วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย
Suan Sunandha Academic & Research Review

คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติส จำกัด (มหาชน)

ฉัตร์ฐิตา เกตุจินดา[1] ชิณโสณ์ วิสิฐนิธิกิจา[2]
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต[1]
คณะบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต[2]
E-mail: Zhactita@gmail.com[1]

Received 11 Nov 2021 Revised 15 Dec 2021 Accepted 25 Jan 2022

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) คุณภาพชีวิตการทำงาน 2) ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน 3) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล 4) คุณภาพการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือพนักงาน บริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติส จำกัด (มหาชน) จำนวน 119 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ประมวลผลโดยใช้ค่าสถิติร้อยละและค่าเฉลี่ย t-test การวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F-test (One-way ANOVA) และ Multiple Regression Analysis สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้สถิติสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเป็นขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์การ ภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านตำแหน่งงาน ด้านอายุงาน ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ผลคือความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ภาพรวมเฉลี่ยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทิศทางเดียวกัน คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านสิทธิพนักงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 องค์การให้ความสำคัญต่อพนักงาน เรื่องค่าตอบแทน การเติบโตในตำแหน่งงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน สร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การมากขึ้น

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิต, ความผูกพันต่อองค์การ, พนักงาน

วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย

Suan Sunandha Academic & Research Review

Quality of Working Life Affects Employees' Organizational Commitment of Eternity Grand Logistics Public Co., Ltd.

Zhactita Geatjinda[1] Chinnaso Visitnitikija[2]

Master Student of Business Administration Kasem Bundit University[1]

Faculty of Business Administration Gradute School Kasem Bundit University[2]

E-mail: Zhactita@gmail.com[1]

Abstract

The objectives of this study were to study: 1) quality of working life, 2) level of organizational commitment of employees, 3) to compare the organizational commitment of employees classified by personal data, and 4) the quality of work of employees affecting their engagement employee organization. The sample group in the study was 119 employees of Eternity Grand Logistics Public Co., Ltd. by using the questionnaire as a study tool. The statistical values were analyzed using percentage, mean, t-test, f-test, One-way ANOVA, Pearson correlation, and Multiple Regression Analysis.

The study results found that the overall average picture of the quality of work-life was moderate. The prevailing view of the organization's commitment was at a high level. The personal differences in gender, age, job position, period of employment, and average monthly income affected the organizational commitment—the overall average quality of working life organizational commitment moderately correlated in the same direction. The quality of working life in terms of employee rights, the balance between working life and personal life, nature of work involved, and relation to society had a statistically significant influence on Eternity Grand Logistics Public Co., Ltd. at .05 level. For the work-life balance, there is a statistically significant level of .01. The organization gives importance to employees in compensation, career advance, and working environment. It will build more employee engagement towards the organization

Keywords: quality of working life, organizational commitment, employees

บทนำ

จากอดีตจนถึงปัจจุบันในการทำธุรกิจแต่ละประเภทให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้นั้น ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญมากที่สุดก็คือ “ทรัพยากรบุคคล” การสรรหา คัดเลือก ดูแล และ รักษา และพัฒนา

อย่างเต็มที่เต็มกำลัง ทำให้พนักงานทำงานอย่างทุ่มเท และพร้อมที่จะอยู่ในองค์กรอย่างจงรักภักดี อีกปัจจัยหนึ่งคือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของทีมงาน เนื่องจากการทำงานเป็นทีมจำเป็นจะต้องมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการสร้างความเหนียวแน่นของสมาชิกในทีมงาน (Chienwattanasuk & Chanrajana, 2020)

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันองค์การให้สามารถดำเนินภารกิจบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์นับเป็นกลไกสำคัญในการนำพาองค์การให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางที่เหมาะสม และถือเป็นความท้าทายผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มศักยภาพ (ราตรี ชินหัวคง และกรุณา เชิดจิระพงษ์, 2560)

การที่บุคลากรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นเจ้าหน้าที่ในองค์กรควรมีการพัฒนา ตนเอง องค์กรที่ดีจะมีช่องทางและตำแหน่งงานที่จะเปิดโอกาสให้คนทำงานแต่ละคนมีโอกาสก้าวหน้า และเติบโตในสายอาชีพให้มีการพัฒนาควบคู่ไปกับการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นการประเมินศักยภาพของบุคคล รวมทั้งดำเนินการฝึกอบรมและ เสริมสร้างประสบการณ์เพื่อเตรียมบุคคลสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ โดยส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้พัฒนาตนเอง เปิดโอกาสให้คนทำงานแต่ละคนมีโอกาสก้าวหน้าในงาน โดยมุ่งสู่เป้าหมายในอาชีพ ที่ตนถนัด (Sanitwong, 2013)

จากข้อมูลที่ได้กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้ศึกษามีสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตของการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติส จำกัด (มหาชน) เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติส จำกัด (มหาชน) เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติส จำกัด (มหาชน)

2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติส จำกัด (มหาชน)

3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

4. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติส จำกัด (มหาชน)

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยได้กำหนดวิธีการศึกษา ดังนี้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาพนักงานบริษัท อีเทอร์นิตี้ แกนรด์ โลจิสติส จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แท้จริงและได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวนตัวอย่างที่นำมาวิเคราะห์ทั้งสิ้น 119 ตัวอย่าง โดยมีความเชื่อมั่นอย่างน้อย 95% ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5%

เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผ่านการตรวจสอบความถูกต้องจากเชี่ยวชาญ ซึ่งอาศัยแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจน ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลซึ่งมีลักษณะของคำถามจะเป็นแบบคำตอบหลายตัวเลือก และให้เลือกตอบข้อที่ตรงกับผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด โดยคำถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท อีเทอร์นิตี้ แกนรด์ โลจิสติส จำกัด (มหาชน) โดยเป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคอร์ด (Likert) แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และในการประมาณค่าได้มีการกำหนดค่าไว้ ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	สำคัญมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	สำคัญมาก
ระดับ 3	หมายถึง	สำคัญปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	สำคัญน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	สำคัญน้อยที่สุด

การประเมินผลการวิเคราะห์ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ยของแต่ละระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51 – 5.00	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 – 4.50	มาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 – 3.50	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 – 2.50	น้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.50	น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท อีเทอร์นิตี้ แกนรด์ โลจิสติส จำกัด (มหาชน) โดยเป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคอร์ด (Likert) (Likert, 1932) แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิด

มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และในการประมาณค่าได้มีการกำหนดค่าไว้ ดังนี้โดยใช้การวัดแบบประมาณค่า 5 ระดับความคิดเห็น ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ลักษณะเดียวกับส่วนที่ 2

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม จำนวน 3 ท่าน และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC.) ซึ่งได้ค่าเฉลี่ยทั้งฉบับเท่ากับ 0.811 และได้นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง โดยนำไปทำลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง 40 ชุด แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Wanichbancha, 2005) โดย ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าใช้เกณฑ์ค่าความเชื่อมั่น .70 ขึ้นไป จะทำให้แบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นเพียงพอสำหรับใช้เป็นมาตรฐานของมาตรวัด ผู้ศึกษาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุดนี้พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Cronbach’s alpha coefficient) เท่ากับ 0.961 มีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูง

โดยการแจกแบบสอบถามให้กับประชากรตัวอย่าง 119 ชุด ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ผู้ศึกษาดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อย เพื่อให้แน่ใจแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ ครบถ้วน และสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป โดยใช้โปรมแกรมคอมพิวเตอร์ประมวลผล และสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลประชากรศาสตร์ และตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean หรือ Average) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยมีสถิติที่ใช้ คือ t-test การวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F-test และ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีทั้งสิ้น 119 คน จำแนกได้เป็นเพศชายจำนวน 62 คน และเป็นเพศหญิง จำนวน 57 คน และจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด จำแนกได้ดังนี้ เป็นผู้ที่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 49 คน เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 74 คน เป็นพนักงานปฏิบัติงาน จำนวน 76 คน เป็นผู้ที่มีอายุงาน 8-12 ปี จำนวน 36 คน และเป็นผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 47 คน

1.คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติส จำกัด (มหาชน)

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของของพนักงานบริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติส จำกัด (มหาชน)มีภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีรายละเอียดแสดงตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติส จำกัด (มหาชน)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
การรับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.08	0.652	ปานกลาง
สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.74	0.613	มาก
การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน	3.45	0.627	ปานกลาง
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.39	0.605	ปานกลาง
การบูรณการทางสังคมในองค์การ	3.54	0.534	มาก
สิทธิของพนักงาน	3.45	0..534	ปานกลาง
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	3.48	0.589	ปานกลาง
ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม	3.35	0.661	ปานกลาง
ภาพรวมเฉลี่ย	3.44	0.464	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.44) เมื่อพิจารณาถึงรายด้าน มี 2 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย=3.74) ด้านการบูรณการทางสังคมในองค์การ (ค่าเฉลี่ย=3.54) อยู่ในระดับสำคัญมาก ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย=3.48) ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านสิทธิของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย=3.45) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย=3.39) ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม (ค่าเฉลี่ย=3.35) และด้านการรับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย=3.08) อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ตามลำดับ

2.ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติส จำกัด (มหาชน)

ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน มีภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รายละเอียดแสดงตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติส จำกัด (มหาชน)

ความผูกพันต่อองค์การ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ	3.72	0.620	มาก
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	3.53	0.592	มาก

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ	3.52	0.615	มาก
ภาพรวมเฉลี่ย	3.59	0.530	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติส จำกัด (มหาชน) ภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.59) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่าอยู่ในระดับความสำคัญมาก ทั้ง 3 รายการด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ (ค่าเฉลี่ย=3.72) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (ค่าเฉลี่ย=3.53) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ (ค่าเฉลี่ย=3.52) ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน รายละเอียดแสดงตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความผูกพัน		P-Value	ผลการทดสอบ
	t	F		
เพศ	- 0.770		.005*	แตกต่าง
อายุ		5.848	.001*	แตกต่าง
ระดับการศึกษา		1.850	.162	ไม่แตกต่าง
ตำแหน่งงาน		7.054	.000*	แตกต่าง
อายุงาน		3.383	.012*	แตกต่าง
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		6.183	.000*	แตกต่าง

*** มีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05**

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติส จำกัด (มหาชน) พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านตำแหน่งงาน ด้านอายุงาน ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติส

จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติส จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

4. ศึกษาคุณภาพชีวิตการมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติคส์ จำกัด (มหาชน)

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติส จำกัด (มหาชน) มี 3 ด้าน ซึ่งรายละเอียดแสดงตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติส จำกัด (มหาชน)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	ผลการทดสอบ
(Constant)	.635	.236		0.269	.008*	
1.ด้านการรับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	.001	.062	.002	.022	.982	ไม่มี
2.ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	.060	.062	.070	.972	.333	ไม่มี
3.ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน	.135	.085	.160	1.590	.115	ไม่มี
4.ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	.012	.098	.014	.123	.903	ไม่มี
5.ด้านการบูรณการทางสังคมในองค์การ	.084	.081	-084	1.040	.301	ไม่มี
6.ด้านสิทธิพนักงาน	.215	.102	.217	2.107	.037*	มี
7.ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว8.ด้านลักษณะงาน	.170	.081	.188	2.103	.038*	มี
มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม	.193	.066	.242	2.932	.004**	มี

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2-tailed)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2-tailed)

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติส จำกัด (มหาชน) ด้านสิทธิพนักงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปและอภิปรายผล

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติส จำกัด (มหาชน) จากการศึกษาพบว่าภาพรวม เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิรัช สงวนวงศ์วาน และณัฐณิชา ปิยปัญญา (Sanguanwongwan & Piyapanya, 2017) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร ภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถาวรีย์ ต่อบุญย์ศุภชัย และธนาวุฒิ ประกอบผล (Torboonsupachai & Prakobpol, 2016) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตมอเตอร์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติส จำกัด (มหาชน) จากการศึกษาพบว่าภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมขวัญ เมฆสุข และ ประสพชัย พสุนนท์ (Mersuk & Phasunon, 2017) ศึกษาเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์การภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ ด้านอายุงาน ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติส จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของอรวรรณ เปรมธีรวัฒน์ชัย (Premteerawachai & Visitnitikija, 2019) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกั[ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ไทย จูรอง เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท ไทย จูรอง เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ที่แตกต่างกันพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ด้านอายุงาน และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ไทย จูรอง เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารองค์การควรให้ความสำคัญการกำหนดค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับสภาวะการครองชีพ จัดสวัสดิการต่างๆ ตามกฎหมายแรงงาน เพิ่มค่าตอบแทน สร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่พนักงาน กำกับดูแลความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงาน จัดสถานที่ปฏิบัติงานที่มีความสะดวกสบาย สภาพแวดล้อมที่ดี มีนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการประเมินผลการทำงานที่ชัดเจน มีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับ และเชื่อถือของพนักงาน การปรับตำแหน่งเป็นไปตามผลงาน ให้โอกาสการเติบโตในหน้าที่การงานแก่บุคลากรภายในเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้อิสระพนักงานในการวางแผนการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายกำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายของงาน โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ จัดกิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม แลกเปลี่ยนเรียนรู้พัฒนาวิธีการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานช่วยเหลือเกื้อกูลกันทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสสร้างจิตสำนึกให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม

References

Chienwattanasuk, K., & Chanrajana, S. (2020). *Quality of life at work and working environment that affect employee engagement. Thesis of Master of Business Administration Degree Program.* Rajamangala University of Technology (In Thai).

Chinhuadong, R., & Cherdjirapong, K. (2017). *A study of the Organization Commitment of Personnel at the Land office in Nakhon Ratchasima. M. P. A., Student in Public Administration Program.* Faculty of Humanities and Social Science Nakhin Ratchasima Rajabhat University (In Thai).

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of psychology, 22(140)*, 1-55.

Mersuk, C., & Phasunon, P. (2017). *Quality of work life Factors. Affecting Organization Commitment of Operational Staffs of Siam Fittings Company Limited. Doctor of Philosophy management Branch Faculty of management Science.* Silpakorn University (In Thai).

Premteerawachai, O., & Visitnitikija, C. (2019). *Therelationship Between Quality of Work Life and Organizational Commitment of Employees at the Thai Jurong Engineering Co.,Ltd, Master of Business Administration.* Kasem Bundit University (In Thai).

Sanguanwongwan, W., & Piyapanya, N. (2017). *Quality of working life of nurses in private hospitals in Bangkok.* Thesis of Master of Business Administration Degree Program. Ramkhamhaeng University (In Thai).

Sanitwong, K. (2013). *Career development: Strategies for retaining employees*. Retrieved from https://www.gotoknow .org/post (In Thai)

Torboonsupachai, T., & Prakobpol, P. (2016). *Organization Commitment, Quality of work life and Organization Citizenship Behavior of Employees at Moter Electic Factory in Nonthaburi Province.* Master of Business Administration Program in Business Administration and Mangement Faculty of Administration and Management, King Mongkut's Institure of Technology Ladkrabang (In Thai).

Wanichbancha, K. (2005). *Statistical Analysis: for administratin and Research* (6th ed.). Bangkok: Chulalongkorn University (In Thai).