

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด

หทัยรัตน์ ทศนวงศ์วรา^{1*}

ทองฟู ศิริวงศ์²

Received 7 April 2023

Revised 25 May 2022

Accepted 31 May 2023

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงาน บริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด จำนวน 103 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน คือ สถิติทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานบริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด ที่ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ความผูกพันในองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่อายุแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี กับอายุระหว่าง 36-40 ปี มีด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน และผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันในองค์กร องค์กร

¹ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Email: tongfu1@yahoo.com

*Corresponding author email: 6414104024@rumail.ru.ac.th

QUALITY OF WORK LIFE FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES OF SIAM AGRI SUPPLY CO., LTD.

Hatairat Tussanavongwara^{1*}

Tongfu Siriwongse²

Abstract

The purpose of this study was to examine the factors of quality of work life that influence employee commitment of Siam Agri Supply Co., Ltd. The samples used for the study were 103 employees of Siam Agri Supply Co., Ltd. Analyzed data using frequency, percentage, mean, standard deviations, and hypotheses were tested using t-tests, one-way ANOVA, and multiple regression analysis.

The results found that the difference in employees of Siam Agri Supply Co., Ltd. of personal factors including gender, education level, status, average monthly income and duration of work Overall the organizational commitment was not different at the statistical significance level of 0.05, Employees with different ages had organizational commitment. It was considered on a side by side basis. Employees aged 26-30 and those aged 36-40 have strong belief in and acceptance of different organizational goals and values. The results of hypothesis test between the factors of quality of work life that affect organizational commitment, it was found that the quality of work life in the hygienic environment and safety democracy in the organization consideration of benefits and social responsibility relationship with superiors and colleagues and reasonable and fair returns Influence organizational commitment of employees of Siam Agri Supply Co., Ltd. at the statistical significance level of 0.05.

Keywords: Quality of Work Life, Organizational Commitment, Organization

¹ Master of Business Administration, Ramkhamhaeng University

² Faculty Of Business Administration, Ramkhamhaeng University

Email: tongfu1@yahoo.com

*Corresponding author email: 6414104024@rumail.ru.ac.th

บทนำ

สภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันทำให้องค์กรต่าง ๆ เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วต้องมีการปรับตัวเพื่อพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันของตนเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์และปัญหาวิกฤตต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเช่น สถานการณ์โควิด-19 ตั้งแต่ปลายปี พ.ศ.2562 ส่งผลกระทบกับการบริหารงานและการดำเนินงานภายในธุรกิจหลายบริษัท องค์กรธุรกิจต้องบริหารความเสี่ยงโดยมองสภาพแวดล้อมภายนอกสู่ภายใน เพื่อจัดการความเสี่ยงและการปรับตัวของธุรกิจรวมไปถึงทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรที่จะเกิดผลกระทบในระยะยาว เนื่องจากการเติบโตของเศรษฐกิจลดลงทำให้สูญเสียการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน หลังจากวิกฤตดังกล่าวองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนต่างให้ความสำคัญกับประเด็นเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์รวมถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภายในองค์กร เมื่อสถานการณ์โควิด-19 ถูกประกาศออกจากโรคระบาดเข้าสู่โรคประจำถิ่นการใช้ชีวิตของประชากรในประเทศเริ่มกลับมาใช้ชีวิตมีกิจกรรมต่างๆได้อย่างปกติ และภาคธุรกิจต่างๆก็เริ่มกลับมาดำเนินงาน เกิดการเลิกงานของบุคลากรภายหลังวิกฤติโควิด-19 ประชากรมีการเลิกงานและเปลี่ยนงานมากขึ้น เพื่อต้องการมีอัตราเงินเดือนหรือสวัสดิการตามความต้องการของตนเอง ในภาคส่วนธุรกิจจึงต้องสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีเพื่อเก็บบุคลากรที่มีศักยภาพไว้ในบริษัท เกิดการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร และสร้างวัฒนธรรมองค์กรไปในทิศทางที่ดี มีการปรับปรุงความอยู่ดีกินดีหรือคุณภาพชีวิตของคนทำงานทั้งทางร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ ทำให้พนักงานมีความไว้วางใจมีส่วนร่วม และมีการแก้ไขปัญหาาร่วมกันมากขึ้น ให้พนักงานอยากที่จะมีส่วนร่วมในบริษัทและเกิดเป็นความผูกพันในบริษัทมากขึ้น

คุณภาพชีวิตของมนุษย์ทุกคนที่มีต้องการความต้องการสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันเพื่อให้ชีวิตมีความสะดวกสบาย สร้างได้จากความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ค่าตอบแทนมาส่งเสริมในการใช้ชีวิต องค์กรเป็นส่วนที่ต้องพัฒนาองค์กรให้บุคลากรอยากมีส่วนร่วมในองค์กรหรือความรักและนับถือองค์กรให้ปฏิบัติงานและอยู่ร่วมกับองค์กรไปนาน ๆ ความผูกพันจะเกิดขึ้นและพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่จะคงอยู่อย่างมั่นคง โดยมีหน้าที่เป็นแรงผลักดันและจูงใจให้พนักงานหรือบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ซึ่งถ้าองค์กรใดสามารถสร้างความผูกพันในองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานได้ องค์กรก็จะสามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จตามที่วางเป้าหมายไว้

บริษัท สยามอะกรี ซัพพาย จำกัด เป็นบริษัทที่ทำธุรกิจที่เติบโตขึ้นจากผู้ผลิตและจัดจำหน่ายกลุ่มผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรระหว่างองค์กรตั้งแต่ปี พ.ศ.2554 ภายใต้มาตรฐานระบบ Good Manufacturing Practice (GMP) และระบบการวิเคราะห์อันตรายและจุดวิกฤตที่ต้องควบคุมในการผลิตอาหาร (Hazard Analysis and Critical Control Point System: HACCP) แต่ด้วยภาวะการณ์ในปัจจุบันมีการแข่งขันอย่างรุนแรงประกอบกับต้นทุนการนำเข้าเพิ่มขึ้นบริษัทจึงพัฒนาธุรกิจไปสู่การเพิ่มมูลค่าของวัตถุดิบอาหารสัตว์ด้วยการนำเทคโนโลยีชีวภาพมาปรับปรุงคุณภาพผลิตภัณฑ์ให้มีคุณค่าทางโภชนาการที่ดีขึ้น มีการสร้างศูนย์วิจัยและพัฒนาเพื่อทุ่มเทให้กับงานค้นคว้าวิจัย ศึกษาองค์ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีชีวภาพใหม่

ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของประเทศไทย เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์ จึงทำให้บุคลากรทุกคนต้องมีการพัฒนาเรียนรู้ทางด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ทันสมัย และปรับตัวให้เข้ากับการดำเนินงานในการปรับตัวของธุรกิจของบริษัทเพื่อเพิ่มศักยภาพให้บุคลากรในองค์กรมีความเป็นมืออาชีพ และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีความก้าวหน้าตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อการดำรงอยู่ของพนักงานที่ดีทางบริษัทจึงมีสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่พนักงาน เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันสุขภาพกลุ่ม หรือโบนัส เป็นต้น เพื่อเป็นสวัสดิการให้แก่พนักงาน และให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีแก่บริษัท ถึงอย่างนั้นทางบริษัทก็ยังมีอัตราการลาออกจากงานอยู่ที่ร้อยละ 13.4 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล, 11 มกราคม 2566)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนา และแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพขององค์การรวมทั้งการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันในองค์กร ซึ่งใช้เป็นที่ทำให้บุคลากรมีความรัก ความสุข ความพอใจที่จะร่วมงานกันภายในองค์กรต่อไปในระยะยาว

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท สยามอะเกอรี่ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยในครั้งนี้มาใช้ปรับปรุงและวางแผนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานภายในองค์กร เพิ่มความผูกพันในองค์กร รวมถึงเพื่อร่วมมือกันพัฒนาองค์ให้การเกิดการเปลี่ยนแปลงและให้ประสบความสำเร็จต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

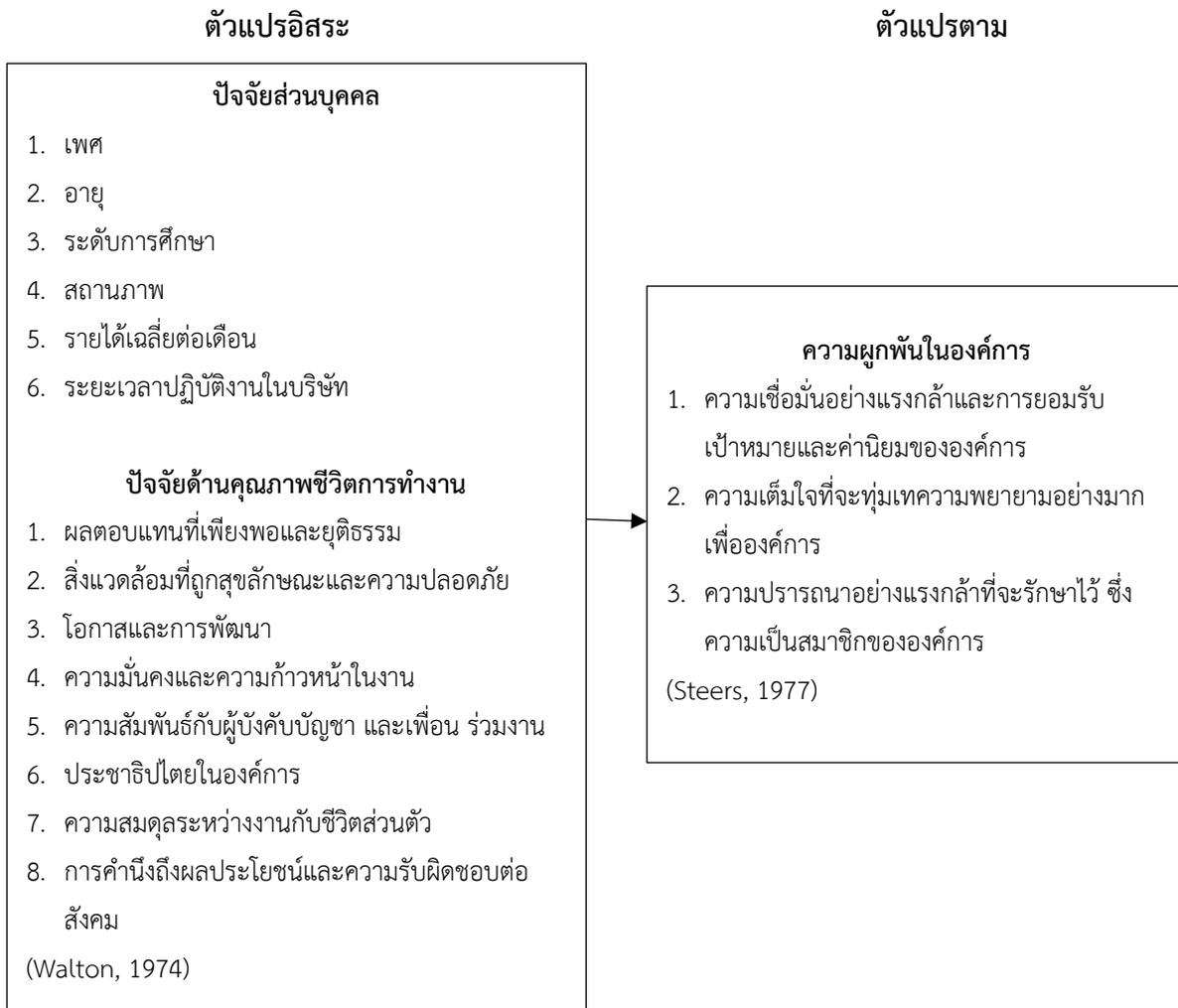
1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท สยามอะเกอรี่ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท สยามอะเกอรี่ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท สยามอะเกอรี่ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท สยามอะเกอรี่ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท สยามอะเกอรี่ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวความคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน คุณภาพชีวิตในความเป็นส่วนตัวของบุคลากร (Humanistic) ในสภาพแวดล้อมของบุคลากรที่สามารถจะทำงานบรรลุตามเป้าหมาย มีผลของงานและมีการเติบโตของภาวะเศรษฐกิจตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในการทำงาน กำหนดว่าคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อกำหนดในตัดสิน 8 ข้อดังนี้ 1) การให้สิ่งต่อ

แทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและความปลอดภัย 3) โอกาสและการพัฒนา 4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) การคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (Walton, 1974)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรมีความรักความภาคภูมิใจความเอาใจใส่ต่อองค์กรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป โดย Steers (1977) ได้เสนอตัวแบบที่ประกอบไปด้วย 2 ส่วนคือ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์กร ในส่วนแรกนั้นเขาได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันออกเป็น 3 กลุ่มคือ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์การทำงานเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะนำไปสู่ผลลัพธ์ในหลาย ๆ อย่าง คือ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร (Steers, 1977)

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานทั้งหมด และพนักงานในเครือ บริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร รวมเป็น 129 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล, 7 ธันวาคม 2565)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานทั้งหมดในบริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรโดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และกำหนดระดับความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (1973) ค่าที่ได้คือ 97.54 หรือประมาณ 98 ตัวอย่าง ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณเท่ากับจำนวน 98 ตัวอย่าง ซึ่งเป็นจำนวนที่เหมาะสมสำหรับการเก็บข้อมูลในวิจัยครั้งนี้ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บตัวอย่างสำรองเพิ่มเติมอีกร้อยละ 5 ประมาณ 5 ตัวอย่าง เพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาดจากการเก็บตัวอย่างและป้องกันการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ดังนั้นจึงมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 103 ตัวอย่าง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อการศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กร ของบริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Questions) ให้ผู้ตอบเลือกเพียงข้อเดียว ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัท 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน และ 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยเนื้อหาสมบูรณ์ครอบคลุมเรื่องความผูกพันในองค์กร จำนวน 3 ด้าน เป็นลักษณะคำถาม

แบบปลายปิด (Closed Ended Questionnaire) และมีลักษณะคำถามแบบใช้สเกลการให้คะแนน (Rating Scale)

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ไปทำการทดสอบกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด โดยนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) โดยการคำนวณหาค่าความสัมพันธ์กันในแต่ละข้อกับคะแนนรวมในแต่ละด้านเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นเป็นรายปัจจัย และหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามด้วยการคำนวณด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นจะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป ได้ผลการคำนวณรวมอยู่ที่ 0.966

4. ผู้วิจัยประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยค่าความถี่ ร้อยละ วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรด้วยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อผูกพันในองค์กร ด้วยสถิติทดสอบที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ (%) |
|---------------------------|------------|------------|
| เพศ | | |
| ชาย | 48 | 46.60 |
| หญิง | 55 | 53.40 |
| อายุ | | |
| อายุระหว่าง 20-25 ปี | 14 | 13.60 |
| อายุระหว่าง 26-30 ปี | 44 | 42.70 |
| อายุระหว่าง 31-35 ปี | 27 | 26.20 |
| อายุระหว่าง 36-40 ปี | 9 | 8.70 |
| อายุ 41 ปีขึ้นไป | 9 | 8.70 |
| ระดับการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 7 | 6.80 |
| ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | 87 | 84.50 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 9 | 8.70 |
| สถานภาพ | | |
| โสด | 65 | 63.10 |
| สมรส/อยู่ด้วยกัน | 37 | 35.90 |
| หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ | 1 | 1.00 |

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ (%) |
|-------------------------------|------------|------------|
| รายได้ | | |
| ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท | 8 | 7.80 |
| 15,001-25,000 บาท | 35 | 34.00 |
| 25,001-35,000 บาท | 28 | 27.20 |
| 35,001-45,000 บาท | 18 | 17.50 |
| 45,001 บาทขึ้นไป | 14 | 13.60 |
| อายุงาน (ปี) | | |
| น้อยกว่า 2 ปี | 43 | 41.70 |
| ระหว่าง 2-5 ปี | 37 | 35.90 |
| ระหว่าง 5-8 ปี | 17 | 16.50 |
| 8 ปีขึ้นไป | 6 | 5.80 |
| รวม | 103 | 100.00 |

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร แสดงดังตารางที่ 2 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร (n = 103)

| คุณภาพชีวิตการทำงาน | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบน | แปล |
|--|-----------|---------------|----------|
| | | มาตรฐาน | ความหมาย |
| 1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม | 3.64 | 0.650 | ดี |
| 2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเมิดและความปลอดภัย | 3.74 | 0.609 | ดี |
| 3. ด้านโอกาสและการพัฒนา | 3.97 | 0.556 | ดี |
| 4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน | 3.66 | 0.716 | ปานกลาง |
| 5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน | 3.79 | 0.644 | ดี |
| 6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร | 3.82 | 0.573 | ดี |
| 7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว | 3.80 | 0.600 | ดี |
| 8. ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม | 3.81 | 0.556 | ดี |

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 8 ด้าน พบว่า ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและความปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมโดยภาพรวมอยู่ในระดับที่ดี และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร แสดงดังตารางที่ 3 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร (n = 103)

| ความผูกพันในองค์กร | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | แปลความหมาย |
|---|-----------|----------------------|-------------|
| 1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร | 3.90 | 0.617 | ดี |
| 2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร | 3.74 | 0.609 | ดี |
| 3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร | 3.74 | 0.600 | ดี |

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 3 ด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมีภาพรวมอยู่ในระดับที่ดี

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด

| ปัจจัยส่วนบุคคล | สถิติที่ใช้ | ค่าสถิติ | Sig. |
|----------------------|-------------|----------|--------|
| เพศ | t-test | 1.102 | 0.540 |
| อายุ | F-test | 2.401 | 0.070* |
| ระดับการศึกษา | F-test | 2.741 | 0.496 |
| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | F-test | 6.520 | 0.225 |

ตารางที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด (ต่อ)

| ปัจจัยส่วนบุคคล | สถิติที่ใช้ | ค่าสถิติ | Sig. |
|--------------------|-------------|----------|-------|
| สถานภาพ | F-test | 0.747 | 0.430 |
| ระยะเวลาปฏิบัติงาน | F-test | 3.398 | 0.518 |

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัทที่แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี กับอายุระหว่าง 36-40 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร (n = 103)

| ตัวแปร | W1 | W2 | W3 | W4 | W5 | W6 | W7 | W8 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| W1 | 1 | | | | | | | |
| W2 | .522** | 1 | | | | | | |
| W3 | .467** | .464** | 1 | | | | | |
| W4 | .715** | .560** | .646** | 1 | | | | |
| W5 | .425** | .556** | .664** | .536** | 1 | | | |
| W6 | .540** | .549** | .658** | .664** | .703** | 1 | | |
| W7 | .455** | .462** | .351** | .532** | .599** | .611** | 1 | |
| W8 | .483** | .648** | .554** | .567** | .656** | .605** | .563** | 1 |

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

| | | |
|----------|----|---|
| หมายเหตุ | W1 | หมายถึง ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม |
| | W2 | หมายถึง สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและความปลอดภัย |
| | W3 | หมายถึง โอกาสและการพัฒนา |
| | W4 | หมายถึง ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน |
| | W5 | หมายถึง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน |
| | W6 | หมายถึง ประชาธิปไตยในองค์กร |
| | W7 | หมายถึง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว |
| | W8 | หมายถึง การคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม |

จากตารางที่ 5 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ 1) ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะและความปลอดภัย 3) โอกาสและการพัฒนา 4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) การคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวกที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Multiple Regression Analysis

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) สำหรับสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร

| ตัวแปรพยากรณ์ | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
|-----------------------|-------|------------|-------|-------|--------|
| ค่าคงที่ | 0.118 | 0.160 | | 0.735 | 0.464 |
| สิ่งแวดล้อม | 0.347 | 0.047 | 0.402 | 7.315 | 0.000* |
| ประชาธิปไตย | 0.175 | 0.055 | 0.191 | 3.183 | 0.002* |
| การคำนึงถึงผลประโยชน์ | 0.175 | 0.056 | 0.185 | 3.143 | 0.002* |
| ความสัมพันธ์ | 0.173 | 0.049 | 0.213 | 3.521 | 0.001* |
| ผลตอบแทน | 0.106 | 0.040 | 0.132 | 2.686 | 0.009* |

R = 0.924, R² = 0.853, Adjusted R² = 0.846, SEEST = 0.206, F = 112.769, Sig. = 0.000*

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

R²adjust = 0.846 F = 112.769 Sig = 0.000

การทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะและความปลอดภัย ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 84.6 (R²adjust = 0.846) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

ผลการศึกษาดำเนินการตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด อยู่ภาพรวมในทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ

เมธากร ศรียะพันธุ์ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับ ปัจจัยภู ปุสฺสัจจร (2559) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด ผลการศึกษาพบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ศึกษาความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด พบว่าจัดอยู่ในระดับดีทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัทวัน เลิศวุฒิมงศา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา โดยรวมบุคลากรมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัท โดยภาพรวมปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีเพียงอายุของพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี กับอายุระหว่าง 36-40 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญจน์ภัส ชูผล (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันในองค์กรคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานชายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สายงานการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม ที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 84.6 ซึ่งเป็นหัวข้อในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทั่วไปที่ต้องการผลตอบแทนที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีในสถานที่ทำงาน และไม่มีความเหลื่อมล้ำในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมขวัญ เมฆสุข และประสพชัย พสุนนท์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามพิตติ้งส์ จำกัด ที่พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผล

ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ วงศ์วิวัฒน์ ศิริเพชร และกฤษฎา มูฮัมหมัด (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัทผู้ผลิตพลาสติกในเขตพื้นที่พระราม 2 จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าถึงแม้คุณภาพชีวิตการทำงานในทุกด้านจะอยู่ในระดับดี แต่อย่างไรก็ตาม แต่ด้านที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือค่าตอบแทน ซึ่งเป็นปัจจัย 4 ในการใช้ชีวิตทางบริษัทจะจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มหรือหาทักษะเพิ่มในแก่พนักงานแทนกับค่าผลตอบแทน เพื่อให้พนักงานมีทักษะที่ดีในการทำงานต่อบริษัท

2. จากการศึกษาการความผูกพันในองค์กรของพนักงาน พบว่า ความผูกพันอยู่ในระดับที่ดี แต่จากการเปรียบเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบริษัท ส่วนใหญ่น้อยกว่า 2 ปี ซึ่งหมายความว่า ถึงมีความผูกพันที่ดี แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าพนักงานจะคงอยู่กับบริษัท ทางบริษัทต้องหาสวัสดิการหรือทำอย่างไรให้พนักงานคงอยู่กับบริษัทได้นานมากขึ้น

3. จากการทดสอบสมมุติฐานปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครมีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่

3.1 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย องค์กรควรจัดให้สีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน พื้นที่ปลอดโปร่ง มีแสงที่เพียงพอตามมาตรฐานกฎหมายแรงงาน และอาจมีบริเวณที่นั่งพักผ่อนให้แก่พนักงาน รวมไปถึงอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยต่าง ๆ เพื่อความผ่อนคลายสบายใจของพนักงาน และเพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

3.2 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ในองค์กรมีระบบหรือตำแหน่งงานของพนักงานอย่างชัดเจน พนักงานควรเคารพซึ่งกันและกันตามตำแหน่งงาน แต่ก็ไม่ใช่ที่จะไม่สามารถผ่อนคลายจนเกินไป ไม่มีการแบ่งฝ่าย ทุกคนในองค์กรควรที่จะร่วมมือ ประองตองกันในการทำงานเพื่อองค์กร

3.3 ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ในการทำประโยชน์ให้เกิดต่อสังคมสามารถเกิดภายในบริษัทได้ เช่น ประหยัดน้ำ ประหยัดไฟ ลดการใช้พนักงานเพื่อลดการปล่อยแก๊สคาร์บอนไดออกไซด์ในอาคาร มีการทำ 5ส. หรือการจัดการการแยกขยะในองค์กรเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในส่วนรวม หรือการทำโครงการกิจกรรมเพื่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) แบ่งปันสินค้าบางส่วนไปบริจาคให้กับพื้นที่ขาดแคลนผลิตภัณฑ์ในส่วนที่องค์กรคิดว่าสามารถเป็นประโยชน์แก่ผู้รับได้

3.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ภายในองค์กรทุกคนต้องได้รับความสะดวกและสบายใจที่จะร่วมงานระหว่างหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงาน เพื่อที่จะทำให้มีความรู้สึกที่ดีในสถานที่ทำงาน ทางองค์กรอาจจะมีการจัดกิจกรรมหรืองานเลี้ยงตามเทศกาลต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานทุกคน

ได้สานสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ ให้ทุกคนได้มาสนุกกันและละลายพฤติกรรมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

3.5 ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผลตอบแทนไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันสุขภาพแบบกลุ่ม และโบนัสที่มอบให้แก่พนักงานควรมีเหมาะสมต่อสถานะแวดล้อมของสังคม เพื่อให้พนักงานอยู่รอดในสถานะแวดล้อมเศรษฐกิจในปัจจุบันได้และอยู่กับองค์กรได้อย่างสบายใจ

3.6 โอกาสและการพัฒนา การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน เช่น การฝึกอบรมภายใน และการฝึกอบรมภายนอกที่มอบให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานภายในบริษัทได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือเพิ่มปริมาณทักษะ ความรู้ ความสามารถให้แก่พนักงาน ถือเป็นการลงทุนเพื่อได้สิ่งตอบแทนคือการที่พนักงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายของบริษัท และพนักงานยังได้รับความรู้สึกที่ดีแก่บริษัทที่ปฏิบัติงานอีกด้วย

3.7 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การสร้างความมั่นคงให้แก่พนักงาน จากการทำบริษัทมีแบบแผนการดำเนินงาน หรือเป้าหมายการเจริญเติบโตของบริษัทที่มีการวางแผนงาน การวางตำแหน่งงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญของตนเองที่จะปฏิบัติเพื่อบริษัทภายในอนาคตได้

3.8 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว การปฏิบัติงานที่พอดีแก่ความสมดุลในชีวิตส่วนตัว ถือเป็นเรื่องสำคัญในการชีวิตดำรงของมนุษย์ การจัดสรรการทำงานจึงเป็นเรื่องสำคัญในการแบ่งเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ทางบริษัทต้องมีปริมาณงานที่พอดีไม่มากเกินไปหรือน้อยเกินไปเพื่อให้งานออกมาสำเร็จตามเป้าหมาย และพนักงานมีความผูกพันที่จะปฏิบัติงานภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจ ในการวิจัยครั้งถัดไปควรทำวิจัยเชิงคุณภาพประกอบด้วย และเพิ่มการสัมภาษณ์มาเป็นเครื่องมืออีกชิ้นในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. จากการศึกษาจะเห็นว่านอกจากคุณภาพชีวิตการทำงาน ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจจะมีผลต่อความผูกพันในองค์กร เช่น ปัจจัย ด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมในการศึกษาครั้งถัดไปจึงควรพิจารณาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อความผูกพันในองค์กร ตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทขององค์กร

3. การศึกษาครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวนพนักงานที่น้อย ในการศึกษารั้งถัดไปควรเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างในบริษัทภาคเอกชนอื่น ๆ ในระแวกหรือบริษัทที่อยู่ในเครือเพิ่มเติม เพื่อดูความแตกต่างของกลุ่มเป้าหมาย หรืออาจทำการวิจัยเชิงเปรียบเทียบกับบริษัทของตนเองกับบริษัทภาคเอกชนอื่น ๆ ว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจ ในการวิจัยครั้งถัดไปควรทำวิจัยเชิงคุณภาพประกอบด้วย และเพิ่มการสัมภาษณ์มาเป็นเครื่องมืออีกชิ้นในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. จากการศึกษาจะเห็นได้ว่านอกจากคุณภาพชีวิตการทำงาน ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่อาจจะมีผลต่อความผูกพันในองค์กร เช่น ปัจจัย ด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมในการศึกษาครั้งถัดไปจึงควรพิจารณาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อความผูกพันในองค์กร ตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทขององค์กร

3. การศึกษาครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวนพนักงานที่น้อย ในการศึกษารั้งถัดไปควรเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างในบริษัทภาคเอกชนอื่น ๆ ในระแวกหรือบริษัทที่อยู่ในเครือเพิ่มเติม เพื่อดูความแตกต่างของกลุ่มเป้าหมาย หรืออาจทำการวิจัยเชิงเปรียบเทียบกับบริษัทของตัวเองกับบริษัทภาคเอกชนอื่น ๆ ว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

กัญจน์ภัส ชูผล. (2559). ความผูกพันในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานของพนักงานชายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กรุงเทพมหานคร.

เฉลิมขวัญ เมฆสุข, และประสพชัย พสุนนท์. (2560). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้ง จำกัด. วารสารธุรกิจปริทัศน์, 9(1), 33-50.

ปัจจัยญา ปุสัณญกร. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ตเวิร์คโซลูชั่น จำกัด.

[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด. (2565). จำนวนบุคลากร. [เอกสารไม่ได้ตีพิมพ์]. บริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด.

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด. (2566). ข้อมูลบริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด. <https://sasgroup.co/corporate/about-us/>

มัทวัน เลิศวุฒิวงศา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อ

ความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เมธากร ศรียะพันธุ์. (2563). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

ขององค์กร: กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัด

สุราษฎร์ธานี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- วงศ์วิวัฒน์ คีรีเพชร และ กฤษฎา มุฮัมหมัด. (2564). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในกลุ่มบริษัทผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่ พระราม 2. ใน **การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ** ครั้งที่ 16 (น.1557-1571). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา**. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly**, 22(1), 46–56.
- Walton, R. E. (1974). Improving the Quality of Work Life. **Harvard Business review**, 4(7), 12–14.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: an introductory analysis**. Harper. & Row.