คุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรของบริษัทผลิตอาหารเสริมแห่งหนึ่ง

Quality of Work Life and Work Environment Influencing Employee Engagement in the Organization of a Dietary Supplement Manufacturing Company.

เขมจิรัฏฐ์ หินทอง[1], ทองฟู ศิริวงศ์[2]

khemchirat hinthong[1], Thongfu Siriwong[2]

[1,2] คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

[12] Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University Thailand.

Email: 6614104019@rumail.ru.ac.th[1], Email: tongfu1@yahoo.com[2]

Tel 0936923262

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานในองค์กรของบริษัทผลิตอาหารเสริมแห่งหนึ่ง 2) ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันของพนักงาน และ 3) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน การวิจัยเป็นเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานทั่วไปของบริษัทเซลล์ เนเจอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 110 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 35–44 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี รายได้ 10,001–20,000 บาท ดำรงตำแหน่งพนักงานทั่วไป และมีอายุงาน 4–6 ปี คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65, S.D. = 0.852) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ รองลงมาคือการบูรณาการทางสังคม และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ขณะที่ด้านค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในงานอยู่ในลำดับต่ำสุด สภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.68, S.D. = 0.869) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านงานที่ท้าทาย รองลงมาคือการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมทีม และการมีทรัพยากรเพียงพอ ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.53, S.D. = 0.852) โดยเรียงลำดับจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ บรรทัดฐาน และการคงอยู่

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความผูกพันของพนักงาน, บริษัทผลิตอาหารเสริม

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the quality of work life, work environment, and employee engagement in an organization of a dietary supplement manufacturing company; 2) to compare personal factors with employee engagement; and 3) to examine the influence of quality of work life and work environment on employee engagement. This quantitative research employed a sample of 110 general employees of Cell Nature (Thailand) Co., Ltd. A questionnaire was used as the research instrument. The statistical methods applied included percentage, mean, standard deviation, one-way analysis of variance, and multiple regression analysis.

The results revealed that most respondents were female, aged between 35–44 years, single, with an educational level lower than a bachelor's degree, earning 10,001–20,000 Baht per month, working as general employees, and having 4–6 years of tenure. The quality of work life was rated at a high level (Mean = 3.65, S.D. = 0.852). The highest mean score was found in opportunities for skill development, followed by social integration and contribution to society, while compensation and career advancement were rated lowest. The work environment was also rated at a high level (Mean = 3.68, S.D. = 0.869), with the highest mean score for challenging tasks, followed by team support and sufficient resources. Employee engagement was at a high level (Mean = 3.53, S.D. = 0.852), with affective engagement ranked highest, followed by normative engagement and continuance engagement.

Keywords: Quality of Work Life, Work Environment, Employee Engagement, Dietary Supplement Company

บทนำ

ปัจจุบันอุตสาหกรรมอาหารเสริมมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง จากพฤติกรรมผู้บริโภคที่ให้ความสำคัญกับสุขภาพและรูปลักษณ์ภายนอก อันเป็นผลจากกระแสการตระหนักรู้ด้านโภชนาการเชิงป้องกันและการส่งเสริมสุขภาพเชิงรุก ส่งผลให้ตลาดมีมูลค่าเพิ่มขึ้นรวดเร็วและเกิดการแข่งขันรุนแรง (Euromonitor International, 2022) ผู้ประกอบการจึงต้องปรับตัวทั้งด้านนวัตกรรม มาตรฐานการผลิต และการพัฒนาองค์ประกอบภายในองค์กรเพื่อสร้างความได้เปรียบอย่างยั่งยืน (Porter, 1985) โดยเฉพาะ “ทรัพยากรบุคคล” ซึ่งเป็นทุนทางปัญญาที่มีคุณค่าและเลียนแบบได้ยาก (Barney, 1991) การรักษาพนักงานที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรในระยะยาวจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อลดการสูญเสียบุคลากร ต้นทุนการสรรหาและฝึกอบรม รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เสริมความผูกพันและความภักดีของพนักงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life - QWL) หมายถึง สภาวะและประสบการณ์ที่พนักงานได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจ กำลังใจ ความสุขในการทำงาน รวมถึงการรู้สึกถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของตนเอง ตลอดจนการมีสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Walton, 1973) โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานครอบคลุมมิติสำคัญหลายประการ ได้แก่ ความปลอดภัยและสุขอนามัยในสถานประกอบการ การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ความมั่นคงในอาชีพ ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ ความเท่าเทียมและการได้รับความเคารพในฐานะบุคลากรขององค์กร โอกาสในการเรียนรู้และเติบโตในสายอาชีพ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน (Sirgy et al., 2001)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) หมายถึง บริบทและองค์ประกอบต่าง ๆ ที่แวดล้อมการทำงานของพนักงาน ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็นสองมิติหลัก คือ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Work Environment) ได้แก่ ความสะอาด ความเป็นระเบียบ ความเหมาะสมของแสงสว่าง อากาศถ่ายเท เสียงรบกวน รวมถึงความปลอดภัยจากอุบัติเหตุและอันตรายต่าง ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อสุขภาพกายและความสบายใจในการทำงาน (Sundstrom et al., 1994) 2) สภาพแวดล้อมทางจิตใจและสังคม (Psychosocial Work Environment) อันได้แก่ บรรยากาศความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความร่วมมือ การสื่อสาร ความไว้วางใจ การยอมรับ ความยุติธรรม และความรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กร (Moos, 1987)

ทั้งคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อทัศนคติ แรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันของพนักงาน (Hackman & Oldham, 1976) งานวิจัยชี้ว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจ ลดความเครียด ลดการลาออก และกระตุ้นศักยภาพการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม หลายองค์กรแม้จะให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่แข่งขันได้ แต่ยังประสบปัญหาการขาดความผูกพันและการสูญเสียบุคลากรคุณภาพสูง ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพ นวัตกรรม คุณภาพการบริการ และการรักษาฐานลูกค้า (Robinson, Perryman, & Hayday, 2004) ทั้งนี้ ความผูกพันของพนักงานมิได้เกิดจากผลตอบแทนเพียงมิติเดียว หากแต่เป็นผลลัพธ์

ของการดูแลคุณภาพชีวิตรอบด้านและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขและความมั่นคงทางจิตใจ (Schaufeli & Bakker, 2004; จิรประภา อัครบวร, 2562)

จากประเด็นดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการทำความเข้าใจปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรผู้ผลิตอาหารเสริม ทั้งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายและมาตรการที่ตอบสนองความต้องการบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตอาหารเสริมแห่งหนึ่ง โดยมุ่งวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นและความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานโยบายด้านทรัพยากรบุคคล ช่วยยกระดับความผูกพัน ลดอัตราการลาออก และส่งเสริมความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานในองค์กรของบริษัทผลิตอาหารเสริมแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับกับความผูกพันของพนักงานในองค์กรของบริษัทผลิตอาหารเสริมแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อกับความผูกพันของพนักงานในองค์กรของบริษัทผลิตอาหารเสริมแห่งหนึ่ง

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973) เสนอว่า Quality of Work Life คือ การจัดระบบงานและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน โดยประกอบด้วย 8 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว การพัฒนาศักยภาพ การบูรณาการทางสังคม ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และประชาธิปไตยในองค์กร

Sirgy et al. (2001) อธิบายผ่าน Need Satisfaction Theory และ Spillover Theory ว่าเมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองด้านค่าตอบแทน ความปลอดภัย โอกาสเติบโต และความสมดุลชีวิต จะเกิดความพึงพอใจและผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งคุณภาพชีวิตที่ดีในงานยังส่งผลเชื่อมโยงไปสู่ความสุขในชีวิตส่วนตัว

สรุปได้ว่าองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานสะท้อนความต้องการพื้นฐานทั้งด้านกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ การส่งเสริมปัจจัยเหล่านี้ช่วยเสริมความพึงพอใจ ความผูกพัน และคุณภาพชีวิต

โดยรวม งานวิจัยนี้จึงใช้กรอบแนวคิดของ Walton (1973) ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตอาหารเสริมแห่งหนึ่ง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แนวคิดของ Mikdashi (1999) เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) Mikdashi มองว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การที่องค์กรจัดสรรสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจของพนักงาน ทั้งด้านกายภาพ จิตใจ และสังคม โดยเน้น 3 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1) งานที่ท้าทายความสามารถ คือ งานควรเหมาะสมกับทักษะและความสนใจ ไม่ซ้ำซาก 2) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมทีม คือ ความสัมพันธ์ที่ดี ความร่วมมือ การสื่อสารภายในทีมช่วยลดความเครียด 3) ทรัพยากรที่เพียงพอ คือ การมีเครื่องมือ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ลดข้อผิดพลาด และเพิ่มความพึงพอใจ

สรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีตามแนวคิดของ Mikdashi ควรส่งเสริมทั้ง ความสามารถในการทำงาน และ ความสุขในการทำงาน ผ่านงานที่ท้าทาย การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการมีทรัพยากรครบถ้วน อันนำไปสู่คุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างยั่งยืน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การ

Allen & Meyer (1990) ระบุว่า ความผูกพันในองค์การมีลักษณะเป็น ทัศนคติและพฤติกรรมร่วมกัน ทฤษฎีความผูกพันในองค์การของ Allen & Meyer (1990) ไม่ได้เป็นทฤษฎีเดียว แต่เป็นแบบจำลองความผูกพันในองค์การ ซึ่งแตกต่างจากทฤษฎีอื่น ๆ ที่เน้นเพียงมิติเดียว แบบจำลองนี้เสนอว่าความผูกพันในองค์การประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ

1) ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) คือ ความผูกพันที่เกิดจาก “ความรัก ความรู้สึกผูกพัน และความเต็มใจที่จะอยู่กับองค์กร” พนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจสูง จะรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความพึงพอใจในงาน มีความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร และมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ เช่น พนักงานอยู่เพราะ “อยากอยู่”

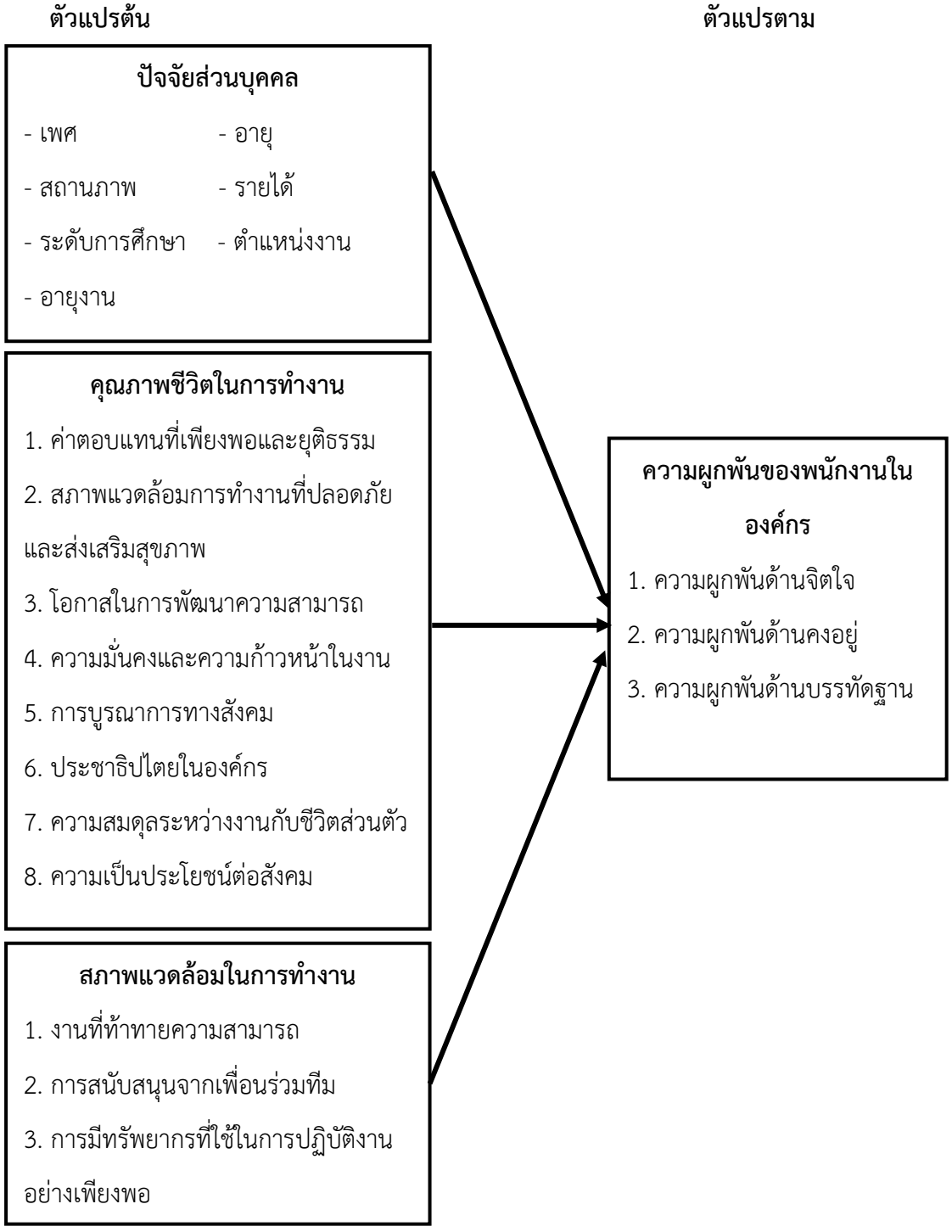
2) ความผูกพันด้านคงอยู่ (Continuance Commitment) คือ ความผูกพันที่เกิดจาก “ต้นทุน” หรือ “ความสูญเสีย” หากต้องลาออกจากองค์กร เช่น การสูญเสียผลประโยชน์ สวัสดิการ ความมั่นคง หรือความยากลำบากในการหางานใหม่ พนักงานที่มีความผูกพันด้านนี้อาจไม่ได้รู้สึกรักองค์กร แต่เลือกอยู่เพราะรู้สึกว่า “ไม่สามารถจากไปได้” เช่น พนักงานอยู่เพราะ “จำเป็นต้องอยู่” (Have to stay)

3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) คือ ความผูกพันที่เกิดจาก “ความรู้สึกว่าควรอยู่กับองค์กรต่อไป” เพราะรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณองค์กร หรือได้รับโอกาสดี ๆ จากองค์กร

เช่น การอบรม การเลื่อนตำแหน่ง หรือการสนับสนุนในชีวิตส่วนตัว เช่น พนักงานรู้สึกถึง “ความถูกต้องทางศีลธรรม” ที่จะตอบแทนองค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรของบริษัทผลิตอาหารเสริมแห่งหนึ่ง ได้กำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ กลุ่มกลุ่มพนักงานทั่วไป ของบริษัทบริษัท เซลล์ เนเจอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด เป็นผู้ผลิตและจัดจำหน่ายอาหารเสริม จังหวัดปทุมธานี ซึ่งมีทั้งสิ้น 140 คน ผู้วิจัยได้กำ หนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามหลักการของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความน่าเชื่อถือร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ ±5 จึงได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 110 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของบริษัทผลิตอาหารเสริม ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัทผลิตอาหารเสริมประกอบด้วย งานที่ท้าทายความสามารถ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมทีม และการมีทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันของพนักงานในองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตรวจสอบการใช้ภาษาโดยการนำแบบสอบถามตรวจความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ค่า IOC ของข้อคำถามมีความตรงของเนื้อหามีค่ารวมเท่ากับ 0.995 และด้านมีค่าระหว่าง 0.66 – 1.00 แสดงว่า ไม่มีข้อคำถามได้ค่า IOC ต่ำกว่าเกณฑ์ 0.50

2. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปทดลอง (Tryout) จำนวน 30 คน และใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.980 และเมื่อแบบสอบถาม

มีค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ที่ 0.70 ขึ้นไป จึงนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรของบริษัทผลิตอาหารเสริมแห่งหนึ่ง โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการคือ 1) แบบสอบถาม แจกให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 110 คน ที่เป็นพนักงานในบริษัทอาหารเสริม 2) ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของแบบสอบถามก่อนนำมาประมวลผล โดยคัดฉบับไม่สมบูรณ์ออกและเก็บเพิ่มจนครบจำนวน

การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูล คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน ลักษณะการจ้างงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน วิเคราะห์ด้วย ค่าความถี่และร้อยละ 2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันของพนักงาน วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลต่อความผูกพันของพนักงาน ใช้ t-test และ One-Way ANOVA สำหรับหลายกลุ่ม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 4) วิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมต่อความผูกพันของพนักงาน ใช้ การถดถอยพหุคูณแบบ Enter Multiple Regression Analysis โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 69.1 มีอายุ 35 – 44 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 สถานภาพโสด จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 ตำแหน่งพนักงานทั่วไป จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 อายุงาน 4 – 6 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบริษัทผลิตอาหารเสริม

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.61	0.932	มาก
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.68	0.860	มาก

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	3.78	0.824	มาก
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.47	0.909	ปานกลาง
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	3.73	0.828	มาก
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.62	0.816	มาก
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.62	0.810	มาก
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.72	0.836	มาก
รวม	**3.65**	**0.852**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ของบริษัทผลิตอาหารเสริม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.65, SD = 0.852) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลางถึงมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โอกาสในการพัฒนาความสามารถ (Mean = 3.78, SD = 0.824) รองลงมาคือ การบูรณาการทางสังคม (Mean = 3.73, SD = 0.828) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Mean = 3.72, SD = 0.836) และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Mean = 3.68, SD = 0.860) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Mean = 3.47, SD = 0.909)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัทผลิตอาหารเสริม

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1. ด้านงานที่ท้าทายความสามารถ	3.80	0.811	มาก
2. ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมทีม	3.69	0.876	มาก
3. ด้านการมีทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.54	0.921	มาก
รวม	**3.68**	**0.869**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) ของบริษัทผลิตอาหารเสริม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.68, SD = 0.869) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงสุด คือ งานที่ท้าทายความสามารถ (Mean = 3.80, SD = 0.811) รองลงมาคือ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมทีม (Mean = 3.69, SD = 0.876) และด้านการมีทรัพยากรสำหรับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ (Mean = 3.54, SD = 0.921) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันของพนักงานในองค์กรของบริษัทผลิตอาหารเสริม

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร

ความผูกพันของพนักงานในองค์กร	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1. ด้านความผูกพันด้านจิตใจ	3.66	0.819	มาก
2. ด้านความผูกพันด้านคงอยู่	3.44	0.875	ปานกลาง
3. ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.48	0.863	ปานกลาง
รวม	**3.53**	**0.852**	**มาก**

จากตารางที่ 3 พบว่า ความผูกพันของพนักงานในองค์กร (Employee Engagement) ของบริษัทผลิตอาหารเสริม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.53, SD = 0.852) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความผูกพันด้านจิตใจ (Mean = 3.66, SD = 0.819) รองลงมาคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Mean = 3.48, SD = 0.863) และความผูกพันด้านคงอยู่ (Mean = 3.44, SD = 0.875) ตามลำดับ

5. ผลการทดสอบสมมุติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรของบริษัทผลิตอาหารเสริมแห่งหนึ่งแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน มีความผูกพันของพนักงานในองค์กรของบริษัทผลิตอาหารเสริมแห่งหนึ่งแตกต่างกันไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรของบริษัทผลิตอาหารเสริมแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ Multiple Regression ของคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรของบริษัทผลิตอาหารเสริมแห่งหนึ่ง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.049	0.199		0.244	0.808		

X1	0.124	0.065	0.138	1.911	0.059	0.374	2.676
X2	-0.077	0.069	-0.078	-1.109	0.270	0.394	2.539
X3	-0.086	0.090	-0.081	-0.959	0.340	0.272	3.682
X4	0.120	0.070	0.133	1.719	0.089	0.327	3.060
X5	0.132	0.082	0.132	1.608	0.111	0.290	3.447
X6	0.222	0.099	0.224	2.244	**0.027***	0.195	5.117
X7	0.350	0.084	0.353	4.171	**0.000***	0.271	3.688
X8	0.177	0.090	0.187	1.967	**0.052***	0.216	4.625
R = 0.896 R^2 = 0.804 Adjusted R^2 = 0.788 SE_{EST} = 0.312 F = 51.636 P = 0.000							

a. Dependent Variable: ความผูกพันของพนักงานในองค์กร

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตอาหารเสริม ขณะที่ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และการบูรณาการทางสังคม ไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ ตัวแปรเหล่านี้สามารถทำนายความผูกพันของพนักงานได้ร้อยละ 80.40 (R^2 = 0.804) ส่วนที่เหลือร้อยละ 19.60 เกิดจากปัจจัยอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.312 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.896 ซึ่งสามารถเขียนสมการในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$= 0.049 + 0.124_{X1} + (-0.077)_{X2} + (-0.086)_{X3} + 0.120_{X4} + 0.132_{x5} + 0.222_{x6} + 0.350_{x7} + 0.177_{x8}$

และได้สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$= 0.138_{ZX1} + (-0.078)_{ZX2} + (-0.081)_{ZX3} + 0.133_{ZX4} + 0.132_{zx5} + 0.224_{zx6} + 0.353_{zx7} + 0.187_{zx8}$

สมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรของบริษัทผลิตอาหารเสริมแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ Multiple Regression ด้วยวิธี Enter ของสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรของบริษัทผลิตอาหารเสริมแห่งหนึ่ง

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.714	0.219		3.259	**0.002***		
X1	0.230	0.077	0.242	2.986	**0.004***	0.494	2.023
X2	0.116	0.081	0.134	1.436	0.154	0.377	2.656
X3	0.426	0.080	0.511	5.341	**0.000***	0.356	2.812
$R = 0.809$ $R^2 = 0.654$ Adjusted $R^2 = 0.645$ $SE_{EST} = 0.404$ $F = 66.887$ $P = 0.000$							

a. Dependent Variable: ความผูกพันของพนักงานในองค์กร

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในบริษัทผลิตอาหารเสริม พบว่า ด้านงานที่ท้าทายความสามารถและการมีทรัพยากรเพียงพอส่งผลต่อความผูกพัน ขณะที่ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมทีมไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ ตัวแปรเหล่านี้สามารถทำนายความผูกพันของพนักงานได้ร้อยละ 65.40 ($R^2 = 0.654$) ส่วนที่เหลือร้อยละ 34.60 เกิดจากปัจจัยอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.404 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.809 ซึ่งสามารถเขียนสมการในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$= 0.714 + 0.230_{X1} + 0.116_{X2} + 0.426_{X3}$

และได้สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$= 0.242_{ZX1} + 0.134_{ZX2} + 0.511_{ZX3}$

อภิปรายผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมพนักงานในบริษัทผลิตอาหารเสริมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของ Walton (1973) ที่เน้น 8 องค์ประกอบสำคัญของ QWL โดยเฉพาะการ

พัฒนาศักยภาพและการมีส่วนร่วมทางสังคม ซึ่งตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ด้านการเติบโต การได้รับการยอมรับ และความหมายในองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Sirgy et al. (2001) ที่ระบุว่า QWL ที่ดีต้องตอบสนองความต้องการทั้งด้านกายภาพและจิตใจ เช่น ความปลอดภัย ความก้าวหน้าในหน้าที่ และสมดุลชีวิตงาน–ชีวิตส่วนตัว และสอดคล้องกับงานของกฤษณะ พลอยสุวรรณ์ (2563) และนิธิวดี ทิพย์วรรณ (2564) ที่พบว่าพนักงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าในอาชีพ และสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ขณะเดียวกัน ด้านค่าตอบแทนและความมั่นคงในงานอยู่ในลำดับท้าย ๆ แสดงให้เห็นว่าพนักงานคาดหวังคุณภาพชีวิตในงานในเชิงคุณค่า เช่น การมีบทบาท การพัฒนา และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มากกว่าปัจจัยภายนอกเพียงอย่างเดียว สามารถอธิบายได้ว่าการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมความผูกพันของพนักงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างยั่งยืน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมพนักงานในบริษัทผลิตอาหารเสริมรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานในเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Job Characteristics Model ของ Hackman & Oldham (1976) ที่ระบุว่างานที่มีความท้าทาย มีความหมาย และพัฒนาทักษะได้ จะเสริมแรงจูงใจภายในและเพิ่มความพึงพอใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gillet, Fouquereau & Bonnaud-Antignac (2013) และ ปาริชาติ รัตนเดโช (2562) ชี้ให้เห็นว่าความสัมพันธ์ที่ดีในทีมและการสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีและความผูกพันของพนักงาน สามารถอธิบายได้ว่า การที่พนักงานให้ความสำคัญกับงานที่ท้าทาย การสนับสนุนจากทีม และทรัพยากรที่เพียงพอ สะท้อนถึงความเข้าใจลึกซึ้งต่อคุณภาพของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งครอบคลุมทั้งความสะดวกสบายทางกายภาพ การสนับสนุนเชิงจิตใจ และโอกาสในการพัฒนาทางวิชาชีพ องค์กรที่ออกแบบงานให้ท้าทาย สนับสนุนความร่วมมือ และจัดเตรียมทรัพยากรครบถ้วน จึงสามารถเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

สรุปผล

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน มีความผูกพันของพนักงานในองค์กรของบริษัทผลิตอาหารเสริมแห่งหนึ่งแตกต่างกันไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีผลต่อความผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติ ($p < 0.05$) ในขณะที่ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านการบูรณาการทางสังคม ไม่ส่งผลต่อความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญ

3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าด้านงานที่ท้าทายความสามารถ และด้านการมีทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ในขณะที่ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมทีม ไม่ส่งผลต่อความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญ

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

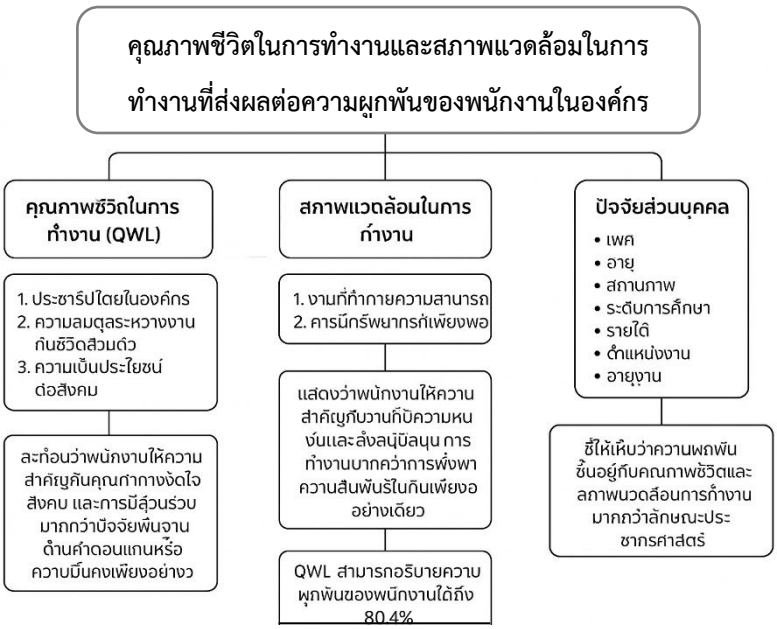
1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ 1) ประชาธิปไตยในองค์กร 2) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 3) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งสะท้อนว่าพนักงานให้ความสำคัญกับคุณค่าทางจิตใจ สังคม และการมีส่วนร่วมมากกว่าปัจจัยพื้นฐานด้านค่าตอบแทนหรือความมั่นคงเพียงอย่างเดียว

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานได้แก่ 1) งานที่ท้าทายความสามารถ 2) การมีทรัพยากรที่เพียงพอ แสดงว่าพนักงานให้ความสำคัญกับงานที่มีความหมายและสิ่งสนับสนุนการทำงานมากกว่าการพึ่งพาความสัมพันธ์ในทีมเพียงอย่างเดียว

3. ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุงาน ไม่ส่งผลแตกต่างต่อระดับความผูกพันของพนักงาน ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมการทำงานมากกว่าลักษณะประชากรศาสตร์

4. แบบจำลองการทำนาย 1) QWL สามารถอธิบายความผูกพันของพนักงานได้ถึง 80.4% 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถอธิบายความผูกพันได้ 65.4% บ่งชี้ว่าทั้งสองมิติเป็นตัวทำนายความผูกพันที่มีพลังสูงและควรพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สามารถสรุปเป็นผังมโนทัศน์ได้ดังนี้



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและแรงจูงใจ องค์กรควรส่งเสริมการพัฒนาความสามารถ สร้างความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมทางสังคม จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างสมดุลงาน–ชีวิต ปรับค่าตอบแทนให้ยุติธรรม และกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ สิ่งเหล่านี้ช่วยเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและประสิทธิภาพ พนักงานควรได้รับงานที่ท้าทายและมีความหมาย สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนความร่วมมือและความไว้วางใจระหว่างทีม และทรัพยากร เครื่องมือ และข้อมูลที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้ช่วยลดความเครียด เพิ่มแรงจูงใจ และสร้างความรู้สึกมีคุณค่าในงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพโดยการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณควบคู่กับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพที่สะท้อนมุมมองหรือประสบการณ์ของพนักงานได้ชัดเจนขึ้น

2. ศึกษาความสัมพันธ์ในระยะยาว เพื่อติดตามการเปลี่ยนแปลงของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานตามช่วงเวลา หรือหลังจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายองค์กร

3. ศึกษาตัวแปรอื่นที่อาจมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในงาน หรือความเครียดในการทำงาน เพื่อให้เข้าใจองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบได้รอบด้านมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กฤษณะ พลอยสุวรรณ์. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จิรประภา อัครบวร. (2562). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: ธีรศิลป์การพิมพ์.

นิธิวดี ทิพย์วรรณ. (2564). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยา*. วารสารบริหารธุรกิจ, 15(2), 112-124.

ปาริชาติ รัตนเดโช. (2562). *สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง*. วารสารวิชาการการจัดการ, 7(1), 85–97.

Allen, N. J., & 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.

Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.

Euromonitor International. (2022). Vitamins and dietary supplements in Thailand. [Report].

Gillet, N., Fouquereau, E., & Bonnaud-Antignac, A. (2013). The impact of organizational factors on psychological needs and well-being of healthcare professionals. *Journal of Health Psychology*, 18(6), 807–817.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.

Moos, R. H. (1987). *Work Environment Scale Manual* (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Mikdashi, A. (1999). Title of the article. *Title of the Journal, Volume*(Issue), page range.

Porter, M. E. (1985). *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*. New York: Free Press.

Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement*. Brighton: Institute for Employment Studies.

Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241–302.

Sundstrom, E., Town, J. P., Rice, R. W., Osborn, D. P., & Brill, M. (1994). Office noise, satisfaction, and performance. *Environment and Behavior*, 26(2), 195–222.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.

Walton, R. E. (1973). Quality of work life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11–21.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). Harper and Row.