



วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย
Suan Sunandha Academic & Research Review

คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)

ฉัตรฐิตา เกตุจินดา¹, ชินโสณ วิชาญธิตะกิจ²

บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต¹

คณะบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต²

E-mail: Zhactita@gmail.com¹

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) คุณภาพชีวิตการทำงาน 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 3) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล 4) คุณภาพการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือพนักงานบริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 119 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ประมวลผลโดยใช้ค่าสถิติร้อยละและค่าเฉลี่ย t-test การวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F-test (One-way ANOVA) และ Multiple Regression Analysis สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเป็นขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านตำแหน่งงาน ด้านอายุงาน ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ผลคือความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมเฉลี่ยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทิศทางเดียวกัน คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านสิทธิพนักงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 องค์กรให้ความสำคัญต่อพนักงาน เรื่องค่าตอบแทน การเติบโตในตำแหน่งงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน สร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรมากขึ้น

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิต, ความผูกพันต่อองค์กร, พนักงาน

ปีที่ ๑๖ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน) ๒๕๖๕

Volume 16 Number 1 (January-June) 2022



วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย
Suan Sunandha Academic & Research Review

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

Zhactita Geatjinda¹, Chinnaso Visitnitikija²

Master Student of Business Administration. Kasem Bundit University
Faculty of Business Administration Graduate School Kasem Bundit University

E-mail: Zhactita@gmail.com¹

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

ปีที่ ๑๖ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน) ๒๕๖๕
Volume 16 Number 1 (January-June) 2022



วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย
Suan Sunandha Academic & Research Review

Keywords: quality of working life, organizational commitment, employees

ปีที่ ๑๖ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน) ๒๕๖๕
Volume 16 Number 1 (January-June) 2022



บทนำ

จากอดีตจนถึงปัจจุบันในการทำธุรกิจแต่ละประเภทให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้นั้น ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญมากที่สุดก็คือ “ทรัพยากรบุคคล” การสรรหา คัดเลือก ดูแล และ รักษา และพัฒนาอย่างเต็มที่เต็มกำลัง ทำให้พนักงานทำงานอย่างทุ่มเท และพร้อมที่จะอยู่ในองค์กรอย่างจงรักภักดี อีกปัจจัยหนึ่งคือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของทีมงาน เนื่องจากการทำงานเป็นทีมจำเป็นจะต้องมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการสร้างความเหนียวแน่นของสมาชิกในทีมงาน (กฤษดา เขียววัฒน์ สุข และ ศิริวรรณ จันรจนา, 2563)

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันองค์การให้สามารถดำเนินการกิจบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์นับเป็นกลไกสำคัญในการนำพาองค์การให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางที่เหมาะสม และถือเป็นความท้าทายผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ปฏิบัติงานให้ก่อองค์การอย่างเต็มศักยภาพ (ราตรี ชินหวัค และกรรณา เขิดจิระพงษ์, 2560)

การที่บุคลากรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นเจ้าหน้าที่ในองค์กรควรมีการพัฒนาตนเอง องค์กรที่ดีจะมีช่องทางและตำแหน่งงานที่จะเปิดโอกาสให้คนทำงานแต่ละคนมีโอกาสก้าวหน้า และเติบโตในสายอาชีพให้มีการพัฒนาควบคู่ไปกับการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นการประเมินศักยภาพของบุคคล รวมทั้งดำเนินการฝึกอบรมและเสริมสร้างประสบการณ์เพื่อเตรียมบุคคลสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ โดยส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้พัฒนาตนเอง เปิดโอกาสให้คนทำงานแต่ละคนมีโอกาสก้าวหน้าในงาน โดยมุ่งสู่เป้าหมายในอาชีพ ที่ตนถนัด (โกศล สนิทวงศ์, 2556)

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

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)



วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย
Suan Sunandha Academic & Research Review

2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยได้กำหนดวิธีการศึกษา ดังนี้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาพนักงานบริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แท้จริงและได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวนตัวอย่างที่นำมาวิเคราะห์ทั้งสิ้น 119 ตัวอย่าง โดยมีความเชื่อมั่นอย่างน้อย 95% ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5%

เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผ่านการตรวจสอบความถูกต้องจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งอาศัยแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจน ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) โดยเป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคอร์ต (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



วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย
Suan Sunandha Academic & Research Review

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 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อีเทอร์เน็ต แกนรต์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) โดยเป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert) แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และในการประมาณค่าได้มีการกำหนดค่าไว้ ดังนี้ โดยใช้การวัดแบบประมาณค่า 5 ระดับความคิดเห็น ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ลักษณะเดียวกับส่วนที่ 2

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม จำนวน 3 ท่าน และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC.) ซึ่งได้ค่าเฉลี่ยทั้งฉบับเท่ากับ 0.811 และได้นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง โดยนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง 40 ชุด แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1984 :161 อ้างอิงถึงใน กัลยา วาณิชยบัญชา, 2548) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาใช้เกณฑ์ค่าความเชื่อมั่น .70 ขึ้นไป จะทำให้แบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นเพียงพอสำหรับใช้เป็นมาตรฐานของมาตรวัด ผู้ศึกษาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุดนี้พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.961 มีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูง

โดยการแจกแบบสอบถามให้กับประชากรตัวอย่าง 119 ชุด ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ผู้ศึกษาดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อย เพื่อให้แน่ใจแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ ครบถ้วน และสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ประมวลผล 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 เป็นผู้มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 49 คน เป็นผู้ที่มีการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 74 คน เป็นพนักงานปฏิบัติงาน จำนวน 76 คน เป็นผู้มีอายุงาน 8-12 ปี จำนวน 36 คน และเป็นผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 47 คน

1.คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อีเทอร์เน็ต แกรนด์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อีเทอร์เน็ต แกรนด์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)มีภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีรายละเอียดแสดงตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อีเทอร์เน็ต แกรนด์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	
		มาตรฐาน	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
การบูรณาการทางสังคมในองค์กร	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) ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร (ค่าเฉลี่ย=3.54) อยู่ในระดับสำคัญมาก ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย=3.48)



วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย
Suan Sunandha Academic & Research Review

ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านสิทธิของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย=3.45) ด้านความก้าวหน้าและ
ความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย=3.39) ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคม
(ค่าเฉลี่ย=3.35) และด้านการรับผิดชอบต่อหน้าที่คุณธรรมและเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย=3.08) อยู่ในระดับสำคัญ
ปานกลาง ตามลำดับ

2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)

ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
รายละเอียดแสดงตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่ง			
ความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.72	0.620	มาก
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับ			
เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.53	0.592	มาก
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่าง			
มากเพื่อองค์กร	3.52	0.615	มาก
ภาพรวมเฉลี่ย	3.59	0.530	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.59) เมื่อ
พิจารณารายละเอียดพบว่า อยู่ในระดับความสำคัญมาก ทั้ง 3 รายการด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า
ที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร (ค่าเฉลี่ย=3.72) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการ
ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย=3.53) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม
อย่างมากเพื่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย=3.52) ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล



ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน
รายละเอียดแสดงตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติกส์
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 โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านตำแหน่งงาน ด้านอายุงาน ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

4. ศึกษาคุณภาพชีวิตการมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท อีเทอร์นิตี้ แกรนด์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) มี 3 ด้าน ซึ่งรายละเอียดแสดงตามตารางที่ 5



ตารางที่ 5 วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อีเทอร์เน็ต แกรนด์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)

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

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2-tailed)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2-tailed)

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อีเทอร์เน็ต แกรนด์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ด้านสิทธิพนักงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปและอภิปรายผล

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อีเทอร์เน็ต แกรนด์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) จากการศึกษพบว่าภาพรวม เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิรัช สงวน



วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย
Suan Sunandha Academic & Research Review

วงศ์วาน และ ญัฐนิชา ปิยปัญญา (2560) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของโรงพยาบาล เอกชนกรุงเทพมหานคร ภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถาวรีย์ ต่อบุณย์ศุภชัย และธนาวุฒิ ประกอบผล (2559) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานใน โรงงานผลิตมอเตอร์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท อีเทอร์นี่ตี แกรนด์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) จากการศึกษาพบว่าภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมขวัญ เมฆสุข และ ประสพชัย พสุนนท์ (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามพิตติ้งส์ จำกัด พบว่า ความผูกพันต่อ องค์การ ภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ ด้านอายุงาน ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความ ผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท อีเทอร์นี่ตี แกรนด์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของอรวรรณ เปรมธีรวิวัฒน์ชัย (2562) ศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ไทย จูรอง เอ็นจิเนียริง จำกัด พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ ของ พนักงานบริษัท ไทย จูรอง เอ็นจิเนียริง จำกัด ที่แตกต่างกันพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ด้านอายุ งาน และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ไทย จูรอง เอ็นจิเนียริง จำกัด ที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารองค์การควรให้ความสำคัญการกำหนดค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับ สภาวะการครองชีพ จัดสวัสดิการต่างๆ ตามกฎหมายแรงงาน เพิ่มค่าตอบแทน สร้างแรงจูงใจใน การทำงานแก่พนักงาน กำกับดูแลความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงาน จัดสถานที่ปฏิบัติงานที่ มีความสะดวกสบาย สภาพแวดล้อมที่ดี มีนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการประเมินผลการทำงานที่ ชัดเจน มีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับ และเชื่อถือของพนักงาน การปรับตำแหน่งเป็นไปตามผลงาน ให้ โอกาสการเติบโตในหน้าที่การงานแก่บุคลากรภายในเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้อิสระพนักงานในการวางแผนการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายกำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้ไปถึง



วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย
Suan Sunandha Academic & Research Review

เป้าหมายของงาน 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.
- 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.
- 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.
- Premteerawachai, O., & Visitnitikija, C. (2019). *The relationship Between Quality of Work Life and Organizational Commitment of Employees at the Thai Jurong Engineering Co.,Ltd*, Master of Business Administration, Kasem Bundit University.
- 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.
- Sanitwong, K. (2013). *Career development: Strategies for retaining employees*. 18 June 2021 for <https://www.gotoknow.org/post>
- Torboonsupachai, T., & Prakobpol, P. (2016). *Organization Commitment, Quality of work Life and Organization Citizenship Behavior of Employees at Moter Electric Factory in Nonthaburi Province*, Master of Business Administration Program in Business Administration and Management Faculty of Administration and Management, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang.



วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย
Suan Sunandha Academic & Research Review

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