

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท เมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด

ชมกฤษ ทรัพย์ปรีชา^{1*} ภัทริรา แท้มพิมาย² และ กฤษณะ ทับถม³

Received: 10 January 2022 / Revised: 24 March 2022 / Accepted: 31 March 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท เมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด จำนวน 42 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้สถิติวิเคราะห์ (Analytical Statistics) ได้แก่ สถิติ T-Test สถิติวิเคราะห์การผันแปรทางเดียว F-Test (One-way ANOVA) สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานของ บริษัท เมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 20-30 ปี สถานภาพโสด โดยมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ โดยมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1-3 ปี และมีรายได้สุทธิ/เดือนต่ำกว่า 15,000 บาท (2) ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้สุทธิ/เดือน ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ด้วยระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ (3) ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ความแปรปรวนของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด ได้ประมาณร้อยละ 31.50 ($R^2 = 0.315$) โดยผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต, การปฏิบัติงาน, บริษัท เมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด

¹⁻³อาจารย์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

*E-mail: noot_nut@hotmail.com

Factors Affecting Quality of Life in Employee's Performance Megatrans and Service Company Limited

Chompoonut Rianpreecha^{1*} Pattira Taempimay² and Kritsana Tubtom³

Abstract

The objectives of this research on factors affecting quality of life of employees at Megatrans and Service Co., Ltd. are (1) to study the quality of life that affects the performance of Megatrans employees. Orders and Service Co., Ltd. (2) to study the factors affecting quality of life in the work performance of employees of Megatrance and Service Co., Ltd. by using a questionnaire. (Questionnaire) is a tool for collecting information. The sample group used in this research was 42 employees of Megatrance & Service Co., Ltd. The data were analyzed by using descriptive statistics such as frequency, percentage, mean.) and Standard Deviation and used analytical statistics such as T-Test, F-Test (One-way ANOVA), Inferential Statistic by using equation analysis. Multiple Regression Analysis

The results of the research found that (1) The majority of employees of Megatrans and Service Co., Ltd. were males. Age between 20-30 years old, single, with education below a bachelor's degree. Most of which have operational level positions. with a period of 1-3 years of service and with a net income of less than 15,000 baht per month (2) the results of the comparison of quality of life in work Classified by personal factors consisting of sex, age, status, education level, job position, length of service net income/month The results of the study found that different personal factors There was no difference in quality of life in the performance of work. With a statistical significance level of 0.05 and (3) the results of the multiple regression analysis, it was found that the variance of factors affecting quality of life in the work performance of employees of Megatrans and Service Co., Ltd. was about a hundred. 31.50 per ($R^2 = 0.315$). The results of the correlation analysis of factors affecting quality of life in work performance found that commitment to the organization Influence on quality of life in work performance with statistical significance at the 0.05 level, except for organizational factors. Environmental factors No influence on quality of life in work performance statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Quality of Life, Performance, Megatrans and Service Company Limited

¹Lecturer, Faculty of Sciences and Technology, Bangkokthonburi University

*E-mail: noot_nut@hotmail.com

บทนำ

ความต้องการสูงสุดของมนุษย์ คือ การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งคุณภาพชีวิตถูกกำหนดให้เป็นเป้าหมายสูงสุดในการพัฒนาประเทศ ดังนั้น เป้าหมายทุกด้านไม่ว่าจะด้านสังคม เศรษฐกิจ การปกครอง ล้วนมุ่งไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีของมนุษย์ในสังคม (รายงานคุณภาพชีวิตของคนไทยในชนบท 2551, กรมพัฒนาชุมชน, 2551 : 1) การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตของการทำงาน จึงมีความสำคัญอย่างมากในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ คนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิต อยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้นสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสม คือ ทำให้มีความสุข ความมั่นคง ถ้าเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน จะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร คุณภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ การที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เห็นคุณค่าของงานที่ทำ ทำงานแล้วมีความสุข สนุกกับงานที่ทำ มีแรงจูงใจและความผูกพันกับงาน ทำงานด้วยความเต็มใจและเกิดความภาคภูมิใจที่ ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรย่อมทำให้เกิดผลดีกับงาน (ปวันรัตน์ ตนานนท์, 2550)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความสำคัญ และปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด ว่าเป็นอย่างไร เนื่องจากพนักงานเปรียบเสมือนฟันเฟืองที่สำคัญ เป็นผู้อยู่เบื้องหลังความสำเร็จของธุรกิจ และเมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นผลผลักดันอันสำคัญที่ทำให้การดำเนินธุรกิจของบริษัท ประสบความสำเร็จ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงเล็งเห็นความสำคัญในการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง วางแผน และพัฒนาคุณภาพชีวิตในปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเพื่อรักษาพนักงานให้คงอยู่คู่กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

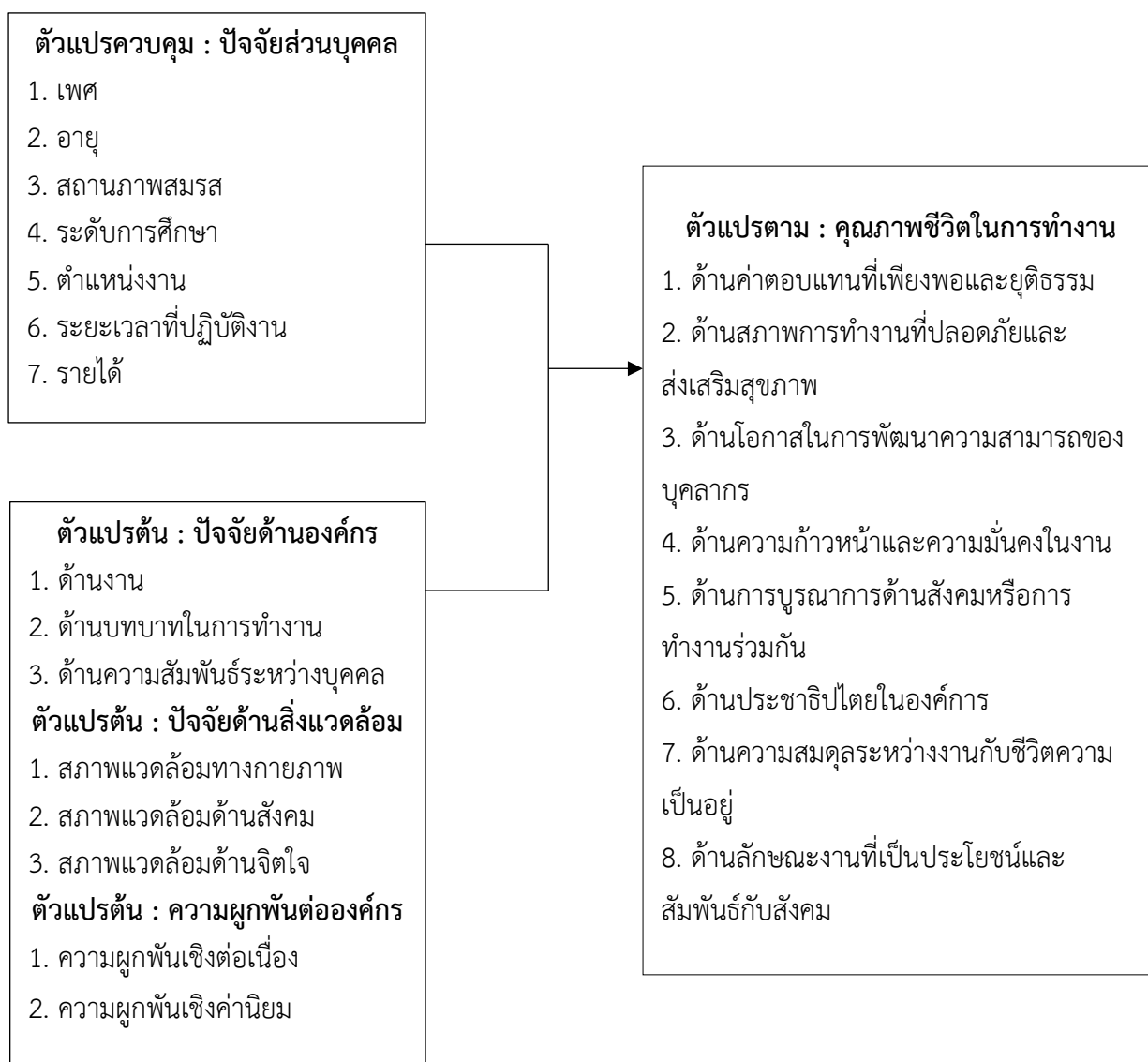
1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด

สมมติฐาน

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด อยู่ในระดับดี
2. ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด

กรอบแนวคิด

ในการศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด นั้น ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยใช้ปัจจัยด้านองค์กร ตามแนวความคิดของ Robbins and Judge (2013) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ตามแนวความคิดของ ศิวพร โปทยานนท์ (2554) และความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวความคิดของ Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1990) เป็นตัวแปรต้น ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ตามแนวคิดของ Richard E. Walton (1975) เป็นตัวแปรตาม และลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล เป็นตัวแปรควบคุม ซึ่งนำมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้ คือ พนักงาน บริษัทเมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด จำนวนทั้งหมด 42 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยการประยุกต์จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและลักษณะประชากรที่ทำการศึกษา โดยแบ่งเป็นปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ในครั้งนี้แบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close Ended Question) ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Robbins and Judge (2013) พัฒนาแบบสอบถามจาก อาริยา การดี (2562) แบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert, 1961) 5 ระดับ โดยให้เลือกตอบว่า เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามกรอบแนวคิดใน 3 ด้าน จำนวน 12 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close Ended Question) ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ ศิวพร โปรมานนท์ (2554) พัฒนาแบบสอบถามจากศุภลักษณ์ พรหมศรี (2558) แบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert, 1961) 5 ระดับ โดยให้เลือกตอบว่า เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามกรอบแนวคิด ใน 3 ด้าน จำนวน 12 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close Ended Question) ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Meyer (1975) พัฒนาแบบสอบถามจาก ขนิษฐา นิเมแก้ว (2554) แบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert, 1961) 5 ระดับ โดยให้เลือกตอบว่า เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามกรอบแนวคิดใน 2 ด้าน จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close Ended Question) ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Walton (1975) พัฒนาแบบสอบถามจาก สมฤดี ชมภูแดง (2559) และจาก อาริยา การดี (2562) แบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert, 1961) 5 ระดับโดยให้เลือกตอบว่า เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามกรอบแนวคิดใน 8 ด้าน จำนวน 16 ข้อ

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน บริษัท เมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Questions) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด

2. ใช้สถิติวิเคราะห์ (Analytical Statistics) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด โดยใช้

- สถิติ T-Test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรที่แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้ค่าแจกแจง t - test แบบ Dependent Samples

- สถิติวิเคราะห์การผันแปรทางเดียว F-Test (One-way ANOVA) ทดสอบเปรียบเทียบหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ย กรณีที่ตัวแปรกลุ่มย่อยมีมากกว่า 2 กลุ่มได้แก่ ระดับการศึกษาสถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือน อายุงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

- สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ได้แก่ การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นหลายตัวต่อตัวแปรตามตัวหนึ่ง โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้สุทธิ/เดือน

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูล ลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ลักษณะทางประชากร		ความถี่	ร้อยละ
เพศ	ชาย	33	78.57
	หญิง	9	21.43
รวม		42	100.00
อายุ	20 - 30 ปี	20	47.62
	31 - 40 ปี	15	35.71
	41 - 50 ปี	4	9.53
	มากกว่า 51 ปี ขึ้นไป	3	7.14
	รวม	42	100.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลักษณะทางประชากร		ความถี่	ร้อยละ
สถานภาพ	โสด	23	54.76
	สมรส	19	45.24
	แยกกันอยู่	-	-
	อื่น ๆ	-	-
รวม		42	100.00
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	36	85.71
	ปริญญาตรี	6	14.29
	สูงกว่าปริญญาตรี	-	-
รวม		42	100.00
ตำแหน่งงาน	ฝ่ายบริหาร/ผู้จัดการ/หัวหน้าแผนก	2	4.76
	พนักงานระดับเจ้าหน้าที่	14	33.34
	พนักงานระดับปฏิบัติการ	26	61.90
รวม		42	100.00
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 1 ปี	2	4.76
	1 – 3 ปี	28	66.67
	4 – 6 ปี	8	19.05
	มากกว่า 7 ปี	4	9.52
รวม		42	100.00
รายได้สุทธิ/เดือน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	20	47.62
	15,001 – 20,000 บาท	11	26.19
	20,001 – 30,000 บาท	5	11.90
	มากกว่า 30,001 บาท ขึ้นไป	6	14.29
รวม		42	100.00

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด

ปัจจัยด้านองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ปัจจัยด้านงาน			
1.1 ท่านได้รับอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ต่องานที่ท่านได้รับมอบหมาย	3.52	1.57	มาก
1.2 ท่านเข้าใจรูปแบบและแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนทุกครั้งเมื่อได้รับมอบหมาย	4.07	0.97	มาก
1.3 หน่วยงานของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.21	1.00	มากที่สุด
1.4 หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานของท่าน	4.29	0.86	มากที่สุด
โดยรวม	4.02	0.55	มาก
2. ปัจจัยด้านบทบาทในการทำงาน			
2.1 ท่านไม่สามารถตัดสินใจด้วยตนเองในงานที่ท่านทำเองได้	4.19	0.99	มาก
2.2 ท่านต้องทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน	4.14	0.95	มาก
2.3 ท่านคิดว่าท่านทำงานที่มีความรับผิดชอบสูงเกินหน้าที่	4.14	1.00	มาก
2.4 ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความคลุมเครือไม่เกี่ยวกับบทบาทความรับผิดชอบ	4.29	0.86	มากที่สุด
โดยรวม	4.19	0.51	มาก
3. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล			
3.1 ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	4.38	0.66	มากที่สุด
3.2 ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.00	1.19	มาก
3.3 ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	4.12	1.06	มาก
3.4 ท่านมักลังเลที่จะขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	4.36	0.93	มากที่สุด
โดยรวม	4.21	0.53	มากที่สุด
โดยรวมปัจจัยด้านองค์กร	4.14	0.35	มาก

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ			
1.1 หน่วยงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ	4.26	0.59	มากที่สุด
1.2 หน่วยงานของท่านมีการจัดของอย่างเป็นระเบียบ	4.24	0.79	มากที่สุด
1.3 หน่วยงานของท่านสะอาด ไม่มีกลิ่นเหม็นรบกวน	4.29	0.77	มากที่สุด
1.4 หน่วยงานของท่านมีอากาศถ่ายเทสะดวก	4.40	0.83	มากที่สุด
โดยรวม	4.30	0.49	มากที่สุด
2. สภาพแวดล้อมทางสังคม			
2.1 ท่านมีความสุขเมื่อได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.17	0.82	มาก
2.2 ท่านเป็นที่ยอมรับของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	4.31	0.64	มากที่สุด
2.3 หน่วยงานของท่านมีการแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับงานให้รู้โดยทั่วถึงทุกคน	4.36	0.62	มากที่สุด
2.4 หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนด้านการงานด้านสวัสดิการ	4.29	0.71	มากที่สุด
โดยรวม	4.28	0.40	มากที่สุด
3. สภาพแวดล้อมทางจิตใจ			
3.1 ท่านมีโอกาสได้ตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานด้วยตนเอง	4.45	0.63	มากที่สุด
3.2 ท่านมีโอกาสในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับงานอย่างต่อเนื่อง	4.38	0.70	มากที่สุด
3.3 ท่านได้รับข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น	4.07	1.13	มาก
3.4 ท่านรู้สึกภูมิใจทุกครั้งเมื่องานที่ท่านทำได้รับคำชมเชย	4.33	0.87	มากที่สุด
โดยรวม	4.31	0.49	มากที่สุด
โดยรวมปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม	4.30	0.32	มากที่สุด

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของระดับความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด

ความผูกพันต่อองค์การ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง			
1.1 ท่านมีแนวโน้มที่จะทำงานในหน่วยงานนี้อย่างต่อเนื่อง	3.98	1.30	มาก
1.2 ท่านมีความปรารถนาที่จะทุ่มเทให้กับหน่วยงาน	4.02	1.26	มาก
1.3 ท่านยินดีหากมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมในหน่วยงาน	3.81	1.13	มาก
1.4 ท่านไม่เคยคิดจะเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น	3.90	1.23	มาก
โดยรวม	3.93	0.58	มาก
2. ความผูกพันเชิงค่านิยม			
2.1 ท่านมีความเชื่อและยอมรับในเป้าหมาย/ค่านิยมของหน่วยงาน	3.83	0.88	มาก
2.2 ท่านรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่	3.81	0.99	มาก
2.3 ท่านยินดีปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์	4.52	1.06	มากที่สุด
2.4 เป้าหมายของหน่วยงานกับเป้าหมายของท่านมีความสอดคล้องกัน	4.12	1.15	มาก
โดยรวม	4.07	0.51	มาก
โดยรวมความผูกพันต่อองค์การ	4.00	0.48	มาก

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม			
1.1 ท่านได้รับค่าตอบแทนทุกรูปแบบอย่างเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	4.07	1.05	มาก
1.2 ท่านได้รับค่าตอบแทนในการทำงานเหมาะสมยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน	4.07	0.81	มาก
โดยรวม	4.07	0.73	มาก
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ			
2.1 หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการตรวจสอบสุขภาพประจำปีและกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.10	0.93	มาก
2.2 หน่วยงานของท่านมีมาตรการหรือกฎระเบียบที่ชัดเจน ในการจัดสภาพการทำงานให้ปลอดภัยป้องกันอุบัติเหตุ และสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ	4.24	1.08	มากที่สุด
โดยรวม	4.17	0.72	มาก
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร			
3.1 หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.19	1.11	มาก
3.2 งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ ท้าทายความสามารถช่วยให้ท่านมีโอกาสดำเนินการความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน	4.14	0.93	มาก
โดยรวม	4.17	0.76	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน			
4.1 ท่านรู้สึกว่าการดำเนินงานที่ท่านทำรวมถึงรายได้ที่ได้รับอยู่ในบริษัทมีความมั่นคง	4.17	0.99	มาก
4.2 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง และหน้าที่	4.21	0.90	มากที่สุด
โดยรวม	4.19	0.67	มาก

ตารางที่ 5 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
5. ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน			
5.1 ท่านรู้สึกพอใจกับเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ของบริษัท อันเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.19	0.63	มาก
5.2 บุคลากรทุกระดับในหน่วยงานมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน และการทำงานเป็นทีมอยู่เสมอ	4.02	0.75	มาก
โดยรวม	4.11	0.58	มาก
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร			
6.1 ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	4.17	0.73	มาก
6.2 บุคลากรในหน่วยงานเคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงาน	4.07	0.81	มาก
โดยรวม	4.12	0.66	มาก
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่			
7.1 ท่านรู้สึกพอใจกับเวลาในการทำงานเวลาวางส่วนตัว และเวลาของครอบครัว	4.19	0.86	มาก
7.2 ภาระหน้าที่ของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	4.10	0.62	มาก
โดยรวม	4.14	0.64	มาก
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์ต่อสังคม			
8.1 หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การกำจัดของเสีย การลดขยะหรืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น	4.19	0.67	มาก
8.2 ท่านได้ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการรับผิดชอบต่อสังคมหรือด้านอื่นๆ	4.19	0.67	มาก
โดยรวม	4.19	0.56	มาก
โดยรวมคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.14	0.39	มาก

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (β) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.459 หมายความว่า ความผูกพันต่อการส่งเสริมเชิงบวก ถ้าความผูกพันต่อการส่งเสริมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทเมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด เพิ่มขึ้น 0.459

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัทเมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด	B	Std. Error	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (constant)	0.744	0.920		0.809	0.424		
1. ปัจจัยด้านองค์กร (X_1)	0.206	0.162	0.184	1.272	0.211	0.859	1.164
2. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (X_2)	0.245	0.178	0.199	1.377	0.177	0.862	1.160
3. ความผูกพันต่อองค์กร (X_3)	0.373	0.110	0.459	3.402	0.002*	0.990	1.010

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$R = 0.562$, $R^2 = 0.315$, Adjusted $R^2 = 0.261$, SEE = 0.334, $F = 5.833$, Sig = 0.002

Durbin-Watson = 2.056

จากตารางที่ 6 จากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ความแปรปรวนของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด ได้ประมาณร้อยละ 31.50 ($R^2 = 0.315$) ที่เหลืออีกร้อยละ 68.50 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณาส่วนตัวแปรทั้งหมดที่มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 26.10 (Adjusted $R^2 = 0.261$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.562 ($R = 0.562$) มีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.334 (SEE = 0.334) มีค่า Tolerance เท่ากับ 0.859 ถึง 0.990 มีค่า VIF เท่ากับ 1.010 ถึง 1.164 จึงไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) และ Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 2.056 สรุปได้ว่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระจากกัน

สมมติฐานที่ 1) ปัจจัยด้านองค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.206 สัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (β ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.184 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 1.272 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบ Sig. เท่ากับ 0.211 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. 0.211 > 0.05) แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ

0.245 สัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (β ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.199 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 1.377 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบ Sig. เท่ากับ 0.177 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. 0.177 > 0.05) แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3) ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.373 สัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (β ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.459 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 3.402 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบ Sig. เท่ากับ 0.002* ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. 0.002 > 0.05) แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด พบว่าปัจจัยด้านองค์การของพนักงาน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.21) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านบทบาทในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.19) และต่ำที่สุด ปัจจัยด้านงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.02) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สภาพแวดล้อมทางจิตใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.31) รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.30) และต่ำที่สุด สภาพแวดล้อมทางสังคม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.28) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด พบว่าความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความผูกพันเชิงค่านิยมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.07) และต่ำที่สุด ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.93) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัดพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14

5. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลจากการวิเคราะห์ข้อมูลผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้สุทธิ/เดือน ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ด้วยระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

6. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัดจากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ความแปรปรวนของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด ได้ประมาณร้อยละ 31.50 ($R^2 = 0.315$) ที่เหลืออีกร้อยละ 68.50 เป็นผลจากตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณาส่วนตัวแปรทั้งหมดที่มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 26.10 (Adjusted $R^2 = 0.261$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.562 ($R = 0.562$) มีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.334 ($SEE = 0.334$) มีค่า Tolerance เท่ากับ 0.859 ถึง 0.990 มีค่า VIF เท่ากับ 1.010 ถึง 1.164 จึงไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) และ Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 2.056 สรุปได้ว่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระจากกัน โดยผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน(β)พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.459 หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลเชิงบวก ถ้าความผูกพันต่อองค์กร มีผลมากขึ้น 1 หน่วย จะมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด เพิ่มขึ้น 0.459

จากการศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1.ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัดพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับที่มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานได้รับการยอมรับจากองค์กร การปฏิบัติงานของพนักงานเป็นที่ยอมรับมีคุณค่า เป็นเสมือนรางวัลจากองค์กร องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ และองค์กรดำเนินงานได้ตาม เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล รวมถึงประสบความสำเร็จในทุกด้านงาน ทุกอย่าง งานในทุกหน้าที่ที่เป็นองค์ประกอบขององค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องอาศัย ความร่วมแรงร่วมใจและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการทำงานของพนักงานทุกระดับในองค์กร เพราะพนักงานในองค์กรถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่ามีความสำคัญอย่างยิ่งที่สุดต่อองค์กร

สอดคล้องกับการศึกษาของสุดารัตน์ ครุทสิก (2557) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการสื่อสารในองค์กร ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของอัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในการทำงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะบรรยากาศการทำงานภายในองค์กรที่เสริมสร้างการทำงาน มนุษย์ต้องพึ่งพาสิ่งแวดล้อม การรักษาสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติจะทำให้มนุษย์มีคุณภาพชีวิตที่ดี ประกอบด้วย ทางร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิด และจิตใจ โดยพิจารณาจากในชีวิตประจำวันของการทำงานมีความปลอดภัยในสิ่งแวดล้อม เช่น อากาศ เสียง น้ำ กลิ่น แสงสว่าง ฯลฯ สภาพแวดล้อมเพื่อนร่วมงาน และบรรยากาศในการทำงานทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง การตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานด้วยตนเองสอดคล้องกับการศึกษาของณิศาภัทร ม่วงคำ (2559) ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยองค์การที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญา สิริวัฒนาพรรณวดี ผลการศึกษาพบว่า ด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับการศึกษาของอัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

3. ระดับความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์กรเป็นการประเมินองค์กรในด้านบวกก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร และเป็นความตั้งใจจะปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการศึกษาของสุดารัตน์ ครุทสิก (2557) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของอารียา การดี (2562) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ด้านความผูกพันเชิงต่อเนืองอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ควรกำหนดนโยบายค่าตอบแทนให้เหมาะสมเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน พิจารณาเพิ่มเงินพิเศษ หรือสวัสดิการ เช่น ค่าเบี้ยขยัน ค่าอาหาร ค่ารักษาพยาบาล ทุนการศึกษาบุตร และรางวัลพิเศษ เช่น รางวัลพนักงานดีเด่น เพื่อแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายให้แก่พนักงาน

2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ควรจัดตั้งคณะกรรมการด้านชีวอนามัย เพื่อเป็นสื่อกลางในการจัดทำมาตรการหรือกฎระเบียบเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน องค์กรได้มีการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล และเครื่องมือในการปฐมพยาบาลเบื้องต้นอย่างเพียงพอ ควรมีเพิ่มพื้นที่พักผ่อนช่วงพักเบรก เพื่อเป็นการผ่อนคลายให้กับพนักงาน

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ควรจัดหลักสูตรสำหรับการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของพนักงาน ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะใหม่ ๆ โดยพนักงานสามารถนำองค์ความรู้ ความสามารถ ทักษะต่าง ๆ มาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

4. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ควรมีแบบการประเมินผลอย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานได้รับรู้ถึงความยุติธรรมที่ได้รับจากองค์กร

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี โดยท่านอธิการบดี รศ.ดร.บังอร เบ็ญจาธิกุล ผู้สนับสนุนงานวิจัยนี้

บริษัท เมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัดที่อนุญาตให้ผู้วิจัยได้เข้าทำการศึกษาและสัมภาษณ์ ที่ให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาเพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตลอดจนเพื่อนคณาจารย์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีที่ได้ให้ความร่วมมือ และขอบคุณทุกคนเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

กรมการพัฒนาชุมชน. (2551). รายงานคุณภาพชีวิตของคนไทยจากข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน(จปฐ.).

ปี 2551. กรุงเทพฯ: กรมการพัฒนาชุมชน.

ชนิษฐา นิ้มแก้ว. (2554). ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์การกรณีศึกษา:สำนักบริหารโครงการกรมชลประทานสามเสน. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ณิศภัทร ม่วงคำ. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยองค์การที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปวันรัตน์ ตนานนท์. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัด เชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิวพร โปทยานนท์. (2554). *พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร กรณีศึกษา: องค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศุภลักษณ์ พรหมศรี. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุดาร์ตน์ ครุฑสี. (2557). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อ การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สมฤดี ชมภูแดง. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด*. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อารยา การดี. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Likert, Rensis. (1961). *New Pattern of Management*. New York : McGraw – Hill.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1990). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. Volume 1, Issue 1, Spring 1991, 61–89.
- Robbins SP, Judge TA. (2013). *Organizational behavior*. (15th ed.). Upper Saddle River, N.J.: Pearson/Prentice Hall.)
- Walton. (1975). Criteria for Quality of Working Life. In Loues E.Davis and Albert B.Cherns (eds.). *The Quality of Working Life*. New York: Free Press.