

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทขนส่งพัสดุในเขตกรุงเทพมหานคร
Factors affecting the persistence of employees in Logistics company
in Bangkok

นางสาวสุพัฒตรา พลิดี

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับการคงอยู่ของพนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุในกรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการคงอยู่ของพนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุในกรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ของพนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุในกรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ด้วยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเบื้องต้นและข้อมูลระดับความคิดเห็น การทดสอบสมมติฐานใช้ค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) การทดสอบรายคู่ด้วย และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's correlation coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และมีระยะเวลาการทำงานกับองค์กรปัจจุบัน 1-5 ปี
2. คุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
4. การคงอยู่ในงานของพนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านมีความทุ่มเทตั้งใจทำงานในองค์กรนี้อย่าง
5. พนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุในกรุงเทพมหานครที่มีอายุ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันมีการคงอยู่ในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนเพศไม่พบความแตกต่าง
6. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุในกรุงเทพมหานคร ($r=0.898$)
7. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุในกรุงเทพมหานคร ($r=0.956$)

คำสำคัญ: ปัจจัยการคงอยู่, ความผูกพันต่อองค์กร, คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ABSTRACT

This study was a survey research subject: Factors affecting the persistence of employees in Logistics company in Bangkok, The objectives were 1) The difference between personal characteristics with the persistence of employees in Logistics company 2) To study relation between work life quality with affecting the persistence of employees in Logistics company 3) To study relation between organizational engagement of employees in Logistics company. Sample group was 400 employees of Logistics company in Bangkok by Multi-stage Sampling. Research instrument for data collecting was a questionnaire. Descriptive statistics used to analyze data include frequency, percentage, mean, standard deviation. Inferential statistics used were independent sampling t-test, One-way ANOVA and Pearson's correlation coefficient.

The resulted of this study were: 1) Most of the employees's of logistics company in Bangkok are women, age between 31-40 years old, married, graduated in Bachelor Degree, average income per month between 20,001-30,000 Baht. Working age 1-5 years with the present company 2) Work life quality of the employees's are in the highest level in safety workplace, health support, working participatin, employees relationship, personel right and fairness compensation. 3) Organizational engagement of the employees's are in the highest level in willingness to work, trust and recognize organization goals and values, royalty and the desire to be a organization member.

4) The persistence of employees in logistics company is in the highest level in the determination of working for organization, Happy to work the organization and intention to work with the current company as long as possible

5) The persistence of employees in logistics company are different in age, marital status, graduated, average income and working age in statistic significant at the level of 0.01 but no different in gender. 6) The resulted of realation between work life quality and the persistence of employees in Logistics company in Bangkok were positive.

7) The resulted of relation between organizational engagement of the employees and the persistence of employees in Logistics company in Bangkok were positive.

Keywords: Persistence factor, Employee Engagement, work life quality

บทนำ

การที่จะสามารถธำรงรักษานุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรและต้องการคงอยู่อย่างต่อเนื่องโดยไม่คิดลาออก ย่อมส่งผลดีต่อการบริหารงานในด้านต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย มนุษย์มีความต้องการทางสังคม มีความต้องการส่วนตัวและมีเป้าหมายที่แตกต่างกันในการเข้ามาอยู่ร่วมกันในองค์กร การใช้ปัจจัยต่างๆ เป็นเครื่องจูงใจให้เกิดประสิทธิภาพการนำมาซึ่งความคงอยู่ รู้สึกพอใจในการทำงานและความรู้สึกที่ตนเองเสมือนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะต้องคำนึงถึงเป้าหมายที่แตกต่างกันในการเข้ามาอยู่ร่วมกัน ในลักษณะความต้องการส่วนตัวของมนุษย์เข้ามาเกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อที่จะบำบัดความต้องการที่แตกต่างกันของมนุษย์ ปัญหาที่ไม่สามารถธำรงรักษานุคลากรที่มีความสามารถและความชำนาญให้คงอยู่กับองค์กรได้ ตัวอย่างเช่นภาคอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ที่กำลังขาดแคลนบุคลากร อาทิเช่น พนักงานขับรถบรรทุกที่มีความเชี่ยวชาญ ไม่เลือกงาน และสามารถไว้ใจได้ โดยในปัจจุบันพนักงานเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะออกไปประกอบธุรกิจ ในขณะที่ปัจจุบันตลาดแรงงานในธุรกิจ“โลจิสติกส์” มีการเติบโตมากกว่า30%ในปี 2561 ทั้งในส่วนของกาให้บริการคลังสินค้า การขนส่ง การบริการ และพนักงานประจำสำนักงาน และในปี 2562 มีแนวโน้มจะเติบโตขึ้นอีก โดยมีปัจจัยจากพฤติกรรมกาซื้อสินค้าของคน queเปลี่ยนไปสู่อุปสงค์ดิจิทัล ส่งผลให้ธุรกิจ อีคอมเมิร์ซไทยเติบโตมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการเติบโตของธุรกิจขนส่งพัสดุของไทย กำลังเติบโตอย่างต่อเนื่องตามจากการเปลี่ยนแปลง ของพฤติกรรมผู้บริโภคในในยุคปัจจุบันที่นิยมกาซื้อสินค้าผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์(Online platform) มากยิ่งขึ้น และมีการคาดการณ์ว่าตลาดธุรกิจขนส่งพัสดุในประเทศไทย จะเติบโตสูงถึง 35% มีมูลค่าตลาด 6.6 หมื่นล้าน และจะมียอดส่งพัสดุโดยรวมไม่ต่ำกว่า 4 ล้านชิ้นต่อวัน ดังนั้นผู้ประกอบการขนส่งพัสดุจำเป็นต้องมีการปรับตัววางแผนธุรกิจในอนาคต ได้แก่ การลงทุนด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ และการบริหารบุคลากรด้านโลจิสติกส์ อย่างเร่งด่วน เพื่อรองรับปริมาณกาจัดส่งสินค้าที่เพิ่มมากขึ้นในแต่ละวัน และสร้างความหลากหลายของบริการขนส่ง เพื่อเป็นทางเลือกให้กับผู้ใช้บริการและส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันในตลาดได้

จากความสำคัญของปัญหาข้างต้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุในกรุงเทพมหานคร ในลักษณะส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานในบริษัท สำหรับให้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการ แนวทางการแก้ไขปัญหาจากการลาออกของพนักงาน การสูญเสียบุคลากรที่มีความชำนาญและความสามารถในการทำงาน ตลอดจนกาพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้อง นำข้อมูลไปพิจารณาปรับกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อที่จะดึงดูดและธำรงรักษานุคลากรไว้กับองค์กรให้ได้ เพื่อทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายต่างๆ

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับการคงอยู่ของพนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการคงอยู่ของพนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ของพนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุในกรุงเทพมหานครที่ต่างกัน ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุในกรุงเทพมหานคร ต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุในกรุงเทพมหานคร
3. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุในกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการคงอยู่ของพนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุในกรุงเทพมหานคร
2. ทำให้ทราบถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ของพนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุในกรุงเทพมหานคร
3. สามารถนำข้อมูลไปใช้เพื่อนำเสนอแนวทางในการบริหารงานทางด้านทรัพยากรมนุษย์ที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาแก่บริษัทขนส่งพัสดุ หรือ ผู้สนใจได้
4. สามารถนำข้อมูลไปใช้เพื่อบริหารงาน กำหนดกลยุทธ์ของกิจการ สำหรับผู้บริหารองค์กรบริษัทขนส่งพัสดุ หรือ ผู้สนใจ เพื่อทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายต่างๆ

ทฤษฎีแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดที่เกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน

Taunton et al., (1989) กล่าวถึง ปัจจัยที่เป็นรูปแบบทางทฤษฎีเรื่องของการคงอยู่ (Theory Model of Retention) ไว้ 4 ด้าน คือ

1. ปัจจัยด้านบุคลากร (Employee Characteristics) ได้แก่โอกาสที่จะได้ไปทำงานที่อื่น การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การศึกษา ภาวะครอบครัว
2. ปัจจัยด้านภาระงาน (Task Requirement) ได้แก่ การปฏิบัติงานประจำการมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร
3. ปัจจัยด้านองค์การ (Organization Characteristics) ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทน การได้รับความยุติธรรม โอกาสก้าวหน้าในการได้เลื่อนตำแหน่ง
4. ปัจจัยด้านผู้บริหาร (Manager characteristics) ได้แก่ แรงจูงใจในการบริหาร อำนาจ อิทธิพล การรักษามูลค่าที่มีคุณภาพ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

1. ด้านองค์การ

- 1) การรักษานักงานทำให้เกิดการเพิ่มผลผลิตเพราะพนักงานมีความชำนาญ
- 2) การรักษานักงานทำให้ทีมงานมีความมั่นคงเพราะมีความรักผูกพันและเข้าใจ
- 3) การรักษานักงานจะทำให้ลดอัตราการเข้าออก
- 4) การรักษานักงานจะทำให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เกิดการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง
- 5) การรักษานักงานสามารถปลูกฝังทัศนคติที่ดีอย่างสม่ำเสมอ
- 6) การรักษานักงานเป็นการเตรียมกำลังคนสำหรับอนาคต
- 7) การรักษานักงานทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร
- 8) การรักษานักงานทำให้ลดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับพนักงาน เช่น การสรรหาฝึกอบรม เป็นต้น

2. ด้านพนักงาน

- 1) การรักษานักงานทำให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีต่องานและองค์กร
- 2) การรักษานักงานทำให้พนักงานตระหนักถึงคุณค่าของตนเองต่อองค์กร
- 3) การรักษานักงานทำให้สามารถดึงดูดคนมาสมัครงานขององค์กรมากขึ้น

การรักษานักงานให้คงอยู่ จึงมีความสำคัญต่อทั้งองค์กรและตัวพนักงาน ดังนั้นองค์กร จึงควรให้ความสำคัญในการดำเนินการอย่างจริงจังเพื่อประโยชน์ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

ตารางที่ 2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อการดึงดูดพนักงาน และรักษาพนักงาน

ลำดับที่	ปัจจัยที่มีผลต่อการดึงดูดพนักงาน	ปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาพนักงาน
1.	การจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการด้านสุขภาพที่แข่งขันได้ตลาดแรงงาน	การพัฒนาทักษะของพนักงาน
2.	โอกาสก้าวหน้าในองค์กร	ความเข้าใจต่อความต้องการของพนักงาน
3.	ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน	การจ่ายเงินที่แข่งขันได้ในตลาด
4.	โปรแกรมเกษียณอายุการเพิ่มต่อค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล	โปรแกรมด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์องค์กร
5.	การตระหนักถึงความสำคัญของงาน	การชี้แจงความคาดหวังที่องค์กรมีต่อ พนักงาน และความคาดหวังผลตอบแทน จากองค์กรของพนักงาน

ที่มา Berger and Berger (2004, อ้างถึงใน ปฐมพงษ์ โตพานิชสุรีย์, 2553

Henri (1916) ได้กล่าวว่า การธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่ในการ โดยอาศัยหลักการบริหาร จัดการองค์กรตามกระบวนการ POLC Model ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดการ องค์กร (Organizing) การชักนำ (Leading) การควบคุม (Controlling) เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของ องค์กรนั้น ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) เป็นทรัพยากรหนึ่งที่สามารถประยุกต์ใช้การจัดการด้วยกระบวนการดังกล่าวนี้ได้ ดังสรุปในภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กระบวนการจัดการบริหารตามหลัก POLC

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เศรษฐ์ พัฒนมาศ และธีทัต ตรีศิริโชติ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานสปป.ลาวที่ทำงานกับบริษัทข้ามชาติในประเทศ สปป.ลาว ผลวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน สปป.ลาว ที่ทำงานกับบริษัทข้ามชาติ ในประเทศ สปป.ลาว หมายความว่า การที่จะทำให้พนักงาน สปป.ลาว ที่ทำงานกับบริษัทข้ามชาติในประเทศ สปป.ลาว จะต้องสร้างความผูกพันด้านจิตใจ โดยทำให้มีความสุข มีความภาคภูมิใจ และให้ความสำคัญกับพนักงานในการทำงานในองค์กร และจะต้องสร้างความผูกพันอย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีสวัสดิการที่ดี ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม และมีเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมถึงต้องสร้างบรรทัดฐานด้านความผูกพันในองค์กร โดยสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร ในด้านที่สองการสร้าง ความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในค่าตอบแทน ให้พนักงานพอใจด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับงานและความรู้ ความพึงพอใจในความก้าวหน้าในงาน ได้แก่ โอกาสที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเอง ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้แสดงความรู้ความสามารถ และความก้าวหน้าที่ผ่านมา ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาในการ

ปฏิบัติงาน พร้อมให้คำแนะนำและความช่วยเหลือในการทำงาน ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาของมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจงานเป็นอย่างดี ด้านความพึงพอใจในลักษณะของงานและเงื่อนไขในการทำงาน ได้แก่ ความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

วารุณี มลิณฑปัญญา (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรด้านความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน และปัจจัยด้านความผูกพันมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง ($r=0.525$) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง ($r=0.567$) สำหรับปัจจัยบุคคล อายุ และระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

พีรดา เสาร์แก้ว (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานรายวัน กรณีศึกษา บริษัท ดอยคำผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 61.40) อายุระหว่าง 18-30 ปี (ร้อยละ 49.40) สถานภาพโสด (ร้อยละ 51.30) มีจำนวนภาวะเลี้ยงดูคนในครอบครัว 2 คน (ร้อยละ 21.50) ภูมิลำเนาอยู่ภายในอำเภอแม่จัน (ร้อยละ 82.90) อายุงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 47.50) ทำงานแผนก/งานผลิต (ร้อยละ 64.60) ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. (ร้อยละ 34.20) รายได้น้อยกว่า 8,000 บาท (ร้อยละ 81.60) แต่ไม่เกิน 12,000 บาท และไม่มีรายได้อื่นนอกจากงาน (ร้อยละ 88.60) และมีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง (ร้อยละ 53.80) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานรายวัน เพศ สถานภาพสมรส จำนวนภาวะเลี้ยงดูคนในครอบครัว ภูมิลำเนา อายุงาน แผนก/งาน ระดับ การศึกษา รายได้จากการทำงาน และรายได้อื่นนอกจากงาน ไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานรายวัน นอกจากนี้ พบว่า ปัจจัยจุดจูงใจด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานรายวัน และปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงขององค์กรมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานรายวัน

นิตาชาล ภูมิพินผล (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เดลแมกซ์ แมชีนเนอรี จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ มีผลต่อการคงอยู่ในงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานที่อายุน้อย อยู่ในช่วงเก็บเกี่ยวประสบการณ์ใหม่ ๆ เรียนรู้การใช้ชีวิต ในการทำงาน ขณะที่พนักงานที่มีอายุมากแล้วไม่ค่อยเปลี่ยนแปลงงาน เพราะมีความเสี่ยงสูงในเรื่องของการจ้างงานที่ลดลง รวมทั้งมีภาระที่มากขึ้นทำให้อยู่ในองค์กรต่อไป ส่วนด้านสถานภาพพนักงานที่สถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่มีอัตราการคงอยู่ที่สูงกว่าสถานภาพโสดและสมรส เนื่องจากภาระที่แตกต่างกันแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการคงอยู่ในงาน เพราะพนักงานมีความผูกพันทางด้านจิตใจหรือทัศนคติทำให้ พนักงานมีความรู้สึกปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร และจากผลการศึกษาความพึงพอใจในงานทุกด้าน กล่าวคือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงของบริษัท ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ และด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

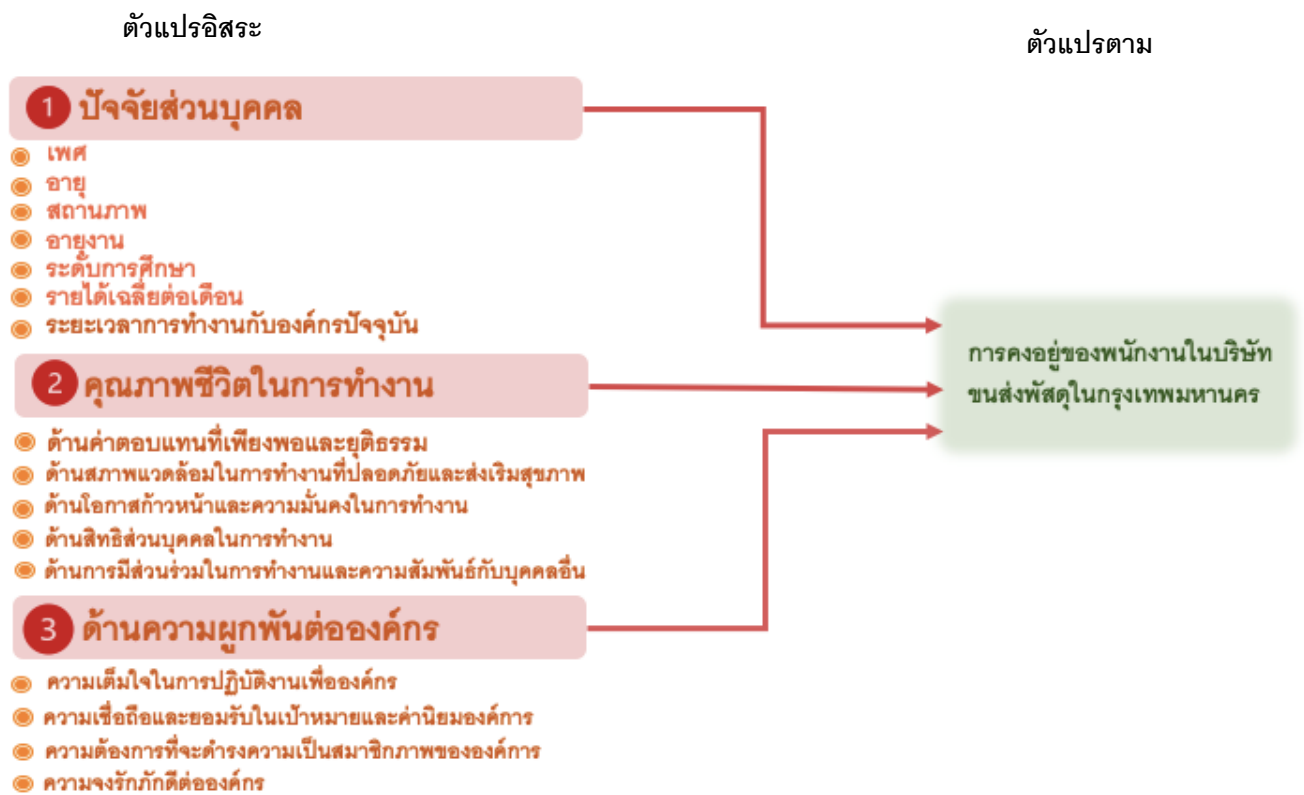
วรรณ วิริยะกังสานนท์ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ อายุเฉลี่ย 30.98 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงาน เฉลี่ย 4.83 ปี มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.62$) และมีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง ($\bar{X}=3.88$) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนครธนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<0.01$) โดยความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครธนได้ร้อยละ 24.3 ได้สมการรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Y^{\wedge} \text{การคงอยู่ในงาน} = 1.405 + .501(\text{ความผูกพันต่อองค์กร})$$

$$Z^{\wedge} \text{การคงอยู่ในงาน} = 0 + .501Z(\text{ความผูกพันต่อองค์กร})$$

จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารโรงพยาบาลควรปรับรูปแบบการบริหารด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารอัตรากำลัง เพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานได้มากขึ้น

กรอบแนวความคิดสำหรับการวิจัย



รูปที่ 2.2

วิธีดำเนินงานวิจัย

ในการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ใช้วิธีการเชิงปริมาณ(Quantitative Research) งานวิจัยในครั้งนี้ได้ใช้เครื่องมือแบบสอบถาม โดยสอบถามผ่านทางออนไลน์จำนวน 400 ชุด ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ดังนี้

ขั้นตอนที่1 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัทขนส่งพัสดุ ทั้งชายและหญิง อายุตั้งแต่ 20-51ปีขึ้นไป ในเขตกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนที่2 ใช้วิธีการสุ่มตามความสะดวก (Convenience Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างตาม ความสะดวกในเรื่องที่ศึกษา โดยใช้คำถามคัดกรองก่อนว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของบริษัทขนส่งพัสดุหรือไม่ และใช้แบบสอบถามออนไลน์ที่สร้างจากGoogle Form ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหา และอุปสรรคจากสถานการณ์ไวรัสโควิด19ในประเทศไทย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษางานวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานงานวิจัย คือแบบสอบถามโดยมีการแบ่งออกเป็น 4 ส่วน มีดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed End) มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Check List) มีคำตอบหลายตัวเลือก(Multiple Choice) มีคำถามทั้งหมดจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยคำถาม 5 ด้าน รวมทั้งหมด 20 ข้อ แบ่งระดับความความคิดเห็น เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Interval Scale) 5 ระดับ สอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของท่าน มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย คำถาม 4 ด้าน รวม 17 ข้อ แบ่งระดับความความคิดเห็น เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Interval Scale) 5 ระดับ สอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของท่าน มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดการคงอยู่ในงานของพนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย คำถามทั้งหมด 5 ข้อ โดยได้แบ่งระดับความความคิดเห็น เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Interval Scale) 5 ระดับ สอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของท่าน มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยในครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative approach) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล เสนอเป็นค่าร้อยละ(Percentag) ใช้ค่าเฉลี่ย(Mean)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation)และข้อมูลระดับความคิดเห็น การทดสอบสมมติฐาน ใช้ค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) การทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ LSD และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's correlation coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการคงอยู่ของพนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุในกรุงเทพมหานคร และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ของพนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า พนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ระหว่าง 31-40 สถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และมีระยะเวลาการทำงานกับองค์กรปัจจุบัน 1-5 ปี

การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุในเขตกรุงเทพมหานครในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.605$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 4.46$, $SD = 0.623$)

การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าคุณภาพผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.557$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน คือ ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.50$, $SD = 0.462$)

การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของพนักงาน พบว่าการคงอยู่ในงานของพนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.690$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ คือ ท่านมีความทุ่มเทตั้งใจทำงานในองค์กรนี้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.738$)

พนักงานในภาพรวมมีระดับสูงขึ้นการคงอยู่ในงานของพนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุ ในกรุงเทพมหานครมีแนวโน้มสูงขึ้นด้วย

- 3.2 .ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุในกรุงเทพมหานคร ($r=0.735$) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีระดับสูงขึ้นการคงอยู่ในงานของพนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุในกรุงเทพมหานครมีแนวโน้มสูงขึ้นด้วย
- 3.3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุในกรุงเทพมหานคร ($r=0.908$) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กรมีระดับสูงขึ้นการคงอยู่ในงานของพนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุในกรุงเทพมหานครมีแนวโน้มสูงขึ้นด้วย
- 3.4 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุในกรุงเทพมหานคร ($r=0.919$) หมายความว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรมีระดับสูงขึ้นการคงอยู่ในงานของพนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุในกรุงเทพมหานครมีแนวโน้มสูงขึ้นด้วย
- 3.5 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุในกรุงเทพมหานคร ($r=0.956$) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรมีระดับสูงขึ้นการคงอยู่ในงานของพนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุในกรุงเทพมหานครมีแนวโน้มสูงขึ้นด้วย

การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุในเขตกรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่ควรอภิปรายดังนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุในเขตกรุงเทพมหานครในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาของธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย (2557) เรื่อง ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรมการโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานครผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรมากที่สุด 3 ลำดับ ได้แก่ การมีเกณฑ์การให้รางวัลและผลตอบแทนที่ชัดเจนและมีความเหมาะสมต่อความสามารถในการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อถือนและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาของวรรณ วิริยะกังสานนท์ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ อายุเฉลี่ย 30.98 ปี ระยะเวลา ปฏิบัติงานเฉลี่ย 4.83 ปี มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กร การคงอยู่ในงานของพนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครในภาพรวม และรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ คือ ท่านมีความทุ่มเทตั้งใจทำงานในองค์กรนี้อย่างเต็มที่ ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรปัจจุบัน ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ ท่านกำลังมองหาอาชีพอื่นหรือต้องการจะเปลี่ยนงาน และท่านไม่รู้สึกรู้สึกว่าการทำงานที่องค์กรแห่งนี้เป็นการผูกมัดตัวเอง ตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริพงษ์ สุนทรวัฒน์กิจ (2554) เรื่อง ปัจจัย ที่จะส่งผลกระทบต่อรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร กรณีศึกษาพนักงานในธุรกิจ Wedding Studio ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อรักษาพนักงานให้คงอยู่ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะงาน รองลงมาคือ ความมีชื่อเสียงขององค์กร ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านความยุติธรรม ด้านหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา และด้านผลตอบแทน ตามลำดับ

พนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุในกรุงเทพมหานครที่มีอายุ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันมีการคงอยู่ในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนเพศไม่พบความแตกต่าง สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย อธิบายได้ว่าอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิ ภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากจะมีความคิด มีความรับผิดชอบในงาน มีความรอบคอบกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย และยิ่งมีอายุ มากขึ้นจะพบว่ามีความคงอยู่ในงานสูง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากบุคคลากรได้สะสมประสบการณ์ ทักษะการทำงาน และความชำนาญในงานที่เพิ่มตามระยะเวลาที่ปฏิบัติอยู่ และหวังได้รับผลประโยชน์ตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้นจึงมีความต้องการลาออกจากงานน้อยลง สอดคล้องกับการศึกษาของพีรดา เสาร์แก้ว (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานรายวัน กรณีศึกษา บริษัท ดอยคำผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด พบว่า อายุมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานรายวัน เพศ สถานภาพสมรส จำนวนภรรยาเลี้ยงดูคนในครอบครัว ภูมิลำเนา อายุงาน แผนกงาน ระดับ การศึกษา รายได้จากการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุในกรุงเทพมหานคร แสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมมีระดับสูงขึ้นการคงอยู่ในงานของพนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุในกรุงเทพมหานคร มีแนวโน้มสูงขึ้นด้วย สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย และสอดคล้องกับการศึกษาของธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย (2557) เรื่อง ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรมบริการโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานครผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันและความภักดีมีอิทธิพลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยในภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรมากที่สุด 3 ลำดับ ได้แก่ การมีเกณฑ์การให้รางวัลและผลตอบแทนที่ชัดเจนและมีความเหมาะสมต่อ ความสามารถในการทำงาน รองมาคือการมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและนโยบายการเลื่อนตำแหน่งงานที่ชัดเจน และความหวังที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้น เมื่อผลงานที่แสดงผลออกถึงประสิทธิภาพ ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคงอยู่ของพนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุในเขตกรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอแนะเพื่อให้นำไปใช้ ดังนี้

1. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ควรจัดสรรค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน จัดให้มีโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนอื่นๆ นอกจากเงินเดือน (เช่น โบนัส, ค่าคอมมิชชั่น, เงินรางวัล) รวมทั้งการให้รางวัลแก่พนักงานที่ทำงานนานกว่า 10 ปี เพื่อรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้คงอยู่กับองค์กร เช่น การจัดโครงการเพื่อยกย่องหรือประกาศเกียรติคุณของพนักงานในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมค่าตอบแทนอื่นที่อยู่ในรูปแบบ Non-Financial เป็นต้น รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เช่น จัดให้มีการตรวจสุขภาพของบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง จัดให้มีเครื่องใช้สำนักงานอุปกรณ์และวัสดุต่าง ๆ มีความพอเพียง อยู่ในสภาพดีพร้อมใช้งาน เหมาะสมกับการทำงานและมีความทันสมัย บริเวณอาคารสำนักงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นต้น และควรมีการส่งเสริมการเรียนรู้และการเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานให้กับพนักงานด้วย

2. ด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ควรส่งเสริมการสร้างสายสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้า-ลูกน้อง และระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันเอง ด้วยการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ต่าง ๆ และสร้างสายสัมพันธ์กับพนักงาน เพื่อเสริมความมั่นใจในความมั่นคง ความมีชื่อเสียงขององค์กร ผ่านเรื่องราวประวัติความเป็นมาในอดีต และการประกาศถึงวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมายขององค์กร ปัจจุบันถึงอนาคต ให้กับพนักงานรับรู้อย่างต่อเนื่องทั่วถึง ประกอบกับการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม มีอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลให้เพียงพอ ผลการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า พนักงานส่วนใหญ่ตระหนักรู้ถึงความมั่นคงและความมีชื่อเสียงขององค์กรในระดับมากที่สุด ซึ่งพนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกว่างานของตนเองสอดคล้องกับนโยบาย ไม่ถึงเลที่จะหนีที่อย่างใดอย่างหนึ่ง ในนามขององค์กรเช่น การเป็นตัวแทน เข้าร่วมกิจกรรมทาง ซึ่งพนักงานรู้สึกภูมิใจ และมั่นใจว่าการทำงานที่นี้จะทำให้ชีวิตตนเองและครอบครัวมีความสุข

3. ด้านการคงอยู่ในงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความทุ่มเทตั้งใจทำงานในองค์กรน้อยอย่างต่อเนื่อง ที่มีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรปัจจุบัน มีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป ให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ และไม่รู้สึกรู้ว่าการทำงานที่องค์กรแห่งนี้เป็นการผูกมัดตัวเอง ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพนักงาน ดังนั้นผู้บริหารขององค์กรจึงควรตระหนักและให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความพึงพอใจในงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน และสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรให้สูงขึ้น ก็จะทำให้การคงอยู่ในงานของพนักงานในบริษัทขนส่งพัสดุในกรุงเทพมหานครในองค์กรนั้นดีขึ้น

บรรณานุกรม

- กนกพร กระจำแสง และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2561, กันยายน - ธันวาคม). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครธน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี. 11(26): 116-129.
- ธีระวุฒิ ตีระประสิทธิ์ชัย. (2557). ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรมการโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ: กรุงเทพฯ.
- นิศาชล ภูมิพื้นผล (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เดลแมกซ์ แมชชีนเนอรี จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพฯ
- พีรดา เสาร์แก้ว. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานรายวัน กรณีศึกษา บริษัท ดอยคำผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- ปิยาพร ห่องแสง. (2555). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อ ความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขา ธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรรณ วิริยะก้านานนท์ (2556) ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารพยาบาล. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยคริสเตียน
- วารุณี มิลินทปัญญา. (2561). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยธนบุรี, ปีที่ 12 ฉบับที่ 28 เดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2561. หน้า 244-255
- วรรณวิสา ดำรงสกุลวงศ์ (2557) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมฟอกหนัง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ไฮค์ จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น. กรุงเทพฯ.
- ศิริพงษ์ สุนทรวัฒน์กิจ (2554) เรื่อง ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร กรณีศึกษาพนักงานในธุรกิจ Wedding Studio ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ. วิทยาลัยพานิชย์ศาสตร์บูรพาปริทัศน์: ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2562. หน้า 74-89.
- เศรษฐรัฐ พัฒนามาศ และธิตต์ ตีระศิริโชติ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ของพนักงานสปป.ลาวที่ทำงานกับบริษัทข้ามชาติในประเทศ สปป.ลาว
- Berger, L. A. & Berger, D. R. (2004). The talent management handbook: Creating organizational excellence by identifying, developing, and promoting your best people. New York: McGraw-Hill. อ้างถึงใน ปฐมพงษ์ โตพานิชสุรีย์. (2553). การรักษาผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในองค์กร:กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือนสามัญ. วารสารบริหารธุรกิจ, 33(127), 35-49.
- Henri Fayol. (1916). Generaland Industrial Management. London: Pitm
- Taunton, R. L., Krampitz, S. D., & Wood, C. Q. (1989). Manager Impact on Retention of HospitalStaff: Part 1. Journal of Nursing Administration 19(3), 14-19