

## คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถหauled บริษัทสยามชอร์ไซด์เซอร์วิส จำกัด

Quality of Work Life Relating to Organizational Commitment of Trailer Puller Truck  
Drivers at Siam Shoreside Services LTD.

ทิพย์วรรณ ฤทธิเย็น<sup>1</sup> และ ชินโสณ วิสิฐนิกิจา<sup>2</sup>  
Thippayawan Rityen<sup>1</sup> and Chinnaso Visitnitikija<sup>2</sup>

Received : 26 ก.ค. 2562

Revised : 2 ธ.ค. 2562

Accepted : 6 ธ.ค. 2562

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานขับรถหauledบริษัทสยามชอร์ไซด์เซอร์วิส จำกัด และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร การวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างได้แก่พนักงานขับรถหauled จำนวน 90 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว, สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องกับสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารควรกำหนดค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมกับสภาวะการดำรงชีพ จัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับพนักงาน สนับสนุนการทำกิจกรรม กำหนดเวลาการทำงานให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว

**คำสำคัญ :** คุณภาพชีวิตในการทำงาน, พนักงานขับรถหauled, ความผูกพันต่อองค์กร

### Abstract

The purposes of this study were to determine quality of work life, organizational commitment, and comparison of organizational commitment at Siam Shoreside Services Ltd. classified by personal information and to study the relationship between quality of work life and organizational commitment. This study was a quantitative research. The sample was 90 trailer puller trucks drivers. A questionnaire was employed for data collection and analyzed data in statistic application of percentage, mean, standard deviation, one-way ANOVA, correlation, and multiple regression analysis. Findings indicated that trailer puller truck drivers' quality of work life and organization commitment were at a high level. Quality of work life was related to employee organization commitment at a high level. Quality of work life in relation to coworkers, the balance between work life and personal life, and social involvement influenced employee commitment with statistical significance at .05 level. Recommendations from this study were the administrators should determine adequate and fair compensation for living conditions, provide appropriate welfare for employees, support teamwork activities, and assign a work schedule that allow a balance between work and personal life.

**Keywords :** Quality of Work Life, Trailer puller trucks Drivers, Organizational Commitment

<sup>1</sup> นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต อีเมล: Thippayawan.kik@gmail.com

<sup>2</sup> ดร. อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

<sup>1</sup> Master Student Program in Business Administration, KasemBundit University, Email: Thippayawan.kik@gmail.com

<sup>2</sup> Dr., Lecturer of Master of Business Administration KasemBundit University

## บทนำ

เศรษฐกิจของประเทศไทยได้มีการพัฒนาจากการเป็นประเทศผู้ส่งออกสินค้าเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ มาเป็นผู้ผลิตและส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นสินค้ายานยนต์ ชิ้นส่วนอะไหล่ หรือสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ ที่ได้เข้ามาดำเนินธุรกิจและตั้งโรงงานผลิต ซึ่งการขนส่งสินค้าระหว่างโรงงานผลิตและซัพพลายเออร์ รวมถึงลูกค้าปลายทางหลายแห่ง ต่างจำเป็นต้องพึ่งพาการขนส่งทางบก ในขณะที่การค้าและเศรษฐกิจของประเทศไทยยังมีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง ภาคอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ที่ทำหน้าที่รองรับความต้องการในการเคลื่อนย้ายสินค้า กลับกำลังเผชิญกับแรงกดดันทางด้านขีดความสามารถในการให้บริการ โดยเฉพาะบริการขนส่งด้วยรถหัวลาก ในการขนส่งตู้สินค้าต้องเผชิญกับความท้าทายหลายประการทั้งในด้านความปลอดภัยบนท้องถนน สภาพพื้นผิวการจราจร หรือแม้กระทั่งการขาดแคลนพนักงานขับรถหัวลาก ซึ่งเป็นปัญหาที่ต้องการการแก้ไข เพื่อให้สามารถรองรับการเติบโตทางเศรษฐกิจในอนาคต (Logistics Manager, 2559 : ออนไลน์)

กลุ่มพนักงานขับรถเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการทำหน้าที่ขนส่งสินค้า จากจุดหนึ่งที่เราจะดูขึ้นไปส่งยังจุดลงสินค้าให้ตรงตามวัน เวลา และสถานที่ที่ระบุไว้ ทำให้มีวัฏจักรชีวิตในการทำงานที่ค่อนข้างแตกต่างจากพนักงานปกติ มีตารางเวลาในการทำงานหมุนเวียนสลับเปลี่ยนไปตลอด และต้องทำงานด้วยการขับรถติดต่อกันเป็นเวลานาน ดังนั้นจึงเป็นอาชีพที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงทางด้านสุขภาพจากการปฏิบัติงานประจำวัน รวมถึงกรณีอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นได้ (สมาพันธ์โลจิสติกส์ไทย, 2555 : 1-2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึงสภาพความเป็นอยู่ของพนักงานที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในการทำงาน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจ การมีความเป็นอยู่ที่ดี เป็นที่ยอมรับของสังคม การมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ซึ่งมีผลให้พนักงานที่ทำงานบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ (นาวี อุดร, 2561 : 218) การดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรให้ความสำคัญ เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นจะส่งผลต่อองค์การสามประการ คือ ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ช่วยเพิ่มพูนขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (สมาพันธ์โลจิสติกส์ไทย, 2555 : 1-2)

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถหัวลาก เพื่อที่จะทราบคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นอย่างไร และมีปัจจัยอะไรบ้างที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้สามารถนำผลที่ได้ไปปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถหัวลาก เข้าถึงความต้องการของพนักงาน เกิดความพึงพอใจและผูกพันต่อองค์กร รวมถึงเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อลดปัญหาการลาออกของพนักงาน และทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร และส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรต่อไป

## วัตถุประสงค์

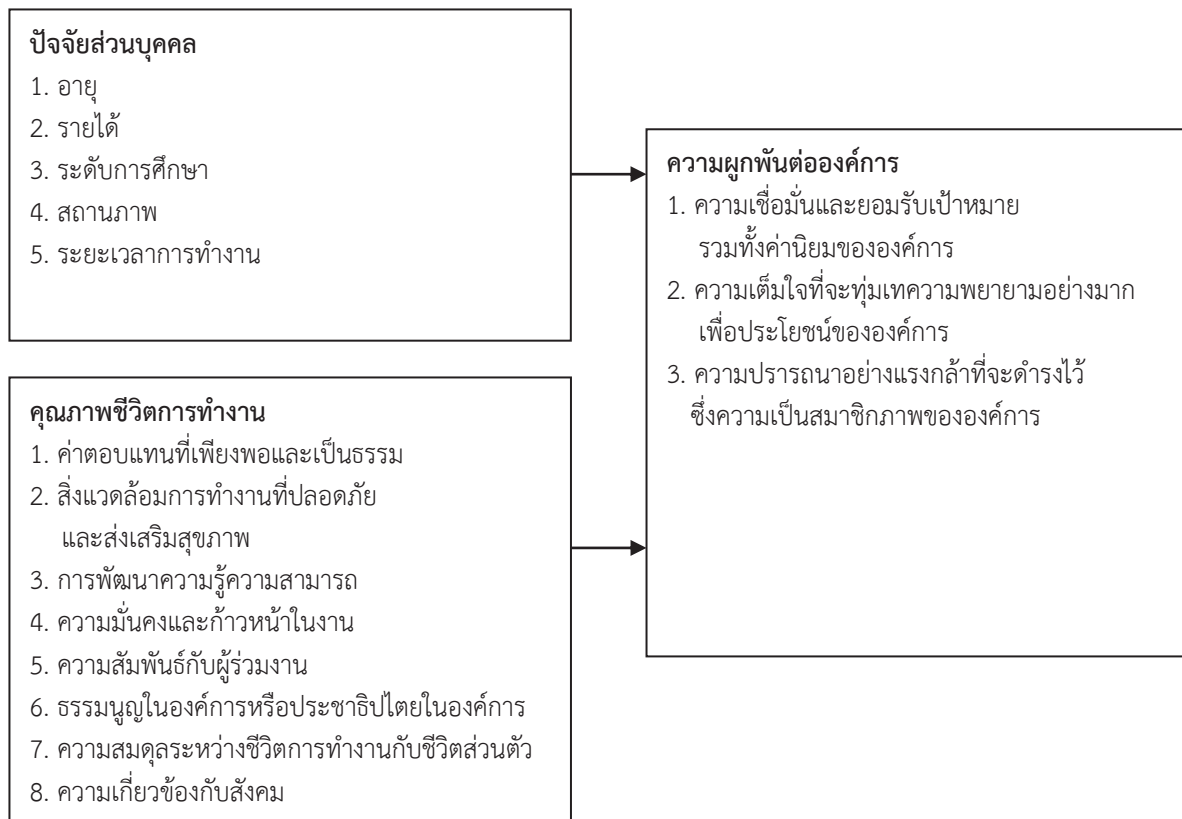
1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถหัวลากบริษัท สยามซอร์ไซด์เซอร์วิส จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถหัวลากบริษัท สยามซอร์ไซด์เซอร์วิส จำกัด
3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถหัวลากบริษัท สยามซอร์ไซด์เซอร์วิส จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถหัวลากบริษัท สยามซอร์ไซด์เซอร์วิส จำกัด

## กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

กรอบแนวความคิด ในการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถหัวลากบริษัท สยามซอร์ไซด์เซอร์วิส จำกัด ได้อาศัยแนวคิดทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton ประกอบด้วยคำตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความรู้ความสามารถ ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ธรรมเนียมในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องกับสังคม (เอกลักษณ์ ชุมภูชัย, 2561 : 12) และแนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Richard M. Steer ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร (ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร, 2557 : 6) ดังนี้

## ตัวแปรต้น

## ตัวแปรตาม



## สมมติฐาน

1. ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถหั่วลากบริษัทสยามชอร์ไซด์ เซอร์วิส จำกัด ที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถหั่วลากบริษัทสยามชอร์ไซด์เซอร์วิส จำกัด
3. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถหั่วลากบริษัทสยามชอร์ไซด์เซอร์วิส จำกัด

## วิธีดำเนินการวิจัย

## 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

## 1.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ พนักงานขับรถหั่วลากบริษัท สยามชอร์ไซด์เซอร์วิส จำกัด จำนวนทั้งหมด 112 คน

## 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยได้ศึกษากับกลุ่มประชากรเนื่องจากจำนวนประชากรมีจำนวนน้อยเพียง 112 คน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เก็บข้อมูลกับประชากรทั้งหมด 90 ชุด จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานขับรถหั่วลากบริษัท สยามชอร์ไซด์เซอร์วิส จำกัด จำนวน 90 คน

การศึกษาในครั้งนี้ใช้การคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1967 : 56) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

เมื่อ  $n$  = ขนาดตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา

$e$  = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้(โดยในที่นี้กำหนดเท่ากับ 0.05)

$$n = (112) / (1 + 112(0.05)^2)$$

$$= 87.5 \text{ ตัวอย่าง}$$

ได้กลุ่มตัวอย่างที่ 87.5 คน แต่ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษจำนวน 90 คน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถหาลากบริษัท สยามซอร์ไซด์เซอร์วิส จำกัด มีดังนี้

### 2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงาน มีจำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยคำถาม จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความรู้ความสามารถ ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ธรรมเนียมในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องกับสังคม โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบลิเคิร์ต (Likert) แบ่งระดับการวัดเป็น 5 ระดับ มีจำนวน 45 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย รวมทั้งค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบลิเคิร์ต (Likert) แบ่งระดับการวัดเป็น 5 ระดับ มีจำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นข้อมูลข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์

### 2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

2.2.1 การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามฉบับร่าง เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence) ผลการตรวจสอบได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ .900

2.2.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยใช้โปรแกรม SPSS ในการคำนวณหาค่า Reliability ใช้คำสั่ง Analyze Scale Reliability Analysis ซึ่งผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ .967

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัย โดยมีวิธีการรายละเอียดและขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 ส่งหนังสือถึงบริษัท สยามซอร์ไซด์เซอร์วิส จำกัด เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

3.2 ดำเนินการแจกและเก็บแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองครบตามจำนวนได้ทั้งหมด 90 ชุด

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

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

## 4.1 การวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

## 4.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

4.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถหาลากบริษัท สยามซอร์ไซด์ เซอร์วิส จำกัด

4.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถหาลากบริษัท สยามซอร์ไซด์ เซอร์วิส จำกัด

4.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถหาลากบริษัท สยามซอร์ไซด์ เซอร์วิส จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

4.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถหาลากบริษัท สยามซอร์ไซด์ เซอร์วิส 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), Pearson Product Moment Correlation และ Multiple Regression Analysis

4.2.3 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กร โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง  $-1 < r < 1$  (กลยา วานิชย์บัญชา, 2546 : 351)

ค่า  $r$  เป็นลบ แสดงว่า  $x$  และ  $y$  มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม

ค่า  $r$  เป็นบวก แสดงว่า  $x$  และ  $y$  มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน

ค่า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า  $x$  และ  $y$  มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

ค่า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ -1 แสดงว่า  $x$  และ  $y$  มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม และไม่มีความสัมพันธ์กันมาก

ค่า  $r = 0$  แสดงว่า  $x$  และ  $y$  ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

ค่า  $r$  เข้าใกล้ 0 แสดงว่า  $x$  และ  $y$  ไม่มีความสัมพันธ์เลย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544 : 316)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.80–1.00 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.60–0.79 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.40–0.59 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.20–0.39 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับน้อย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01–0.19 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับน้อยมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์ในเชิงเส้นตรง

## สรุปผล

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 35 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 74 สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 71 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001–25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 65 และระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 37

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถหาลากบริษัท สยามซอร์ไซด์ เซอร์วิส จำกัด พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร หรือประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเกี่ยวข้องกับสังคม และโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นมาก 4 รายการ ประกอบด้วย มีประกันชีวิต มีประกันสุขภาพ มีการให้ชุดยูนิฟอร์มรวมรองเท้าหัวเหล็ก มีการให้เบี้ยขยัน ไม่ขาด ลา มาสาย ใบเตือน

และระดับความสำคัญปานกลาง 4 รายการ ประกอบด้วย มีการให้ค่าโทรศัพท์ เงินเดือนมีความเหมาะสม มีการให้รางวัลความปลอดภัย ไม่เกิดอุบัติเหตุ มีการให้รางวัลข้อดีประหยัดน้ำมัน

1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นมาก 10 รายการ ประกอบด้วย มีระบบการควบคุมความเร็วเพื่อความปลอดภัย มีการกำหนดผู้ที่รับการอนุญาตใช้รถต้องได้รับการตรวจวัดแอลกอฮอล์ ผลเป็น 0 มิลลิกรัมเปอร์เซ็นต์เท่านั้น มีมาตรการก่อนเริ่มต้นทำงานรอบใหม่จะต้องหยุดพักมาแล้ว 10 ชั่วโมง มีการตรวจสภาพความพร้อมของรถทุกครั้งก่อนที่จะนำรถออกไปปฏิบัติหน้าที่ องค์กรมีการเตรียมความพร้อม และมีมาตรการเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่าง ๆ มีมาตรการหาความเสี่ยงในการทำงานและระบุแนวทางป้องกันความเสี่ยง มีการกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยไว้ชัดเจน มีการปรับปรุงสภาพการทำงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย รถที่ขับมีระบบการซ่อมบำรุงที่ได้มาตรฐาน มีพื้นที่พักผ่อนที่เป็นสัดส่วนเหมาะสมสำหรับพนักงาน

1.3 ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นมาก 4 รายการ ประกอบด้วย มีการจัดฝึกอบรม การขับขีรถหาลากอย่างปลอดภัย มีการจัดอบรมด้านการประกันภัย มีการให้ความรู้เรื่องกฎหมายจราจร สนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และระดับความสำคัญปานกลาง 1 รายการ คือ มีการจัดฝึกอบรมการซ่อมบำรุงเครื่องยนต์เบื้องต้น

1.4 ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นปานกลาง 4 รายการ ประกอบด้วย การโยกย้ายหรือเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบโดยยุติธรรม ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเงินเดือนที่ยุติธรรม ระบบการให้รางวัลเป็นไปอย่างเหมาะสม การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนยึดถือความสามารถในการทำงานเป็นเกณฑ์

1.5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นมาก 5 รายการ ประกอบด้วย มีความสัมพันธ์อันดี และสบายใจที่ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปัญหาสามารถขอคำปรึกษาจากหัวหน้างาน หรือผู้จัดการได้เสมอ มีการจัดประชุมพนักงาน Morning Talk เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลร่วมกันแก้ไขปัญหาในการทำงานและหาแนวทางในการป้องกันปัญหา ผู้บังคับบัญชาได้กำกับดูแลการปฏิบัติงานในระดับที่เหมาะสมไม่เข้มงวดเกินไป ผู้บังคับบัญชา มีความสนทนสนมเป็นกันเองทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

1.6 ธรรมเนียมในองค์กรหรือประเพณีในองค์กร พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นมาก 4 รายการ ประกอบด้วย มีความพึงพอใจในนโยบายขององค์กร มาตรการลงโทษกรณีกระทำความผิดกฎระเบียบมีความเหมาะสม โครงสร้างขององค์กรเอื้ออำนวยต่อการทำงาน การติดต่อประสานงานรวดเร็ว ระเบียบ ข้อบังคับ กฎและแนวทางการปฏิบัติขององค์กรมีความเหมาะสมต่องานที่ทำ

1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นมาก 5 รายการ ประกอบด้วย มีการให้สิทธิลาพักร้อนได้ตามอายุงาน มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอและดูแลสุขภาพตนเองได้ สามารถแบ่งเวลาในการทำงานและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม การจัดตารางเวลาในการทำงานมีความเหมาะสม ระยะเวลาการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยต่อวันมีความเหมาะสม

1.8 ความเกี่ยวข้องกับสังคม พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นมาก 4 รายการ ประกอบด้วย องค์กรมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้กับสังคม มีการปลูกฝังจิตสำนึกให้ประพฤติดนเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม มีการรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม มีการสนับสนุนให้ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถหาลากบริษัท สยามซอร์ไซด์เซอร์วิส จำกัด พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร พบว่ามีความคิดเห็นมาก 4 รายการ ประกอบด้วย มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร เป้าหมายในการทำงานขององค์กรและพนักงานมีความสอดคล้องกัน การบริหารองค์กรมีความเหมาะสม ค่านิยมขององค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกับค่านิยมของพนักงาน

2.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่ามีความคิดเห็นมาก 4 รายการ ประกอบด้วย มีการทำงานด้วยความตั้งใจและพยายามอย่างเต็มที่เต็มความสามารถของตนเอง มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อชื่อเสียงที่ดีขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานให้แล้วเสร็จ แม้จะต้องทำต่อหลังเวลาเลิกงานแล้วก็ตาม เมื่องานมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้น พนักงานจะพยายามช่วยกันแก้ปัญหา

2.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พบมีระดับความคิดเห็นมาก 4 รายการ ประกอบด้วย มีความรู้สึกยินดีและภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาทำงานในองค์กร มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานขององค์กรจนกว่าจะเกษียณอายุ ยินดีที่จะร่วมงานกับองค์กรแห่งนี้ แม้องค์กรอื่นจะจ่ายค่าตอบแทนที่สูงกว่า การตัดสินใจเข้าทำงานที่องค์กรแห่งนี้เป็นการตัดสินใจที่ไม่ผิดพลาด

3. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถหั่วลากบริษัท สยามซอร์ไซด์เซอร์วิส จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าสมมติฐานที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถหั่วลากบริษัท สยามซอร์ไซด์เซอร์วิส จำกัด ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถหั่วลากบริษัท สยามซอร์ไซด์เซอร์วิส จำกัด

4.1 สมมติฐาน ที่ 2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความเกี่ยวข้องกับสังคม ด้านธรรมณูในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานขับรถหั่วลากบริษัท สยามซอร์ไซด์เซอร์วิส จำกัด มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานขับรถหั่วลากบริษัท สยามซอร์ไซด์เซอร์วิส จำกัด ความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง

**ตาราง 1** การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถหั่วลากบริษัท สยามซอร์ไซด์เซอร์วิส จำกัด

| คุณภาพชีวิตการทำงาน                            | ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน |             |                          |       |
|------------------------------------------------|----------------------------------------------|-------------|--------------------------|-------|
|                                                | r                                            | ค่า Sig     | ระดับความสัมพันธ์        | ลำดับ |
| ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม                 | .511**                                       | .000        | มีความสัมพันธ์ปานกลาง    | 7     |
| สิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | .679**                                       | .000        | มีความสัมพันธ์สูง        | 5     |
| การพัฒนาความรู้ความสามารถ                      | .568**                                       | .000        | มีความสัมพันธ์ปานกลาง    | 6     |
| ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน                     | .500**                                       | .000        | มีความสัมพันธ์ปานกลาง    | 8     |
| ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน                      | .752**                                       | .000        | มีความสัมพันธ์สูง        | 2     |
| ธรรมณูในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร          | .694**                                       | .000        | มีความสัมพันธ์สูง        | 4     |
| ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว   | .795**                                       | .000        | มีความสัมพันธ์สูง        | 1     |
| ความเกี่ยวข้องกับสังคม                         | .748**                                       | .000        | มีความสัมพันธ์สูง        | 3     |
| <b>ภาพรวมเฉลี่ย</b>                            | <b>.782**</b>                                | <b>.000</b> | <b>มีความสัมพันธ์สูง</b> |       |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2-tailed)

จากตาราง 1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถหั่วลากบริษัท สยามซอร์ไซด์เซอร์วิส จำกัด พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความเกี่ยวข้องกับสังคม ธรรมณูในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร และด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถหั่วลากบริษัท สยามซอร์ไซด์เซอร์วิส จำกัด อยู่ในระดับสูง ทิศทางเดียวกัน ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

ของพนักงานขับรถหาลากบริษัท สยามชอร์ไซด์เซอร์วิส จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง ทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

4.2 สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องกับสังคมมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานขับรถหาลากบริษัท สยามชอร์ไซด์เซอร์วิส จำกัด ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05

**ตาราง 2** ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานขับรถหาลากบริษัท สยามชอร์ไซด์ เซอร์วิส จำกัด

| คุณภาพชีวิตการทำงาน                            | B     | Std. Error | Beta  | t      | Sig    | ผลการทดสอบ |
|------------------------------------------------|-------|------------|-------|--------|--------|------------|
| ( Constant )                                   | .746  | .269       |       | 2.773  | .007   |            |
| ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม                 | -.021 | .071       | -.026 | -.295  | .769   | ไม่มี      |
| สิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | .055  | .122       | .054  | .450   | .654   | ไม่มี      |
| การพัฒนาความรู้ความสามารถ                      | .079  | .086       | .098  | .921   | .360   | ไม่มี      |
| ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน                     | -.101 | .077       | -.146 | -1.311 | .194   | ไม่มี      |
| ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน                      | .318  | .132       | .355  | 2.416  | .018** | มี         |
| ธรรมเนียมในองค์การหรือประชาธิปไตยในองค์การ     | .015  | .109       | .017  | .137   | .892   | ไม่มี      |
| ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว   | .280  | .127       | .300  | 2.207  | .030** | มี         |
| ความเกี่ยวข้องกับสังคม                         | .212  | .102       | .241  | 2.074  | .041** |            |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2-tailed)

จากตาราง 2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานขับรถหาลากบริษัท สยามชอร์ไซด์เซอร์วิส จำกัด พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องกับสังคมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานขับรถหาลากบริษัท สยามชอร์ไซด์เซอร์วิส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### อภิปรายผล

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถหาลากบริษัท สยามชอร์ไซด์เซอร์วิส จำกัด ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านธรรมเนียมในองค์การหรือประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเกี่ยวข้องกับสังคม พบว่าภาพรวมบริษัท สยามชอร์ไซด์เซอร์วิส จำกัด อยู่ในระดับสำคัญมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชำนาญ เกษประทุม (2558 : 83) ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชีฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรพล เจริญเวช และชินโสณ วิสิฐนิจิกิจา (2561 : 63-64) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมของพนักงาน ด้านธรรมเนียมในองค์การหรือประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม และด้านความสัมพันธ์ทางสังคมค่าเฉลี่ยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของมนพิศุทธิ์ บุญโต (2554 : 65) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตและปัญหา

ในการทำงานที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานขับรถบรรทุกในธุรกิจขนส่ง เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ความคิดเห็นค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณภิกา กลักโพธิ์ และชินโสณ วิสิฐนิจิกิจา (2561 : 61) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในเขตโกดังรวมอินทราแพคทอรี่ พบว่าด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความคิดเห็นค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิวัช โชติกิจนุสรณ์ และชินโสณ วิสิฐนิจิกิจา (2558 : 40-45) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหน้าร้านบริษัท ชิงเกอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถหาลากบริษัท สยามซอร์ไซด์เซอร์วิส จำกัด จำแนกตามด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พบว่าภาพรวมของพนักงานขับรถหาลากบริษัท สยามซอร์ไซด์เซอร์วิส จำกัด อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวัฒน์ แพนลา (2560 : 80) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กร ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรินทร์ ศรีหาตา (2559 : 66) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจ ของผู้บริหาร กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าครูผู้สอนมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

3. ปัจจัยด้านอายุ ด้านรายได้ ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานภาพ ด้านระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถหาลาก บริษัท สยามซอร์ไซด์เซอร์วิส จำกัด ไม่แตกต่างกัน แสดงว่าปัจจัยด้านอายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถหาลากบริษัท สยามซอร์ไซด์เซอร์วิส จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์เทพ เจะด่วน (2555 : 81) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ดอนเมือง พบว่าผลการทดสอบความแตกต่างของความสัมพันธระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ระดับเงินเดือน อายุงาน ไม่แตกต่างกัน

4. ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถหาลาก บริษัท สยามซอร์ไซด์เซอร์วิส จำกัด พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องกับสังคมมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานขับรถหาลากบริษัท สยามซอร์ไซด์เซอร์วิส จำกัด ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 องค์การให้ความสำคัญกับพนักงานในเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงาน ความเสมอภาค ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานในแผนกและหัวหน้างาน เปิดโอกาสให้พนักงานในองค์การได้สื่อสารและแสดงความคิดเห็น และนำข้อเสนอแนะมาปรับใช้กับองค์การ โดยมีการทำแบบสอบถามกับพนักงานเป็นประจำทุกปี มีการประเมินหัวหน้างาน ในด้านการช่วยเหลือสนับสนุน แก้ปัญหา รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา สอบถามความคิดเห็นด้านรายได้ ความสุข ชั่วโมงการทำงาน เวลาพักผ่อน การมีเวลาให้ครอบครัว แล้วนำผลการประเมินมาทำแผนปรับใช้กับองค์การต่อไป มีกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคมโดยให้พนักงานมีส่วนร่วม เช่น การนำรถหาลากไปช่วยขนส่งสิ่งของไปให้ผู้ประสบภัยพิบัติ การบริจาคสิ่งของให้สถานเลี้ยงเด็ก ผู้พิการ ผู้ยากไร้ด้อยโอกาส

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบถึง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถหาลากบริษัท สยามซอร์ไซด์เซอร์วิส จำกัด นำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้พนักงานขับรถหาลากมีความผูกพันต่อองค์กรได้ดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถหาลากบริษัท สยามซอร์ไซด์เซอร์วิส จำกัด พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นประเด็นด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องกับสังคม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน องค์การควรจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับพนักงาน พนักงานกับหัวหน้างาน หรือพนักงานกับผู้บริหาร เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ในการทำงานหรือในการประสานงาน

เนื่องจากลักษณะงานพนักงานบางส่วนต้องอยู่ภายนอกองค์กร พนักงานส่วนหนึ่งอยู่ภายในองค์กร จะได้ทำให้มีความเข้าใจซึ่งกันและกันมากขึ้น

1.2 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว องค์กรควรให้สิทธิพิเศษสำหรับพนักงานขับรถที่ต้องออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ติดต่อกัน โดยให้สิทธิในการเลือกวันหยุดซึ่งสามารถหยุดต่อเนื่องเป็นเวลาหลายวันได้ เพื่อจะได้มีเวลาอยู่กับครอบครัว หรือกำหนดให้พนักงานขับรถมีวันหยุดมากกว่าพนักงานปกติ หรือองค์กรจัดโปรแกรมให้พนักงานได้ไปเที่ยวกับครอบครัวเพื่อสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงานขับรถหัวลาก

1.3 ด้านความเกี่ยวข้องกับสังคม องค์กรควรมีกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคม เช่น สมทบทุนช่วยเหลือมูลนิธิต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับอุบัติเหตุทางท้องถนน เข้าร่วมกิจกรรมหรือเป็นผู้สนับสนุนภาครัฐในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการขับขี่ที่ปลอดภัย ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ให้พนักงานขับรถได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมดังกล่าว กำหนดให้มีกิจกรรมเพื่อสังคมตามความเหมาะสม โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมเพื่อสร้างจิตสำนึกให้กับพนักงาน

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเรื่องความปลอดภัยในการขับรถหัวลาก แผนการจัดการความเสี่ยงในการขับรถหัวลาก และการนำวิธีการควบคุมที่เหมาะสมมาใช้กับพนักงานขับรถหัวลาก

2.2 การศึกษาเรื่องมาตรฐานแรงงานพนักงานขับรถบรรทุกสินค้า และการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานที่จะส่งผลให้ลดค่าจ้างสูงขึ้น สร้างความมั่นคงในอาชีพของพนักงานขับรถหัวลาก

2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์สถานการณ์แรงงาน และทิศทางอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ในประเทศไทย และในระดับโลก เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ที่อาจส่งผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานขับรถหัวลากในประเทศไทยในอนาคต

## เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิต.
- ชำนาญ เกษประทุม. (2558). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชีฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณิชา กลักโพธิ์ และชินโสณ วิสิฐนิจิภา. (2561). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในเขตโกดังรวมอินทราแพคทอรี่*. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- นาวิ อุดร. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 12(1), 218-225.
- ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- พงษ์เทพ เสงศวาน. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ตอนเมือง*. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มนพิสุทธิ์ บุญโต. (2554). *คุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานขับรถบรรทุกในธุรกิจขนส่ง เขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วัชรพล เจริญเวช และชินโสณ วิสิฐนิจิภา. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคนประจำเรือขนส่งน้ำมันในประเทศไทย*. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

- ศิริช โขติกิจนุสรณ์ และชินโสณ วิสิฐนิธิกิจจา. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหน้าร้านบริษัท ซิงเกอร์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- สมาพันธ์โลจิสติกส์ไทย. (2555). *คุณภาพชีวิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์ กรณีศึกษาพนักงานขนส่งสินค้า (พชร.)*. สืบค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2561, จาก <http://www.happy8workplace.com>
- สุรินทร์ ศรีหาตา. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- สุวัฒน์ แพนลา. (2560). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี*. สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสังคม สังคมสงเคราะห์ศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของ บริษัท สกินพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน)*. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- Logistics Manager. (2559). *Road Haulage: ความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงในอนาคตของธุรกิจห้วงรถลาก*. สืบค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2561, จาก <http://www.thai.logistics-manager.com>
- Yamane, T. (1967). *Statistic : and introductory analysis*. New York: Harper and Row.