

คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด*

LIFE QUALITY AFFECTING EMPLOYEE ENGAGEMENT WITH CAPRIC (THAILAND) CO., LTD. EMPLOYEES

วนัสรินทร์ อูสมาน* และ ชินโสณ วิสิษฐนิธิกจา

Wanassarin Ousaman* and Chinnaso Visitnitikija

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Graduate School, Kasem Bundit University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: salamah.new@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด 2) ระดับความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด 3) เปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล 4) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด เลือกตัวอย่างจำนวน 200 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา สถิติที่ใช้คือร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบสมมติฐานแบบ t-test, F-test (One-Way ANOVA) และ Multiple Regression Analysis ผลการศึกษา พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด ภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง 2) ความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด ภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 3) เปรียบเทียบความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน(อายุงาน) ที่แตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ข้อมูลด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด แตกต่างกันไป 4) คุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต, ความผูกพันต่อองค์กร, บริษัท แคบริค(ไทยแลนด์) จำกัด

Abstract

Research on life quality affecting employee engagement with Capric (Thailand) Co., Ltd. has the objective of studying the following: 1) to research the life quality of the employees of Capric (Thailand) Co., Ltd. 2) to study the level of engagement of employees towards Capric (Thailand) Co., Ltd. 3) to compare employees' engagement towards Capric (Thailand) Co., Ltd.



classified by personal information. 4) to study the quality of employees' lives affecting employee engagement with Capric (Thailand) Co., Ltd. by using 200 questionnaires as a data collection tool and using statistics to analyze the data, namely percentage, mean, hypothesis testing, t-test, F-test (one-way ANOVA), and multiple regression analysis. The study found 1) life quality of employees of Capric (Thailand) Co., Ltd. is overall at a moderate level of importance. 2) Employee engagement towards Capric (Thailand) Co., Ltd. is overall average at a moderate level. 3) Compare employee engagement The differences in personal information regarding gender, age, status, and duration of work do not affect employee commitment. However, the the differences in personal information regarding the level of education, job position, organization, and average monthly income affect employee commitment. 4) Life quality of employee influences employee engagement towards Capric (Thailand) Co., Ltd. in terms of fair remuneration, hygienic and safe environment, opportunity and ability development, security and advancement in work, Democracy in the organization, the balance between work and personal life and considering benefits and social responsibility influences employee engagement toward Capric (Thailand) Co., Ltd. with statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: Quality of life, Organizational Commitment, Capric (Thailand) Co., Ltd.

บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก อีกทั้งการทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่กับขั้นตอนและเรื่องราวต่าง ๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้น การทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเชาว์ ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต ในขณะที่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ภาวะของความเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (NICS) เชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ จะมีคนเป็นจำนวนมากเข้ามาใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นในทุกระดับของการจ้างแรงงาน และถ้าหากว่าเวลาส่วนมากของชีวิต ในการทำงานนี้ มนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริม ให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งย่อมถือได้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะส่งผลต่อชีวิต โดยส่วนรวมของบุคคลผู้นั้นให้เป็นสุข ซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย อันเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย (สมบูรณ์ บัวศรี, 2565)

ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องกันของความพึงพอใจระหว่างพนักงานและองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด หากคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำลง ผลที่ตามมาคือ ความเสียหายอย่างใหญ่หลวงที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการผลิตที่ต้องหยุดชะงักจนมีผลทำให้การผลิตไม่สามารถดำเนินการไปตามเป้าหมายได้ ซึ่งนอกจากองค์กรจะสูญเสียรายได้จำนวนมากแล้ว พนักงานเองก็ต้องประสบความลำบากและขาดรายได้ อีกทั้งส่งผลกระทบต่อสังคม และประเทศชาติโดยรวมด้วย ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมทำให้พนักงานสามารถอยู่กับ



องค์การได้นาน และทำให้เพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการผลิตขององค์การได้ดียิ่งขึ้น (กวิตา บำรุงธรรม, 2559) การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work-Life) ให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและครอบครัว (Work-Life Balance) ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความผูกพันต่อองค์การจนเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นการประสานระหว่างบุคคลและงานให้ชีวิตและการทำงานผสมผสานกันอย่างกลมกลืน ทำให้ผู้ทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นสุข (ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ, 2560) คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการรับรู้ของพนักงาน ที่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีความต้องการให้ตนเองทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ (กัลยา โฉมพลกรัง และเสาวลักษณ์ จิตต์น้อม, 2565) การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์มาก คนหรือบุคคลากรถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญเป็นทรัพยากรที่ต้องเอาใจใส่เป็นพิเศษ เพราะคนมีชีวิต จิตใจ ผู้บริหารจำเป็นต้องดูแลอย่างใกล้ชิดในกระบวนการทำงานของปฏิบัติงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก

ความผูกพันในองค์กรมีนัยยะสำคัญต่อความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าขององค์กร เพราะทำให้องค์กรได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มากมาย ทั้งด้านอัตราการขาดงาน อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีเนื้อโดยย่อ ดังนี้ ว่าถึงความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์การคือความรู้สึกที่ดีต่อองค์การมีความรักความภาคภูมิใจความเอาใจใส่ต่อองค์การรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งมีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป (อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562) ดังนั้นพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ ตามทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ เป็นทฤษฎีของ Steers, R. M. เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การ เป็นความสัมพันธ์อันเหนียวแน่น มีความเป็นหนึ่งเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรม ขององค์การ ซึ่งได้แสดงให้เห็นถึง 1) ความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ 3) ความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การ (Steers, R.M., 1977)

บริษัท แคมบริค (ไทยแลนด์) จำกัด ก่อตั้งเมื่อปี 2541 เริ่มแรกดำเนินธุรกิจเป็น Trading Company ภายใต้อชช. หจก.แคมบริค (ประเทศไทย) และจากการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันดำเนินธุรกิจเป็นทั้ง ผู้ผลิต นำเข้า และจัดจำหน่าย เทปขาวและสติ๊กเกอร์ ภายใต้อตราสินค้า (นูโว) NUVO ที่มีความมุ่งมั่นอย่างยิ่ง ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพดี มีความสม่ำเสมอในคุณภาพ และเน้นการบริการที่เป็นเลิศ เพื่อก้าวสู่ความเป็นผู้นำ ในด้านการผลิต นำเข้า และจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์เทปขาวอยู่ในระดับแถวหน้าของประเทศไทย โดยการคัดสรร และนำเข้า ผลิตภัณฑ์เทปขาวจากต่างประเทศที่เป็น World Leader ของเทปขาวชนิดนั้น ๆ มาผ่านกระบวนการผลิตโดยเครื่องจักรที่มีความทันสมัย ผลิตเทปคุณภาพดี รวดเร็ว กำลังการผลิตที่สูง เพื่อรองรับความต้องการของลูกค้าในการใช้งานเทปขาวทุกรูปแบบ เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของบริษัทฯ ที่ว่า “มั่นใจคุณภาพ ส่งมอบทันเวลา ลูกค้าพึงพอใจ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง”

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นผู้ศึกษาต้องการศึกษาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท แคมบริค (ไทยแลนด์) จำกัด เพื่อให้สามารถนำผลที่ได้ไปปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อเข้าถึงความต้องการของพนักงาน เป็นแนวทางสำหรับการบริหารการพัฒนาองค์การ การเสนอผู้บริหารเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน การบำรุงรักษาบุคลากรขององค์การ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การต่อไป



วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด
3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท แคบริค(ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

บุคคล

4. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท แคบริค(ไทยแลนด์) จำกัด โดยใช้วิธีเชิงปริมาณ การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยในแต่ละขั้นตอนไว้

1. ขอบเขต

1.1 ด้านเนื้อหา ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด โดยอาศัยทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton, R. E. ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (Walton, R. E. , 1974) และทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ Steer(1997) ประกอบด้วย ความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างยั่งยืนที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

1.2 ด้านประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงาน บริษัท แคบริค(ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 350 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงาน บริษัท แคบริค(ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 200 คน การศึกษาในครั้งนี้ ใช้การคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง (Sample size) แบบทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของ ทาโรยามาเน (Yamane, T., 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

1.3 ด้านระยะเวลาในการศึกษา เริ่มต้นเดือนมิถุนายน ถึง เดือนกันยายน พ.ศ. 2566

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด มีดังนี้

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน หน่วยงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน มีจำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยคำถามจำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบลิเคอร์ต (Likert) แบ่งระดับการวัดเป็น 5 ระดับ มีจำนวน 33 ข้อ



ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบลิเคิร์ต (Likert) แบ่งระดับการวัดเป็น 5 ระดับ มีจำนวน 17 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นข้อมูลข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์

2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

2.2.1 การหาความเที่ยงตรง (Validit) โดยการนำแบบสอบถามฉบับร่าง เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence) ผลการตรวจสอบได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ .933

2.2.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน โดยการนำไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) หาความเชื่อมั่นรวม เพื่อให้เกิดความชัดเจนของข้อคำถาม โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่ค่ามากกว่า 0.70 เพื่อแสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือเพียงพอ โดยใช้ Program SPSS ในการคำนวณหาค่า Reliability ใช้คำสั่ง Analyze Scale Reliability Analysis ซึ่งผลการทดสอบได้ค่าความน่าเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .966

3. การเก็บข้อมูล คือ ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมจาก การศึกษาค้นคว้าจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งตำรา เอกสาร และผลการศึกษาวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลที่ได้จาก การตอบแบบสอบถามของกลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัย โดยดำเนินการแจกและเก็บแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองครบตามจำนวนได้ทั้งหมด 200 ชุด ดำเนินการตรวจสอบความเรียบร้อย เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ครบถ้วน และสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยการหาอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) โปรแกรม Microsoft Excel ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับสร้างแผนภูมิวงกลม (Pie Chart) และแผนภูมิแท่ง (Bar Chart) พร้อมคำอธิบายผล และนำผลที่ได้จากแผนภูมินำเสนอเพื่อวิเคราะห์ตามลักษณะของตัวแปรต่าง ๆ

4.1 การวิจัยครั้งนี้ มีสมมติฐาน ดังนี้

4.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด ที่แตกต่างกัน

4.1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด

4.2 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

4.2.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่ออธิบายข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามและตัวแปรต่าง ๆ

4.2.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F-test, (One-way ANOVA) และ Multiple Regression Analysis



ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท แคบริค(ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง อายุ ระหว่าง 26-35 ปี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. สถานภาพโสด ระดับปฏิบัติงาน หน่วยงานฝ่ายผลิต รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และอายุงาน 1-3 ปี

1. ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.01	.915	ปานกลาง
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.18	.925	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.20	.860	ปานกลาง
ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ	3.21	.927	ปานกลาง
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.31	.979	ปานกลาง
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.25	.909	ปานกลาง
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.26	.904	ปานกลาง
ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	3.29	.891	ปานกลาง

จากผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ในภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง ($\bar{X}=3.01$) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความสำคัญ อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง 4 รายการ ประกอบด้วย งานที่ทำเหมาะสมกับเงินเดือน ($\bar{X}=3.24$) รายได้เพียงพอกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ($\bar{X}=3.10$) พอใจในสวัสดิการของ บริษัท แคบริค(ไทยแลนด์) จำกัด ($\bar{X}=2.92$) สวัสดิการและผลตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรม ($\bar{X}=2.79$) ตามลำดับ

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง ($\bar{X}=3.18$) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความสำคัญ อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง 4 รายการ ประกอบด้วย อุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ($\bar{X}=3.26$) บริษัท แคบริค(ไทยแลนด์) จำกัด มีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ($\bar{X}=3.21$) หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ อย่างเพียงพอ ($\bar{X}=3.18$) และสถานที่ทำงานสะดวก สบาย เหมาะแก่การทำงาน ($\bar{X}=3.08$) ตามลำดับ

ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง ($\bar{X}=3.21$) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความสำคัญ อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง 4 รายการ ประกอบด้วย ได้มีโอกาสเรียนรู้งานที่ทำเพิ่มมากขึ้นจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.46$) มีโอกาสได้ทำงานที่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญในการทำงานเพิ่มขึ้น ($\bar{X}=3.21$) ได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้



อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.17$) และมีโอกาสเสนอผลงาน เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.00$) ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความสำคัญ อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง 4 รายการ มีโอกาสที่จะก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.24$) หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานสนับสนุนและส่งเสริมให้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.24$) มีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้น ($\bar{X} = 3.17$) และในหน่วยงานมีการสับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม และยุติธรรม ($\bar{X} = 3.15$) ตามลำดับ

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความสำคัญ อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง 4 รายการ ประกอบด้วย พึงพอใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.44$) ในหน่วยงานมีความเห็นอกเห็นใจและให้ความช่วยเหลือกันในเรื่องต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.38$) สามารถขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้จากเพื่อนร่วมงานของท่าน ($\bar{X} = 3.28$) และบริษัท แคบริค(ไทยแลนด์) จำกัด ได้จัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสามัคคีและมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ($\bar{X} = 3.15$) ตามลำดับ

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความสำคัญ อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง 5 รายการ ประกอบด้วย มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างอิสระและเต็มที่ ($\bar{X} = 3.34$) ผู้บริหารให้ความเสมอภาคในการทำงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.24$) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของพนักงาน ($\bar{X} = 3.22$) มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานนั้น ๆ เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.20$) และสามารถเลือกที่จะไม่ปฏิบัติงานนั้นเมื่อท่านได้พิจารณาแล้วพบว่า การปฏิบัติงานนั้นจะมีความไม่ถูกต้อง ($\bar{X} = 3.12$) ตามลำดับ

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความสำคัญ อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง 4 รายการ ประกอบด้วย สามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.32$) การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว ($\bar{X} = 3.30$) มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอและเหมาะสม ($\bar{X} = 3.22$) และพอใจกับช่วงเวลาทำงานและเวลาว่างในแต่ละวัน ($\bar{X} = 3.20$) ตามลำดับ

ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความสำคัญ อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง 4 รายการ ประกอบด้วย ครอบครัวให้การสนับสนุนและภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานใน บริษัท แคบริค(ไทยแลนด์) จำกัด ($\bar{X} = 3.42$) มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่ บริษัท แคบริค(ไทยแลนด์) จำกัด และจะทำงานจนกระทั่งเกษียณอายุ ($\bar{X} = 3.35$) มีความภาคภูมิใจในการทำงานที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสังคม ($\bar{X} = 3.24$) และบริษัท แคบริค(ไทยแลนด์) จำกัด มีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยทำประโยชน์ให้กับสังคมอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.15$) ตามลำดับ



2. ระดับความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ
ความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.19	.886	ปานกลาง
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.27	.931	ปานกลาง
ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.34	.871	ปานกลาง

จากการศึกษาข้อมูลพบว่าระดับความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลางทั้ง 3 รายการ ประกอบด้วย ความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 3.34$) ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.27$) และความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 3.19$) ตามลำดับ

3. เปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท แคบริค(ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 ค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท แคบริค(ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ค่าสถิติ	Sig.	ผลการทดสอบ
เพศ	t-test	1.952	.812	ไม่แตกต่าง
อายุ	f-test	1.842	1.222	ไม่แตกต่าง
ระดับการศึกษา	f-test	11.501	.000	แตกต่าง
สถานภาพ	f-test	1.822	.164	ไม่แตกต่าง
ตำแหน่งงาน	f-test	3.276	.040	แตกต่าง
หน่วยงาน	f-test	9.790	.000	แตกต่าง
รายได้ต่อเดือน	f-test	18.616	.000	แตกต่าง
ระยะเวลาการทำงาน(อายุงาน)	f-test	1.973	.100	ไม่แตกต่าง

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สรุปผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบ พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด ที่แตกต่างกัน จากการศึกษพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ด้านสถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน(อายุงาน) ที่แตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด แตกต่างกัน



4. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด

ตารางที่ 4 ค่าสถิติเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	ผลการทดสอบ
(Constant)	0.331	0.133		2.495	0.013	
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	-0.097	0.042	-0.110	-2.334	0.021	มี
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย	0.111	0.049	0.126	2.246	0.026	มี
ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ	0.221	0.062	0.229	3.586	0.000*	มี
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	0.116	0.057	0.125	2.033	0.043	มี
ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน	0.084	0.053	0.101	1.585	0.115	ไม่มี
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	0.144	0.066	0.149	2.172	0.031	มี
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	0.133	0.062	0.140	2.130	0.034	มี
ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	0.195	0.060	0.209	3.261	0.001*	มี

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2-tailed)

ผลการวิเคราะห์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

ระดับความเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง 8 รายการ ซึ่งเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ เชื่อมโยงกับผลการศึกษาของ ขวัญธิดา พิมพการ และคณะ ศึกษาเรื่องการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่โดยภาพรวมในปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความคิดเห็นในแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนมากที่สุดคือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนน้อยที่สุดคือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง จะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญ แสดงให้เห็นว่า พนักงานให้ความสำคัญด้านสังคมเป็นอย่างมาก ดังนั้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความร่วมมือ และสร้างความสามัคคีทั้งระหว่างพนักงานด้วยกัน หรือผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จะสามารถทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น (ขวัญธิดา พิมพการ และคณะ, 2564)



อีกทั้งยังเชื่อมโยงกับผลการศึกษาของ หทัยรัตน์ ทัศนวงค์วรา และ ทองฟู ศิริวงศ์ ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด พบว่า ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง การสร้างความมั่นคงให้แก่พนักงาน จากการที่บริษัทมีแบบแผนการดำเนินงานหรือเป้าหมายการเจริญเติบโตของบริษัท ที่มีการวางแผนวาง การวางตำแหน่งงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญของตัวเองที่จะปฏิบัติเพื่อบริษัทภายในอนาคตได้ (หทัยรัตน์ ทัศนวงค์วรา และ ทองฟู ศิริวงศ์, 2566)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ในภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างเต็มที่ที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรในภาพรวมการตัดสินใจอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง ผลการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท แคบริค(ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน(อายุงาน) ที่แตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ส่วนข้อมูลด้าน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด แตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการศึกษาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา ดังนี้ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าตอบแทนถือเป็นปัจจัยหลักของการดำรงชีวิต บริษัทควรกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน และความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย บริษัทควรให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ปรับปรุงสถานที่ทำงาน ให้มีแสงสว่างที่เพียงพอ เพื่อผ่อนคลายการทำงานและเป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงควรกระตุ้นให้พนักงานเกิดตระหนักถึงความเสี่ยงจากการไม่ปฏิบัติตามกฎของความปลอดภัย อันจะทำให้เกิดอุบัติเหตุ 3) ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ บริษัทควรจัดฝึกอบรมพัฒนาพนักงานให้มีความรู้มีทักษะความสามารถเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากที่สุด 4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน บริษัทควรให้พนักงานได้มีโอกาสทำงานที่ต้องใช้ความสามารถและความรับผิดชอบที่มากขึ้น พัฒนาความสามารถ เพื่อความก้าวหน้าของพนักงาน เช่น สนับสนุนพนักงานให้ได้รับการศึกษาที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งสร้างให้พนักงานมีความมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร 5) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร บริษัทควรมีช่องทางการสื่อสารระหว่างพนักงานกับบริษัท โดยที่พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้โดยปราศจากความกลัว 6) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว บริษัทควรมีสวัสดิการสนับสนุนเพื่อส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสำหรับพนักงาน เช่น ทุนการศึกษาช่วยเหลือบุตรพนักงาน สวัสดิการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล 7) ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมบริษัทควรมีการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์เพื่อคืนประโยชน์ให้กับสังคม โดยมีการประชาสัมพันธ์พนักงาน ทุกฝ่าย ได้มีโอกาสได้เข้าร่วมเพื่อตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม



เอกสารอ้างอิง

- กวิตา บำรุงธรรม. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทบูรพาเรืองกิจ. ใน รายงานวิจัย. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัลยา โฉมพลกรัง และเสาวลักษณ์ จิตต์น้อม. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา, 16(2), 1-15.
- ขวัญธิดา พิมพการ และคณะ. (2564). การศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก. วารสารการวัดผลการศึกษา, 38(103), 171-183.
- ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม. ใน รายงานวิจัย. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สมบุญ บัวศรี. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัดสระบุรี. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 9(7), 337-353.
- หทัยรัตน์ ทศนวงศ์วรา และทองฟู ศิริวงศ์. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด. วารสารการจัดการโซ่คุณค่าและกลยุทธ์ธุรกิจ, 2(2), 1-16.
- อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์กร. Journal of Roi Kaensarn Academi, 4(1), 1-15.
- Steers, R. M. (1977). The origins and consequences of organizational commitment. Administrative Science Quarterly, 22, 46-56. Retrieved December 18, 2023, from <http://dx.doi.org/10.2307/2391745>
- Walton, R. E. . (1974). Improving quality of work life. Harvard Business Review, 15(5), 12-16.
- Yamane, T. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. (3rd Edition). New York: Harper and Row.