



คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน
บริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ*
QUALITY OF WORK LIFE AFFECTING EMPLOYEE ENGAGEMENT AT
PREMIUM THAI BRAND CO., LTD. AND ITS AFFILIATES

สุรพี มณีศรี*, วัชระ ยี่สุนเทศ

Surapee Maneesri*, Watchara Yisuntes

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Master of Business Administration, Kasem Bundit University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: Surapee386@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ 2) ความผูกพันของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ 3) เปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล 4) คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ โดยการวิจัยในครั้งนี้ได้เลือกกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดทั้งสิ้นจำนวน 83 ราย โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ ประกอบไปด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบสมมติฐานแบบ t-test ,F-test (One-way ANOVA) และ Multiple Regression Analysis ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ อยู่ในระดับความสำคัญมาก และความผูกพันของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ พบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าเป็นเพศชาย อายุ 21 - 30 ปี การศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด ตำแหน่งปฏิบัติการ ระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ พบว่าข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัดและบริษัทในเครือไม่แตกต่างกัน และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, พนักงาน, บริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด

Abstract

The objectives of this research were to: 1) examine the quality of work life of employees at Premium Thai Brand Co., Ltd. and its affiliated companies; 2) investigate employee organizational commitment at Premium Thai Brand Co., Ltd. and its affiliated companies; 3) compare employee organizational commitment classified by personal demographic characteristics; and 4) analyze the effect of quality of work life on employee organizational commitment at Premium Thai Brand Co., Ltd. and its affiliated companies. The sample consisted

of 83 employees, selected using a questionnaire as the research instrument. The data were analyzed using descriptive statistics, including percentage and mean, as well as inferential statistics comprising t-test, F-test (One-way ANOVA), and multiple regression analysis. The results revealed that the overall quality of work life of employees at Premium Thai Brand Co., Ltd. and its affiliated companies was at a very high level. In addition, employee organizational commitment was found to be at a high level of agreement. When comparing organizational commitment based on personal characteristics, the majority of respondents were male, aged 21 - 30 years, held a bachelor's degree, were single, occupied operational-level positions, had less than one year of work experience, and earned an average monthly income of 30,001 - 40,000 baht. Furthermore, the findings indicated that differences in personal demographic factors did not result in statistically significant differences in organizational commitment among employees of Premium Thai Brand Co., Ltd. and its affiliated companies. However, quality of work life was found to significantly influence employee organizational commitment at the .05 level of statistical significance.

Keywords: Quality of Work Life (QWL), Organizational Commitment, Employees, Premium Thai Brand Co., Ltd.

บทนำ

การทำงานถือเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ โดยเฉพาะในบริบทของสังคมอุตสาหกรรมที่ประชากรวัยแรงงานใช้เวลาส่วนใหญ่ในการปฏิบัติงานภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นโรงงานหรือสำนักงาน การอยู่ร่วมกันของบุคลากรในองค์กรจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อทั้งคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงาน ภายใต้สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม การดูแลสวัสดิภาพ และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เพื่อให้สามารถรองรับความคาดหวังของบุคลากรและสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำรงชีวิตยาว (สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน), 2562)

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ เนื่องจากพนักงานที่มีความผูกพันย่อมมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความเต็มใจในการทุ่มเทแรงกายแรงใจ และพร้อมร่วมมือในการดำเนินงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร ความผูกพันดังกล่าวไม่สามารถเกิดขึ้นจากการบังคับ แต่เกิดจากความรู้สึกสมัครใจ อันเป็นผลมาจากประสบการณ์ในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แนวคิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันจึงมุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและความเข้มแข็งขององค์กรในระยะยาว (มธุริน แจ่มแจ้ง, 2563)

บริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ เป็นองค์กรที่ดำเนินธุรกิจด้านการผลิตและให้บริการ โดยมีลักษณะการทำงานที่ผสมผสานระหว่างกระบวนการผลิตแบบดั้งเดิม งานฝีมือที่ต้องอาศัยความประณีต และการบริการที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวและการต้อนรับ ซึ่งต้องอาศัยการทำงานร่วมกันของบุคลากรจากหลากหลายตำแหน่งและบทบาท ภายใต้บริบทของการแข่งขันทางธุรกิจและการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม การรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพและสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจึงเป็นประเด็นที่มี



ความสำคัญอย่างยิ่ง อย่างไรก็ตาม ยังมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานในองค์กรลักษณะดังกล่าวค่อนข้างจำกัด (ผู้จัดการออนไลน์, 2562)

จากบริบทและประเด็นดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ รวมถึงศึกษาความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานตามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล และวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยที่ได้คาดว่าจะประโยชน์ต่อองค์กรในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการสร้างความผูกพันของพนักงาน เพื่อสนับสนุนการเติบโตและความยั่งยืนขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ
2. เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ
3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ

โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

4. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัย ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

รูปแบบการวิจัย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร คือ พนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ มีประชากรจำนวน 104 ราย เลือกตัวอย่าง จำนวน 83 ราย การศึกษาในครั้งนี้ ใช้การคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง (Sample size) แบบทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของ ทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้ ได้จำนวน จำนวน 104 ราย ใช้สูตร $n = N / (1 + Ne)$ เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง N = จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (โดยในที่นี้กำหนดเท่ากับ 0.05) $n = (104) / (1 + 104 (0.05)) = 82.5$ ตัวอย่าง ในการคำนวณ จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 82.5 ราย การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 83 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามขึ้นตามกรอบแนวคิดของการวิจัย เพื่อให้สามารถสะท้อนตัวแปรที่ศึกษาได้อย่างครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ทั้งนี้ ข้อมูลดังกล่าวใช้เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และใช้ประกอบการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ จำนวน 32 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ จำนวน 12 ข้อ

แบบสอบถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ใช้มาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต เพื่อใช้วัดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละประเด็นอย่างเป็นระบบการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยเพื่อให้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีคุณภาพและมีความเหมาะสมต่อการนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้

ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามทั้งในด้านความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ตามหลักการวิจัยเชิงปริมาณ ดังรายละเอียดต่อไปนี้ การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาความเหมาะสม ความสอดคล้องของเนื้อหา และความครอบคลุมของข้อความถามกับกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นนำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) ตามสูตร $IOC = \frac{R}{N}$ โดยที่ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง R หมายถึง คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งกำหนดค่า +1 หมายถึง ข้อคำถามสามารถวัดได้อย่างชัดเจน ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสามารถวัดได้ และค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถวัดได้ ส่วน N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.50 เพื่อนำมาใช้เป็นข้อคำถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านพบว่า แบบสอบถามทุกข้อมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ครอบคลุมตัวแปรตามกรอบแนวคิด และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ภายหลังจากได้รับข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

ผลการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .969 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าเครื่องมือวิจัยมีความสอดคล้องเชิงเนื้อหาอยู่ในระดับสูงและสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้อย่างเหมาะสม การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ภายหลังจากปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Pretest) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อประเมินความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

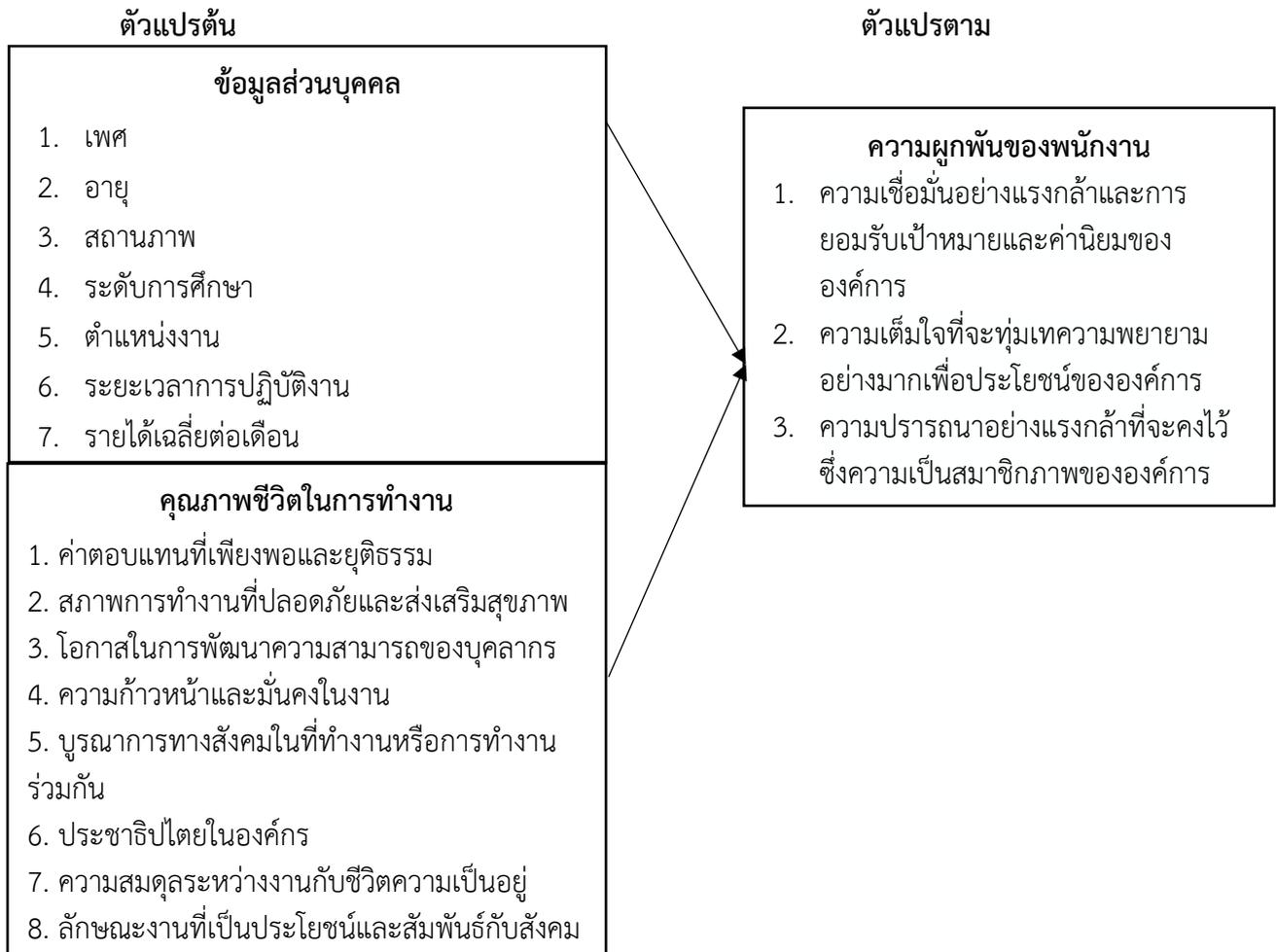
การวิเคราะห์ความเชื่อมั่นดำเนินการโดยการวิเคราะห์รายข้อ (Item Analysis) และคำนวณค่าความเชื่อมั่นรวมของแบบสอบถามด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ตามแนวคิดของ Cronbach ซึ่งกำหนดเกณฑ์การยอมรับค่าความเชื่อมั่นไว้ที่มากกว่า 0.70 เพื่อแสดงว่าแบบสอบถามมีระดับความเชื่อมั่นเพียงพอสำหรับการนำไปใช้ในการวิจัย การคำนวณค่าความเชื่อมั่นดำเนินการโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ด้วยคำสั่ง Analyze Scale Reliability Analysis ผลการวิเคราะห์พบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .790 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ดี แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ และเหมาะสมสำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างเดือน มิถุนายน ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2568 และได้รับกลับคืนมาด้วยตนเอง พร้อมดำเนินการตรวจสอบความเรียบร้อย เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ครบถ้วนดีแล้ว และสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย พร้อมการทดสอบสมมติฐานแบบ t-test, F-test (One - Way ANOVA) และ Multiple Regression Analysis กำหนด ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรอบแนวความคิดในการศึกษา

จากการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวความคิดการศึกษาโดยใช้คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ตามแนวคิดของ Richard E. Walton (1973) และลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลเป็นตัวแปรอิสระส่วนความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Steers and Porter (1991) เป็นตัวแปรตามได้กรอบแนวความคิดการศึกษา แสดงดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การศึกษามีความสมบูรณ์ได้มีวิธีการดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) ทั้งนี้ใช้โปรแกรม Microsoft Excel ซึ่งเป็นเครื่องมือสำหรับจัดทำและนำเสนอข้อมูลในรูปของแผนภูมิวงกลม (Pie Chart) และแผนภูมิแท่ง (Bar Chart) พร้อมคำอธิบายผลการวิเคราะห์ โดยนำผลที่ได้จากแผนภูมิดังกล่าวมาใช้ประกอบการวิเคราะห์ตามลักษณะของตัวแปรต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปและข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้อง โดยสถิติที่นำมาใช้ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อสรุปและนำเสนอภาพรวมของข้อมูลอย่างเป็นระบบ

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยสถิติที่นำมาใช้ประกอบด้วย การทดสอบค่าเฉลี่ยด้วย t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวโดยใช้ค่า F-test (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

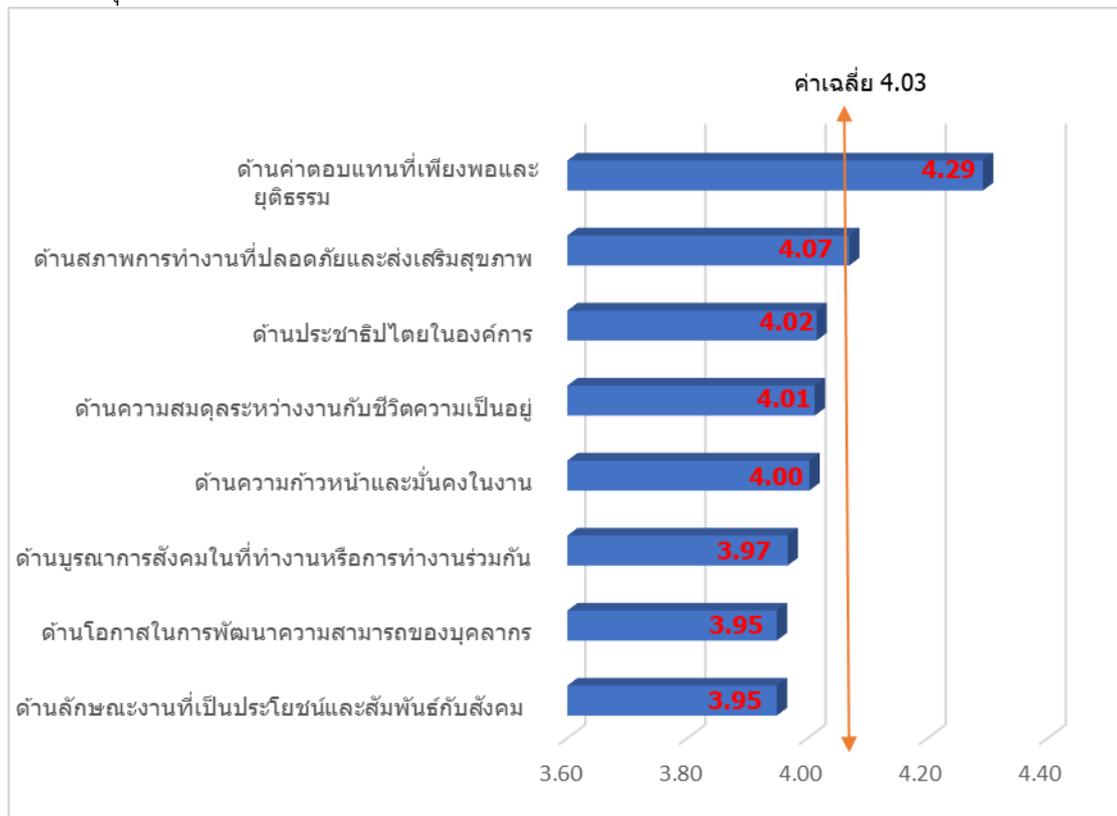
ทั้งนี้ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณถูกนำมาใช้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ ตามแนวคิดของ กัลยาภาณิชย์บัญชา (2545)

ผลการวิจัย

จากการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ จากการวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว สามารถทำให้ทราบผลการศึกษา ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ พบว่าอยู่ในระดับความสำคัญมาก และเมื่อพิจารณาถึงระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับความสำคัญมาก 8 รายการ ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการสังคมในที่ทำงานหรือการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร และ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคมตามลำดับ

ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงาน



ภาพที่ 1 แสดงระดับความคิดเห็นในภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ

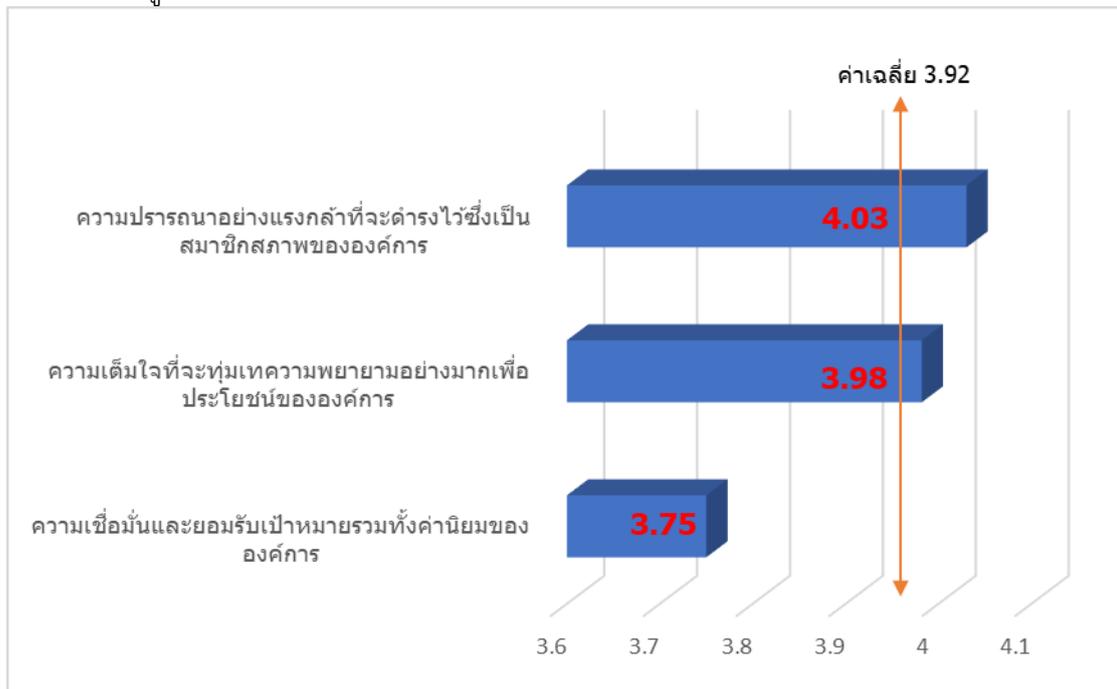
จากภาพที่ 1 จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า ระดับความสำคัญโดยรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก ($= 4.03$) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับความสำคัญมาก 8 รายการ ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($= 4.29$) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($= 4.07$) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($= 4.02$) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ($= 4.01$)



ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (= 4.00) ด้านบูรณาการสังคมในที่ทำงานหรือการทำงานร่วมกัน (= 3.97) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร (= 3.95) และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม (=3.95) ตามลำดับ

2. ความผูกพันของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ พบว่าระดับความคิดเห็นในภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ โดยมิต่ำเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาถึงระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 รายการ ประกอบด้วย ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งเป็นสมาชิกสภาพขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กรตามลำดับ

ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร



ภาพที่ 2 แสดงระดับความคิดเห็นภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ

จากภาพที่ 2 จากการศึกษาข้อมูลพบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (= 3.92) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 รายการ ประกอบด้วย ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งเป็นสมาชิกสภาพขององค์กร (= 4.03) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร (= 3.98) และความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร (=3.75) ตามลำดับ

3. เปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทยแบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า

3.1 ข้อมูลส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 1 แสดงผลเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคคลที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อ ความผูกพันต่อ องค์กรการของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ จำกัด ตามเพศ

เพศ	Mean	Std. Deviation	t	df	Sig.	ผลการทดสอบ
ชาย	3.9031	0.25365	-.711	81	0.166	ไม่แตกต่าง
หญิง	3.9461	0.29437				

จากตารางที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่าความผูกพันต่อ องค์กรการของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ มีค่า sig. เท่ากับ 0.166 ซึ่งมากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 แสดงว่าเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อ องค์กรการของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ ไม่แตกต่างกัน

3.2 ข้อมูลส่วนบุคคลที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 แสดงผลเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคคลที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อ ความผูกพันต่อ องค์กรการของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ จำกัดตามอายุ

อายุ	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.	ผลการทดสอบ
ระหว่างกลุ่ม	0.398	2	0.199	2.851	0.064	ไม่แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	5.587	80	0.070			
รวม	5.985	82				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 2 เปรียบเทียบความแตกต่างของบุคคลที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรการ ของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรการของพนักงาน บริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ มีค่า sig. เท่ากับ 0.064 ซึ่งมากกว่านัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 แสดงว่าอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรการของพนักงาน บริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ ไม่แตกต่างกัน

3.3 ข้อมูลส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงผลเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคคลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรการของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ จำกัดตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.	ผลการทดสอบ
ระหว่างกลุ่ม	0.106	2	0.053	0.723	0.488	ไม่แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	5.879	80	0.073			
รวม	5.985	82				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของบุคคลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรการของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรการของ พนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ มีค่า sig. เท่ากับ 0.488 ซึ่งมากกว่านัยสำคัญทาง



สถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 แสดงว่าระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ ไม่แตกต่างกัน

3.4 ข้อมูลส่วนบุคคลที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 แสดงผลเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคคลที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.	ผลการทดสอบ
ระหว่างกลุ่ม	0.052	2	0.026	0.354	0.703	ไม่แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	5.932	80	0.074			
รวม	5.985	82				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4 เปรียบเทียบความแตกต่างของบุคคลที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ มีค่า sig. เท่ากับ 0.703 ซึ่งมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 แสดงว่าสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ ไม่แตกต่างกัน

3.5 ข้อมูลส่วนบุคคลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 แสดงผลเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคคลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.	ผลการทดสอบ
ระหว่างกลุ่ม	0.271	1	0.271	3.847	0.053	ไม่แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	5.713	81	0.071			
รวม	5.985	82				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 5 เปรียบเทียบความแตกต่างของบุคคลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ มีค่า sig. เท่ากับ 0.053 ซึ่งมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 แสดงว่าตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ ไม่แตกต่างกัน

3.6 ข้อมูลส่วนบุคคลที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 แสดงผลเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคคลที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.	ผลการทดสอบ
ระหว่างกลุ่ม	0.118	2	0.059	0.804	0.451	ไม่แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	5.867	80	0.073			
รวม	5.985	82				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 6 เปรียบเทียบความแตกต่างของบุคคลที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ มีค่า sig. เท่ากับ 0.451 ซึ่งมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 แสดงว่าระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ ไม่แตกต่างกัน

3.7 ข้อมูลส่วนบุคคลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 แสดงผลเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคคลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.	ผลการทดสอบ
ระหว่างกลุ่ม	0.068	2	0.034	0.462	0.632	ไม่แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	5.916	80	0.074			
รวม	5.985	82				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 7 เปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ พบว่า บุคคลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ Sig เท่ากับ 0.632 ซึ่งมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 แสดงว่าระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ ไม่แตกต่างกัน

4. คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือสำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) โดยพิจารณาจากค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) มีค่าไม่น้อยกว่า 10 ค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) มีค่าที่น้อยกว่า 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบสรุปได้ดังตาราง



ตารางที่ 8 คุณภาพชีวิตการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	ผลการทดสอบ
(Constant)	5.833	1.148		5.080	.000**	
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.053	0.108	0.105	0.490	0.626	ไม่มี
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.008	0.118	0.015	0.067	0.947	ไม่มี
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	0.127	0.103	0.154	1.227	0.224	ไม่มี
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	0.169	0.079	0.282	2.133	0.036*	มี
ด้านบูรณาการสังคมในที่ทำงานหรือการทำงานร่วมกัน	0.233	0.094	0.328	2.476	0.016*	มี
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	0.053	0.079	0.079	0.676	0.501	ไม่มี
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่	0.013	0.067	0.022	0.189	0.850	ไม่มี
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม	0.051	0.069	0.084	0.731	0.467	ไม่มี

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2-tailed)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2-tailed)

จากตารางที่ 8 คุณภาพชีวิตการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ สามารถอภิปรายผลการวิจัยที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีการรับรู้เชิงบวกต่อการจัดการด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน สวัสดิการ ปลอดภัย ความมั่นคง และโอกาสในการพัฒนาตนเองขององค์กร ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรกร หนูแก้ว และสุธรรม เลิศพงษ์ประเสริฐ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เจ็ท สตีล แอนด์เซอร์วิส จำกัด (วัชรกร หนูแก้ว และสุธรรม เลิศพงษ์ประเสริฐ, 2566) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรสสุคนธ์ ภู่น้อย และชินโสณ วิสิฐนิกิจา ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี (รสสุคนธ์ ภู่น้อย และชินโสณ วิสิฐนิกิจา, 2561) สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทะโรจพงศ์ ค. ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในอุตสาหกรรมโลหะและวัสดุ (นันทะโรจพงศ์, 2021) รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของอรรธรณ เปรมธีร์วัฒน์ชัย ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทย จูรอง เอ็นจิเนียริง จำกัด (อรรธรณ เปรมธีร์วัฒน์ชัย, 2562) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าการดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยพื้นฐานที่องค์กรให้ความสำคัญและมีผลต่อทัศนคติของพนักงานโดยตรง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านของคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงาน

กับชีวิต ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บุรณาการทางสังคมในที่ทำงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถ และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ล้วนอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษานักวิจัยหลายท่าน ที่ชี้ให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติต่าง ๆ มีบทบาทสำคัญต่อความรู้สึกเชิงบวกของพนักงานต่อองค์กร

2. เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก ทั้งในด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร ผลการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานมีความรู้สึกผูกพันและพร้อมสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรอย่างเต็มที่ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของนรินทร์ทิพย์ กองทา ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สมาร์ท แทรฟิค จำกัด (นรินทร์ทิพย์ กองทา, 2562) อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของของอรรธรณ เปรมธีร์วัฒน์ชัย ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทย จูรอง เอ็นจิเนียริง จำกัด (อรรธรณ เปรมธีร์วัฒน์ชัย, 2562) และสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรกร หนูเกื้อ และสุธรรม เลิศพงษ์ประเสริฐ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เจ็ท สตีล แอนด์เซอร์วิส จำกัด (วัชรกร หนูเกื้อ และสุธรรม เลิศพงษ์ประเสริฐ, 2566) ซึ่งต่างรายงานว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าการได้รับการดูแลเอาใจใส่จากองค์กรและการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงาน โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ ไม่ได้เป็นตัวแปรหลักที่กำหนดระดับความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งนี้ ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากนโยบายและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรที่มุ่งเน้นการดูแลพนักงานอย่างเท่าเทียม ส่งผลให้พนักงานทุกกลุ่มมีการรับรู้ต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน

4. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สะท้อนให้เห็นว่าการที่พนักงานมองเห็นโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ มีความมั่นคงในการทำงาน และมีอนาคตที่ชัดเจนภายในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา ภาณุสานต์ และอัศวรัตน์ แสงวิภาค ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง (อัจฉรา ภาณุสานต์ และอัศวรัตน์ แสงวิภาค, 2565) สอดคล้องกับงานวิจัยของพรมิตร กุลกาลเย็นยง และคณะ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ (พรมิตร กุลกาลเย็นยง และคณะ, 2562) และสอดคล้องกับงานวิจัยของหยุนเฮา เฮ และซินโสณ วิสิฐนิจิกิจา ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท มิตรภาพอาหารสัตว์ จำกัด (หยุนเฮา เฮ และซินโสณ วิสิฐนิจิกิจา, 2561) ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเป็นตัวแปรที่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพและการสร้างความมั่นคงให้แก่พนักงาน เป็นแนวทางสำคัญในการรักษาบุคลากรและเสริมสร้างความยั่งยืนขององค์กร



สรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท พรีเมียม ไทย แบรินด์ จำกัด และบริษัทในเครือ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับที่เหมาะสม และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยคุณภาพชีวิตการทำงานในหลายด้านมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้เมื่อจำแนกความผูกพันของพนักงานตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่ามีความแตกต่างกันในบางปัจจัย ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยด้านบุคคลและสภาพแวดล้อมการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อระดับความผูกพันของพนักงาน ผลการศึกษาดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันของพนักงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความมั่นคงขององค์กรในระยะยาว จากผลการวิจัย ผู้ศึกษาขอเสนอแนะแนวทางเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาองค์กร ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม องค์กรควรทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทน เงินเดือน และสวัสดิการให้มีความเหมาะสมและสามารถแข่งขันได้กับธุรกิจลักษณะเดียวกัน เพื่อสร้างความรู้สึกรับประกันและความเป็นธรรมแก่พนักงาน, ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ควรจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลให้เหมาะสมกับลักษณะงานของพนักงานแต่ละประเภท รวมถึงปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีความสะอาด เป็นระเบียบ และมีแสงสว่างเพียงพอ เพื่อเอื้อต่อประสิทธิภาพและความปลอดภัยในการทำงาน, ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร องค์กรควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ เช่น การกำหนดแผนพัฒนาเฉพาะบุคคล (Individual Development Plan: IDP) การใช้ Competency Framework การจัดสรรงบประมาณฝึกอบรมประจำปี และการประเมินผลการพัฒนา เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความก้าวหน้าในสายอาชีพ, ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ควรกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน เพื่อสร้างแรงจูงใจลดอัตราการลาออก และส่งเสริมความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร, ด้านบูรณาการสังคมในที่ทำงานหรือการทำงานร่วมกัน องค์กรควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน เช่น กิจกรรมสันทนาการ กิจกรรมทีมเวิร์ก หรือการสัมมนาภายใน เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและบรรยากาศการทำงานที่ดี, ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ควรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการบริหารจัดการ โดยยึดหลักความเท่าเทียม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบร่วมกัน, ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ องค์กรควรส่งเสริมการบริหารจัดการเวลาการทำงานอย่างเหมาะสม เช่น การเพิ่มวันลาพักร้อนตามอายุงาน และการวางแผนการผลิตที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานสามารถวางแผนชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม ควรสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมและความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) โดยเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรและความภาคภูมิใจในการทำงานของพนักงาน จากผลการวิจัย ผู้ศึกษาขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต ดังนี้ ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังองค์กรอื่นหรืออุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและเพิ่มความสามารถในการอ้างอิงทั่วไป, ควรศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร หรือแรงจูงใจในการทำงาน ที่อาจมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน และควรใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและสะท้อนมุมมองของพนักงานได้อย่างรอบด้าน

เอกสารอ้างอิง

นรินทร์ทิพย์ กองทนา. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สมาร์ท แทรฟฟิก จำกัด. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา, 7(1), 251-273.

- นันทะโรจพงษ์ . (2021). คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในอุตสาหกรรมโลหะและวัสดุ: การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คานอนิคอล. วารสารการบัญชีและการจัดการ, 13(2), 109-129.
- ผู้จัดการออนไลน์. (2562). Chalong Bay รีมอร์แกนิกที่คนไทยควรรู้จัก. เรียกใช้เมื่อ 3 ธันวาคม 2562 จาก <https://mgronline.com/celebonline/detail/9620000115578>
- พรมิตร กุลกาลยีนง และคณะ. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ: กรณีศึกษาสถานประกอบการที่ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์. วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 8(2), 215-229.
- มธุริน แจ่มแจ่ม. (2563). ความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลระหว่างการรับรู้การมีจิตสำนึกของตนเอง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 3(1), 42-61.
- รสสุคนธ์ ภู่น้อย และชิมโสณ วิสิฐนิจิกิจา. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 13(44), 58-69.
- วัชรกร หนูแก้ว และสุธรรม เลิศพงษ์ประเสริฐ. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เจ็ท สตีล แอนด์ เซอร์วิส จำกัด. วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 6(1), 127-140.
- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน). (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working life). เรียกใช้เมื่อ 7 กุมภาพันธ์ 2562 จาก <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>
- หยุนเฮา เฮ และชิมโสณ วิสิฐนิจิกิจา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท มิตรภาพอาหารสัตว์ จำกัด. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 13(44), 70-78.
- อรวรรณ เปรมธีรวัฒน์ชัย. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ไทย จูรอง เอ็นจิเนียริง จำกัด. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 14(49), 62-73.
- อัจฉรา ภาณุตานต์ และอัครวรรณ์ แสงวิภาค. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 42(1), 132-149.