



คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานชิปปิ้งในเขตท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

QUALITY OF LIFE AT WORK THAT AFFECTS CORPORATE ENGAGEMENT
OF CUSTOMS BROKER STAFF IN LAEM CHABANG SEA PORT,
CHONBURI PROVINCE

หฤทัย ชื่นชม

HARUETHAI CHUENCHOM

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันองค์กร ของพนักงานชิปปิ้งในพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชิปปิ้ง ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานชิปปิ้งของบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำนวน 395 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแบบสอบถามมาตราส่วนปริมาณ (Rating Scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าการทดสอบ ค่าที ค่าเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และ วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Independent sample t-Test, (F-Test) , One-Way ANOVA, Post Hoc Tests , Scheffe , Linear Regression)

ผลการศึกษา (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน โดยรวมที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันทั้ง 3 ด้าน คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ส่วนระดับรายได้ต่อเดือน พนักงานชิปปิ้งมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันตามระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มี



ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.529 (2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชิปปิง คือ ด้านส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนด้านที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชิปปิง คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยมีค่าเท่ากับ ด้านโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านส่งเสริมความเจริญเติบโตความมั่นคง และ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน

จากสมการถดถอยมี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กำลังสอง ได้ค่าความแปรปรวน ร้อยละ 84.1 และพบว่า มีตัวแปรด้าน ส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชิปปิงในพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรต้น ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านส่งเสริมความเจริญเติบโตความมั่นคง และ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ไม่ส่งผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชิปปิงในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตในการทำงาน , ความผูกพันต่อองค์กร , ชิปปิง



Title : Quality of Life At Work That Affects Corporate Engagement Of Customs Broker Staffs In Laem Chabang Port , Chonburi Province

Author: Haruethai Chuenchom

Keywords: Quality of Life At Work , Corporate Engagement , Shipping

ABSTRACT

The objectives of this independent study were 1) to study differences in personal factors with corporate commitment of the shipping staff in the Laem Chabang Port area Chonburi 2) for Study the quality of work life that affects Organizational commitment of shipping employees in the district Laem Chabang Port Area Chonburi The sample group was Shipping staff of a private company in the area Laem Chabang Port Area Chonburi Province, 395 people. The instrument used in the questionnaire study Rating Scale The statistics used in data analysis are percentage, mean, portion. Standard deviation and hypothesis testing with Independent sample t-Test, (F-Test) , One-Way ANOVA , Post Hoc Tests , Scheffe , Linear Regression.

The results of the study (1) found that personal factors were sex, age, educational level, length of time in different overall work There are different bonds to the organization in 3 aspects: confidence and accept the goals and values of the organization The willingness to make an effort full power for the benefit of the organization and the need to remain a member of the organization Next, the monthly income level Shipping employees have the same relationship with the organization as a whole according to different monthly income levels The level of statistical significance was 0.529 (2) quality.

work life that affects the engagement with the organization of the shipping staff is the promotion side social integration Work-life balance and the working side benefit to society The aspect that does not affect the organizational commitment of the shipping staff is the Fair and adequate compensation A



characteristic and safe environment is equal to Opportunities to develop knowledge and abilities promoting growth, stability, and personal rights at work.

From the regression equation with Adjusted R², the variance was 84.1 percent, and it was found that the variable against promoting social integration the balance between life and work, and working that is beneficial to society affects the organizational engagement of the shipping employees in the area Laem Chabang Port Chonburi with statistical significance at the 0.05 level. Fair and adequate compensation environment that is characteristic and safe. Opportunity aspect develop knowledge and abilities promoting growth, stability and rights person working does not affect the organization of the shipping staff in the port area. Laem Chabang, Chonburi Province statistically significant at the 0.05 level.

บทนำ

ในธุรกิจการขนส่ง นำเข้า ส่งออก เป็นอุตสาหกรรมที่มีการแข่งขันสูงแต่ก็สร้างกำไรให้กับองค์กรสูงหนึ่งในการขับเคลื่อนธุรกิจให้มีกำไร หรือล้นเหลือ ก็คือชิปปิ้ง พนักงานชิปปิ้ง จึงเป็นส่วนสำคัญขององค์กรในดำเนินด้านธุรกิจ ขนส่ง การนำเข้า ส่งออก โดยเฉพาะพนักงานชิปปิ้งที่มีความสามารถ และความชำนาญในการดำเนินพิธีการทางศุลกากรของสินค้าประเภทต่างๆ รวมไปถึงมีไหวพริบ ปฏิภาณในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า สามารถแก้ปัญหาได้ทันเวลาที่ พนักงานชิปปิ้งจะต้องประสานงานและจัดการแก้ไขปัญหาได้ทุกอย่าง ด้าน ทั้งหน่วยงานราชการ เอกชน กรม กระทรวง ต่าง ๆ เช่น กรมศุลกากร กระทรวงการคลัง กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ สำนักงานมาตรฐานอุตสาหกรรม สำนักงานอาหารและยา และ เอเย่นสายเรือต่าง ๆ การทำเรือ และ ด้านศุลกากร ทุกอย่างต้องประสานงาน ทำงานอย่างรวดเร็ว แม่นยำ ละเอียด แต่ละคนล้วนมีเทคนิคที่แตกต่างกันไป เพราะชิปปิ้ง คือตัวแทนของบริษัท

ทำให้องค์กรที่ประกอบธุรกิจนำเข้า ส่งออก ต้องการพนักงานชิปปิ้งที่มีคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นมาเป็นพนักงานในองค์กรของตนเอง ประกอบกับเป็นตำแหน่งงานที่มีการออกจากงาน ลาออกบ่อย ทำให้เกิดเป็นปัญหาขององค์กรที่ต้องสรรหาพนักงานชิปปิ้งที่มีความสามารถเข้ามาใหม่อยู่ตลอดเวลา ในบางครั้งทำให้งานบางอย่างต้องหยุดชะงักหรือมีความล่าช้าในการดำเนินการตรวจปล่อยสินค้า และอาจทำให้เกิดความเสียหายมหึมา หากมีความล่าช้าในการตรวจปล่อยสินค้า เพราะลูกค้าบางเจ้ามีนัดส่งสินค้าตามวัน และ



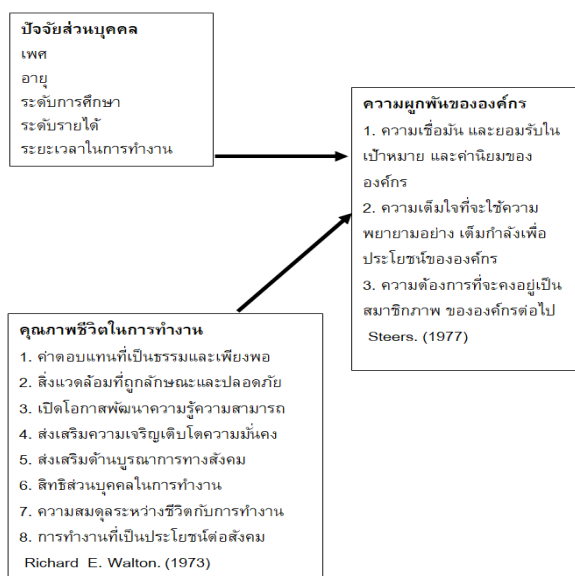
เวลาที่กำหนด หากล่าช้า ดิตขัดปัญหา ทำให้เสียค่าปรับเป็นจำนวนมาก ซึ่งการแก้ไขปัญหาดังกล่าวจึงต้องมีการศึกษาว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้พนักงานชิปปิ้งมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กร จนทำให้เกิดการไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายลาออกไปองค์กรอื่น และรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรเราตลอดไป

ดังนั้น องค์กร บริษัทเอกชนต่าง ๆ ที่มีการดำเนินงานในท่าเรือแหลมฉบัง ที่มีพนักงานชิปปิ้งในสังกัดเป็นตัวแทนออกของ มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาพนักงานชิปปิ้งให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ให้ครบทุกด้านเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรให้มีพนักงานที่จงรักภักดี มีความเต็มใจทุ่มเท แรงกาย แรงใจในการทำงาน ซื่อสัตย์ สุจริต ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้และขับเคลื่อนธุรกิจให้เจริญเติบโตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันขององค์กรของพนักงานชิปปิ้งในเขตท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชิปปิ้ง ในเขตท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิด





สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชิปปิ้ง ในพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ที่แตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชิปปิ้ง ในพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

ลูกจ้าง บุคลากร พนักงาน ที่ทำงานด้านตัวแทนออกของที่ได้รับใบอนุญาตเป็นตัวแทนออกของจากกรมศุลกากร ที่ทำงานในบริษัทเอกชนและเป็นพนักงานชิปปิ้งในท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. พนักงานชิปปิ้ง หมายถึง ลูกจ้าง บุคลากร พนักงาน ที่ทำงานด้านตัวแทนออกที่ได้ลงทะเบียนกับกรมศุลกากรเพื่อทำหน้าที่แทนผู้นำของเข้า ผู้ส่งของออก ซึ่งได้มอบอำนาจให้มาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกรมศุลกากร

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะของการทำงานในด้านอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่ทำ เพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของการใช้ชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย เปิดโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ส่งเสริมความเจริญเติบโตความมั่นคง ส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

3. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่น ของพนักงานในองค์กร ที่ทำให้รู้สึกดีทำให้เกิดพฤติกรรมเชิงบวกต่อองค์กร ส่งผลให้การทำงานต่อองค์กรดีขึ้น เกิดความรักในองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ความต้องการที่จะดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานชิปปิ้ง
2. ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานชิปปิ้ง
3. ทำให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นของพนักงานชิปปิ้งที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. ทำให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นของพนักงานชิปปิ้งที่มีความผูกพันองค์กร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ลูกจ้าง บุคลากร พนักงาน ที่ ทำงานด้านตัวแทนออกของที่ได้รับใบอนุญาตเป็นตัวแทนออกของจากกรมศุลกากร ที่ทำงานในบริษัทเอกชนและเป็นพนักงานชิปปิ้งในท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยทำการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง ที่มีจำนวนประชากรแบบไม่จำกัดที่ไม่สามารถนับจำนวนได้ (Infinite Population) ใช้สูตร W.G Cochran, (1977) ในการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง ได้ 385 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลพนักงานชิปปิ้ง เป็นคำถามแบบสำรวจรายการ จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน **ส่วนที่ 2** คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานชิปปิ้งในเขตท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัด ชลบุรี ประยุกต์ใช้ตามแนวคิดของ ทฤษฎีของ Richard E. Walton. (1973) ประกอบด้วย 8 ด้าน คำถามรวมทั้งหมดจำนวน 32 ข้อคำถาม โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะประเมินความรู้สึกหรือความคิดเห็นของตนเองต่อข้อคำถามแต่ละข้อตามระดับ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดค่าที่เลือกตอบเป็น 5 ระดับ การสอบถามระดับความคิดเห็น

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานชิปปิ้งในเขตท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัด ชลบุรี ประยุกต์ใช้ตามแนวคิดของ Steers. (1977) ประกอบด้วย 3 ด้าน คำถามรวมทั้งหมดจำนวน 12 ข้อ โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะประเมินความรู้สึกหรือความคิดเห็นของตนเองต่อข้อคำถามแต่ละข้อตามระดับ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดค่าที่เลือกตอบเป็น 5 ระดับ การสอบถามระดับความคิดเห็น



การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ซึ่งเชี่ยวชาญในหลักสูตร เนื้อหา กระบวนการ ภาษาและการวัดผลประเมินผลตรวจสอบ เพื่อตรวจสอบคุณภาพและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญหลังปรับปรุงแก้ไขใหม่ ไปทดลองใช้แล้ว (Try out) เป็นจำนวน 43 ชุด กับพนักงาน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างและนำคำตอบจากแบบสอบถามดังกล่าวมาประมาณค่าความน่าเชื่อถือด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติสำเร็จรูป เพื่อวัดความสอดคล้องภายใน (Measure of Internal Consistency) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าเท่ากับ 0.986

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะกลุ่มตัวอย่าง โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล ใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบ สมมติฐาน และทดสอบทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน โดยใช้สถิติค่าที (t-Test) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน คือ เพศ และสถิติ F-test (One Way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และประเภทการทำงาน โดยมีสมมติฐานย่อยนี้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการ SCHEFFE

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน ทดสอบโดยใช้สมมติฐานการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สำหรับค่านัยสำคัญ ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดไว้ที่ 0.05 โดยมีตัวแปรต้นเป็น คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานชิปปิง ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

สรุปผลการวิจัย

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานชิปปิงในเขตท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำนวน 395 คน พบว่า ส่วนใหญ่พนักงานชิปปิงเป็นเพศหญิง จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 มีอายุ 23 – 35 ปี



จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 54.9 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 60 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 157 คนคิดเป็นร้อยละ 39.7 ระยะเวลาในการทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 60

จำแนกตามความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานชิปปิ้งในเขตพื้นที่แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาโดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับเห็นด้วยมากมีค่าเฉลี่ย 3.71 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.860 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.925

จำแนกตามความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงานชิปปิ้งในเขตพื้นที่แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.83 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.899 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.86 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.926

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชิปปิ้ง ในพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน

โดยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชิปปิ้ง ในพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ที่แตกต่างกัน

และพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันตามระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชิปปิ้ง ในพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชิปปิ้ง ในพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี คือ ด้านส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยตัวแปรต้นใน



สมการเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามประมาณร้อยละ 84.1 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

ผลการศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชิปปิ้งในพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่พนักงานชิปปิ้งเป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 23-35 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท ระยะเวลาในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1 - 5 ปี ดังนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานชิปปิ้งที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตใช้จ่ายในปัจจุบัน และยังมีประสบการณ์ทางด้านชิปปิ้งในพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จึงมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์ ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานชิปปิ้ง ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งก่อนทำการวิจัยผู้ทำวิจัยได้ตั้งข้อสังเกตว่าการทำงานของพนักงานชิปปิ้งมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนใหญ่น่าจะจะมีประเด็นในด้าน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ แต่เมื่อได้ทำการวิจัยแล้ว พบว่า ผลการศึกษไม่ได้เป็นไปตามที่ตั้งข้อสังเกต แต่ได้ผลว่าด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวความคิดแนวคิดของ Richard E. Walton (1973) เพราะเมื่อพนักงานชิปปิ้งประสบความสำเร็จในการทำงาน พนักงานชิปปิ้งต้องการความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความบาลานซ์ระหว่างงานกับการใช้ชีวิตประจำวันมากขึ้น

3. ผลการวิเคราะห์ ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชิปปิ้งในพื้นที่แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ดังนั้น พนักงานชิปปิ้งมีความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก เนื่องจากพนักงาน มีความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจ



ที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังเพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดแนวคิดของ ของ Steers. (1977)

4. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชิปปิง ในพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ที่แตกต่างกัน ด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชิปปิง ในพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ที่แตกต่างกัน และพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันตามระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน

5. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชิปปิง ในพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชิปปิง ในพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี คือ ด้านส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยตัวแปรต้นในสมการเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามประมาณร้อยละ 84.1 ส่วนด้านที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชิปปิง ในพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านส่งเสริมความเจริญเติบโตความมั่นคง เนื่องจากด้านพวกนี้องค์กรได้ทำ และทำได้คืออยู่แล้ว หากทำเพิ่มเติม พัฒนาเพิ่มไป ก็ไม่ส่งผลให้ความผูกพันมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชิปปิงในเขตท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า พนักงานชิปปิง ได้รับเงินเดือน ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ควรมีการเพิ่มเงินเดือนให้เหมาะสมดูตามหลักของกฎหมายแรงงาน และควรมีการเทียบเงินเดือนกับแรงงานตลาดภายนอกองค์กร ว่าองค์กรอยู่ในระดับไหนต่ำหรือมากกว่าตลาด เพื่อให้เหมาะสมกับค่าตอบแทนที่พนักงานชิปปิงได้รับ



ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย พบว่า พนักงานชิปปิ้ง รู้สึกได้ถึงความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินในระหว่างการทำงาน และ รู้สึกว่าสถานที่ปฏิบัติงานมีระบบป้องกันความปลอดภัยที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น องค์กรควรจัดสถานที่ให้ถูกสุขลักษณะ มีสถานที่ที่ปลอดภัยในการทำงาน มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่ปลอดภัย ควรจะมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อป้องกันอุบัติเหตุในขณะปฏิบัติงาน เสื้อสะท้อนแสงเวลาทำงานในเวลากลางวัน มีหมวกป้องกันศีรษะ มีรองเท้าบูทเหล็กกันกระแทก เพียงพอต่อพนักงานชิปปิ้ง

ด้านโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ พบว่า พนักงานชิปปิ้งมีโอกาสหมุนเวียนงานในบริษัทเพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่เสมอ และมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมและโครงการที่ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้นองค์กรควรหมุนเวียนสับเปลี่ยนการทำงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานชิปปิ้งได้เรียนรู้งานใหม่เพิ่มขึ้นในหน้าที่อื่น ๆ หากมีการขาดงานหรือจะได้รับผิดชอบต่อจากเพื่อนร่วมงานได้และจะได้รับงานได้โดยไม่ติดขัดปัญหา และองค์กรควรจัดกิจกรรมที่พัฒนาความรู้ใหม่ให้กับพนักงานชิปปิ้ง หรือ ส่งไปฝึกอบรมในด้าน ๆ ต่าง เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ใหม่ ๆ

ด้านส่งเสริมความเจริญเติบโตความมั่นคง พบว่า ในองค์กรมีเกณฑ์ประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น องค์กรควรมีเกณฑ์การวัดประเมินผลในการเลื่อนตำแหน่งให้ชัดเจนให้กับพนักงานชิปปิ้งและแจ้งพนักงานให้ชัดเจน

ด้านส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม พบว่า องค์กรมีการยอมรับคุณค่าในตัวตนของพนักงานมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น องค์กรควรจัดกิจกรรมหรือมอบรางวัลให้กับพนักงานที่ทำงานดีเด่น หรือ พนักงานที่ทำความดี เป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน

ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน พบว่า มีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกันมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้นองค์กรควรมีรายละเอียดงาน ภาระหน้าที่ ที่ชัดเจนในแต่ละหน้าที่ที่พนักงานได้รับมอบหมายในงานนั้น ๆ อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า ระยะเวลาในการทำงานและการทำงานล่วงเวลาอยู่ในระดับที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น องค์กรควรจัดเวลาการทำงานให้สอดคล้องกับงานที่ทำ และแบ่งกำหนดเวลาทำงานล่วงเวลาที่เหมาะสม หรือ จัดพนักงานชิปปิ้งให้ทำงานเป็นช่วงเวลาสับเปลี่ยนกันทำงาน



ด้านการงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า รู้สึกว่าองค์กรเป็นองค์กรที่มีส่วนช่วยในการพัฒนา หรือเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น องค์กรควรเพิ่มการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมากขึ้น แบ่งปัน ตอบแทนสังคมมากขึ้น

2. ความผูกพันขององค์กรที่มีผลต่อพนักงานชิปปิ้งในเขตท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า ยอมรับและเชื่อมั่นว่าองค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และ ยอมรับค่านิยมขององค์กรและยึดถือปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น องค์กรควรเพิ่มความเชื่อมั่นให้กับพนักงานและยึดถือปฏิบัติตามนโยบายบริษัทเพื่อให้ได้กำไรตามที่ตั้งเป้าไว้ เพื่อให้พนักงานมีความเชื่อมั่นและยอมรับในตัวองค์กรเพิ่มขึ้น

ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า ยินดีเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น องค์กรควรปลูกฝังพนักงานชิปปิ้งให้รักองค์กร มีความห่วงแหนองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความรักต่อองค์กรแล้วพนักงานจะรู้สึกว่าพนักงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและทำงานให้กับองค์กรเต็มที่และเกิดประโยชน์สูงสุด

ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป พบว่า พนักงานชิปปิ้งรู้สึกและแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น องค์กรควรเพิ่มความเชื่อมั่นให้กับพนักงานชิปปิ้งว่าบริษัทยังสามารถดำเนินกิจการและประกอบผลกำไรได้เพิ่มขึ้นทุกปี มีงานให้ทำทุกวัน และยังสามารถจ่ายเงินเดือนให้กับพนักงานได้โดยไม่ติดขัดปัญหาใดๆ เพื่อพนักงานจะได้รู้สึกเชื่อมั่นมากขึ้นและยังต้องการทำงานต่อไปโดยไม่ลาออก

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานชิปปิ้งในเขตท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี เท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานชิปปิ้ง เพื่อศึกษาว่า แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานชิปปิ้ง โดยผลการศึกษาที่ได้รับสามารถนำไปใช้ในการบริหาร วางแผน บริษัท ให้มีพนักงานชิปปิ้งที่มีศักยภาพ เพิ่ม ๆ ยิ่ง ๆ ขึ้นไปและยังคงอยู่กับบริษัท ไม่มี



อัตราการลาออกจนเกษียณอายุ เต็มโตไปพร้อมกับบริษัท ปั่นพนักงานให้เป็นมือโปรประจำบริษัท เป็นชิปปิ้งที่รอบรู้และเก่งทุกด้าน

บรรณานุกรม

ไชขวัญ อรรถเวทย์ (2564) งานวิจัย เรื่อง*อิทธิพลของคุณภาพชีวิต ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่สรรพากรพื้นที่ชลบุรี*

ชวลิต ศุภศักดิ์ธำรง (มิถุนายน 2564) *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การภาคเอกชน* คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ผจญ เฉลิมสาร. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงาน. เพื่อการเพิ่มผลผลิต* Productivity World, 2(7), 23.

บุญจิรา ปันทอง. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์* วิทยาเขตศรีราชา. ปัญหาพิเศษ ปร.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ปรีดีอิทธิพงษ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร* มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ

รุ่งนภา สีทะ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 11(3), 184-191.

ลิขิตา เฉลิมพลโยธิน, วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2559) *อิทธิพลของคุณลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อการบริการ ที่เป็นเลิศผ่านความผูกพันในอาชีพของพนักงานโรงแรมในอำเภอหัวหิน* คณะอุตสาหกรรมการโรงแรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยศิลปากร



วัชรพงษ์ อนันต์วรปัญญา (2563) *คุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยบูรพา*

วัชรพงษ์ แสนมาโนช และ พนายุทธ เขยบาล (2564) *คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*

วารารณ ดอนชัย (2556) *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา*
หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา

วสุพัชร์ แก้วกิม (2563) *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเครือข่ายสุขภาพ อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช*

ศิริ ฮามสุโพธิ์. (2543). *ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ:
ไอ.เอส.พรินติ้ง เฮ้าส์.

ศิริวรรณ จันรจนา กฤษดา เขียววัฒนสุข (2563) *คุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*

สรินยา จรุงพัฒนานนท์. (2546). *คุณภาพชีวิตในการทางานของข้าราชการตำรวจ ศึกษากรณี ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ชลบุรี.*
ปัญหาพิเศษ ปร.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

อัจฉรา ภาณุสานต์ และ อัครวรรณ์ แสงวิภาค *คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันหิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*

Walton, Richard E. (1973). Quality of Work Life : What is it?. Slone Management Review, 15(1), 12-18