

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานบริษัท ดีคคอม จำกัด สำนักงานใหญ่

รศ.ดร.วิเศษสุวรรณ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤศจิกายน 2560


ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

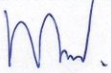
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์  
ของ รุปนัท วิเศษสุวรรณ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน  
ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

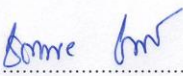
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

  
.....  
(อาจารย์ ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์)

คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานงานนิพนธ์

  
..... ประธานกรรมการ  
(อาจารย์ ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

  
..... กรรมการและเลขานุการ  
(อาจารย์ ดร.ชิตพล ชัยมะดัน)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน  
ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พจน์ีย์ ธาระเสนา)

วันที่ 14 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานบริษัท ดิจิตอล จำกัด สำนักงานใหญ่” สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ  
อาจารย์ ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์ อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ผู้ดูแลเอาใจใส่ คอยให้คำแนะนำ  
และตรวจการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี และขอขอบพระคุณ  
กรรมการการสอบภาคนิพนธ์ ผู้ให้คำแนะนำการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ พนักงานบริษัท ดิจิตอล จำกัด สำนักงานใหญ่ทุกท่านที่ได้ให้ความ  
กรุณาอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นในการดำเนินการวิจัยสำเร็จด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมารดา ผู้ที่เป็นกำลังใจ ความห่วงใย ตลอดจน  
ให้การสนับสนุนการศึกษาและการทำวิจัยครั้งนี้มาโดยตลอด และขอขอบพระคุณ พี่น้อง  
และเพื่อน ๆ ทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจตลอดจนความห่วงใยผู้วิจัยตลอดมา

ฐปณิต วิเศษสุวรรณ

58930244: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน/ ความผูกพันต่อองค์กร/ พนักงาน บริษัท ตี๊กคอม จำกัด  
สำนักงานใหญ่

รูปนัท วิเศษสุวรรณ: ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ  
องค์กรของพนักงานบริษัท ตี๊กคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ (THE RELATIONSHIP BETWEEN  
QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG  
EMPLOYEES WORKING FOR TUKCOM COMPANY (MAIN OFFICE) อาจารย์ผู้ควบคุม  
งานนิพนธ์: อุษณากร ทาวะรัมย์, รป.ด. 77 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
บริษัท ตี๊กคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ 2) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน  
บริษัท ตี๊กคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน  
กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ตี๊กคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ โดยศึกษาทั้ง  
ประชากรการวิจัย คือ พนักงานบริษัท ตี๊กคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ จำนวน 167 คน เครื่องมือที่ใช้  
ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่า Cronbach'alpha ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ( $\alpha = 0.957$ )  
และด้านความผูกพันต่อองค์กร ( $\alpha = 0.905$ ) วิเคราะห์ข้อมูลสถิติด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย  
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ตี๊กคอม จำกัด  
สำนักงานใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับ สูง 2) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ตี๊กคอม  
จำกัด สำนักงานใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน  
กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ตี๊กคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ พบว่า คุณภาพชีวิต  
การทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01  
โดยขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ( $r = 0.76$ ) และมีทิศทางบวก

58930244: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: QUALITY OF WORK LIFE/ ORGANIZATIONAL COMMITMENT/

TUKCOM COMPANY (MAIN OFFICE)

THAPANUT VISETSUWAN: THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF  
WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG EMPLOYEES

WORKING FOR TUKCOM COMPANY (MAIN OFFICE). ADVISOR: AUSANAKORN

TAVAROM, D.P.A. 77 P. 2017.

The purpose of this study was threefold. First, it aimed at examining a level of organizational commitment of the employees, working for Tukcom Company (main office). Also, this study intended to investigate a level of these employees' quality of work life. The third purpose of this study was to determine the relationship between the level of quality of work life and organizational commitment among these employees. The population participating in this study was 167 employees, working for Tukcom Company (main office). The instrument used to collect the data was a questionnaire with the value of Cronbach's Alpha in quality of work life at 0.957 and organizational commitment at 0.905. The statistical tests used to analyze the collected data included percentage, means, standard deviation, and the test of Pearson Product Moment Correlation Coefficient.

The results of the study revealed that the quality of work life among the employees, working for Tukcom Company (main office) was at a high level. Also, the subjects expressed their organizational commitment at a high level. Finally, it was shown that there was a statistically significant relationship between the level of quality of work life and organizational commitment among the employees working for Tukcom Company (main office) at a significant level of .01. The relationship was high ( $r = 0.76$ ) and positive.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	2
สมมติฐานการวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพัน	
ต่อองค์การ.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ.....	17
ข้อมูลและสถิติทั่วไปของบริษัท ติ๊กคอม จำกัด สำนักงานใหญ่.....	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	36
ประชากรการวิจัย.....	36
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	36
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	39

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนน.....	39
4 ผลการวิจัย.....	41
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	42
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ตี๊กคอม จำกัด สำนักงานใหญ่.....	43
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ตี๊กคอม จำกัด สำนักงานใหญ่.....	52
ตอนที่ 4 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ตี๊กคอม จำกัด สำนักงานใหญ่.....	56
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	59
สรุปผลการวิจัย.....	59
อภิปรายผลการวิจัย.....	60
ข้อเสนอแนะ.....	63
บรรณานุกรม.....	65
ภาคผนวก.....	70
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	77

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	สรุปแนวคิด ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน และองค์ประกอบ ของคุณภาพชีวิตการทำงาน..... 16
2	สรุปแนวคิด ความหมายของความผูกพัน และองค์ประกอบของความผูกพัน ต่อองค์กร..... 22
3	จำนวนบุคลากรของบริษัท ดิจคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามแผนก..... 24
4	สรุปผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กร..... 34
5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล..... 42
6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับของระดับ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม..... 44
7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับของระดับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย..... 45
8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับของระดับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน..... 46
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับของระดับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล..... 47
10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับของระดับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม..... 48
11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับของระดับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงาน..... 49
12	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับของระดับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม..... 50
13	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับของระดับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม..... 51
14	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายด้าน..... 52



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
15	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปรผล และอันดับของระดับ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร.....	53
16	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปรผล และอันดับของระดับ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามในการทำงาน เพื่อประโยชน์องค์กร.....	54
17	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปรผล และอันดับของระดับ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกภาพในองค์กร.....	55
18	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปรผล และอันดับของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายด้านและภาพรวม.....	56
19	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร.....	57
20	การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายด้าน.....	57

## สารบัญญภาพ

ภาพที่

หน้า

1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
---	---------------------------	---

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความผูกพันต่อองค์กร คือ ทศนคติทางความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยมีการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร มีความจงรักภักดีจะแสดงพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกัน สมาชิกอื่น ๆ ได้แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วม ในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร (สุพานี สฤกษ์วานิช, 2549) ความผูกพันเป็นทศนคติที่สำคัญอย่างยิ่ง สำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็้องค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการ ของมนุษย์กับจุดหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นผู้มีส่วนเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร (Buchanan, 1974 อ้างถึงใน ณัฏพล โดบาร์มีกุล, 2555) ดังนั้น การส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากปัจจัย ที่แตกต่างกัน สำหรับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตเจินั้นเกิดขึ้นจากประสบการณ์ทางบวกในการ ทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน และการบรรลุความคาดหวัง ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านการ คงอยู่นั้น มีปัจจัยที่ส่งผล คือ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ จะคำนึงถึงสวัสดิการ ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรและตำแหน่งที่ว่างในองค์กร และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน คือ เป็นความสำนึกในภาวะผูกพันต่อองค์กร เนื่องมาจากค่านิยม ส่วนบุคคล

การที่พนักงานในองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะก่อให้เกิดถึงความผูกพัน ต่อองค์กร (Hackman and Suttle, 1977; Grusky, 1966; Huse and Cummings, 1985; Eisenberger, 1990) คือ สร้างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานทุกระดับที่มีต่อองค์กรอันเป็นผลมาจาก การดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญต่อพนักงานในฐานะที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ ซึ่งคุณภาพ ชีวิตการทำงาน คือ สภาพการทำงานที่ส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้การทำงาน ที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของตนเอง รวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย อันจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้เกิดการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ และมีความผูกพันต่อองค์กรด้วย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กร โดยการศึกษาครั้งนี้มุ่งสนใจศึกษาพนักงานบริษัท ดิจคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ของบริษัท ดิจคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ มีอายุงานส่วนใหญ่มากกว่า 5 ปี

(บริษัท ดีคคอม จำกัด, 2560) ซึ่งถือว่าทำงานกับบริษัทเป็นระยะเวลานาน จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กร โดยเฉพาะปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเพื่อผลการศึกษามีประโยชน์ต่อองค์กรจะเป็นแนวทางในการส่งเสริม พัฒนา และปรับปรุงการบริหาร โดยให้ความสำคัญเรื่องการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ตลอดจนพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีคคอม จำกัด สำนักงานใหญ่
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ดีคคอม จำกัด สำนักงานใหญ่
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีคคอม จำกัด สำนักงานใหญ่

### สมมติฐานการวิจัย

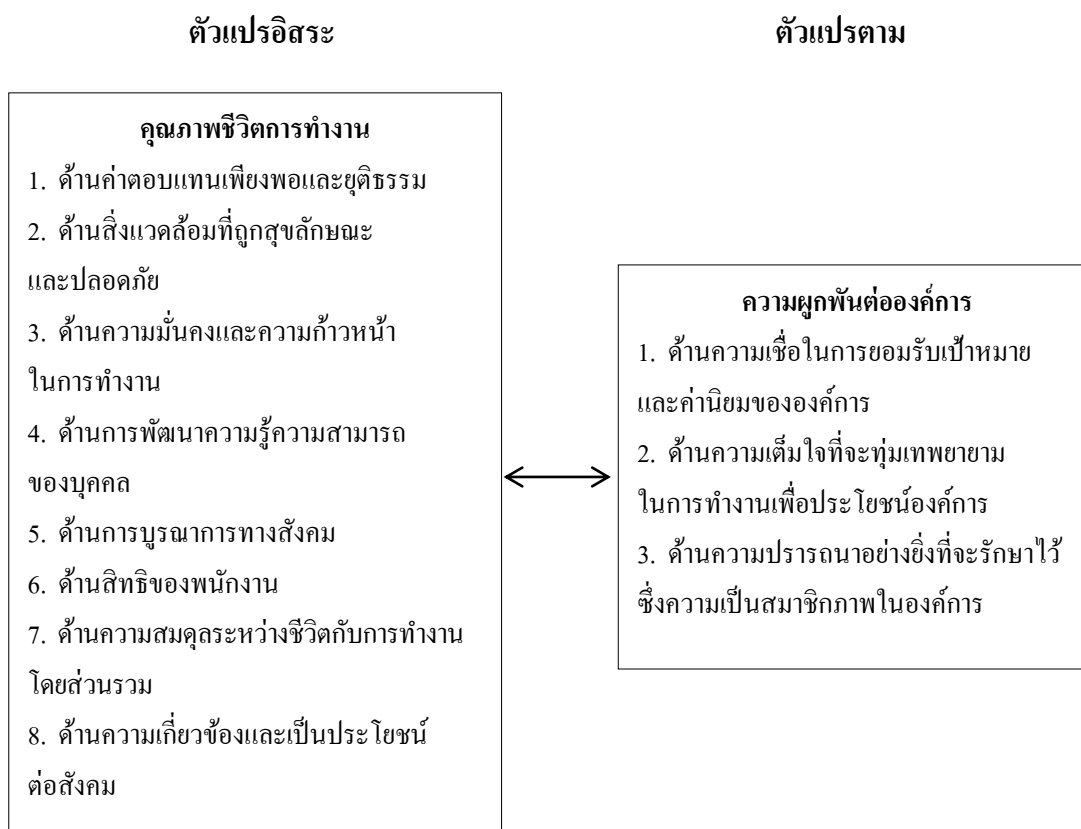
คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีคคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยนำแนวความคิดของ Steeers (1977) และศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยนำแนวคิดของ Walton (1973) มาเป็นแนวคิด หลักการในการวิเคราะห์ปรับปรุงมาจากนิภา คำบรรลือ (2557) และปวีณา กรุงพลี (2552)

นอกจากนี้ ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีนักวิชาการที่สนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง ได้แก่ Hackman and Suttle (1977 อ้างถึงใน นุตชา ภิญ โญญาภาพ, 2547) Grusky (1966 อ้างถึงใน นุตชา ภิญ โญญาภาพ, 2547) Huse and Cummings (1985, หน้า 199-200 อ้างถึงใน นุชจิรา ต๊ะสุ, 2552) และ Eisenberger (1990 อ้างถึงใน นุชจิรา ต๊ะสุ, 2552) และจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพัน

ต่อองค์การ (รุ่งทิพย์ งานรุ่งชัชวาล, 2554; เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง, 2553; พิชัย บังหมัด, 2558; ณ์ัฐพล เอี่ยมสอาด, 2557; พงษ์เทพ เงาะคว่น, 2555)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ดิจคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ดิจคอม จำกัด สำนักงานใหญ่
2. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ดิจคอม จำกัด สำนักงานใหญ่
3. นำเอาข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเสนอต่อผู้บริหารบริษัท ดิจคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ดิจคอม จำกัด สำนักงานใหญ่

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดิจคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ ตามแนวคิดของ Walton (1973) อ้างถึงใน เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง, 2553) กับความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Steers (1977) อ้างถึงใน ฌัฐพล เอี่ยมสอาด, 2557)

### 1.2 สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้

1.2.1 ตัวแปรอิสระ คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ดิจคอม จำกัด สำนักงานใหญ่

1.2.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดิจคอม จำกัด สำนักงานใหญ่

### 2. ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ดิจคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ จำนวน 167 คน (บริษัท ดิจคอม จำกัด, 2560)

### 3. ระยะเวลาในการรวบรวมเก็บข้อมูล

ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล 6 เดือน คือ ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2560-เดือนธันวาคม พ.ศ. 2560

## นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไปของการรับรู้ของแต่ละคนในด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม สภาพการมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคม สิทธิของพนักงาน เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ในสังคม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน หรือสวัสดิการอื่น ๆ จากการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานแล้ว รู้สึกเหมาะสมและสามารถใช้จ่ายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy working condition) หมายถึง มีสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานทำงานอยู่ในสถานที่ทำงานที่ไม่ทำให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพและอันตรายต่อร่างกาย

3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (Growth and security) หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งในเรื่องของรายได้และตำแหน่งงาน

4. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (Developing of human capacities) หมายถึง องค์กรทำให้โอกาสแก่พนักงานได้ใช้ฝีมือ พัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนมีคุณค่าและมีความรู้สึกทำทนายจากการทำงานของตนเอง

5. ด้านการบูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ในสังคม กลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารในกลุ่ม

6. ด้านสิทธิของพนักงาน (Constitutionalism) หมายถึง การใช้กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน การเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ความเสมอภาค ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (The total life space) หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาที่ให้กับสังคม

8. ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance) คือ กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกในทางบวก ซึ่งแสดงถึงพฤติกรรม เป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานที่มีต่อองค์การ คือ การยอมรับองค์การ การใช้ความสามารถเพื่อองค์การ และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านความเชื่อในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และค่านิยมของตนเองที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ

2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามในการทำงานเพื่อประโยชน์องค์การ หมายถึง การใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อที่ให้งานขององค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

3. ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ หมายถึง ความต้องการของพนักงานเองที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์การ แม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีจากองค์การอื่น

พนักงาน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในบริษัท ดีกคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ ซึ่งประกอบด้วย ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก ผู้จัดการแผนก ผู้จัดการฝ่าย ผู้อำนวยการฝ่าย และกรรมการผู้จัดการ

บริษัท ดีกคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ หมายถึง บริษัทที่ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับศูนย์การค้า ตั้งอยู่ที่ 4/ 222 หมู่ 10 อาคารฮาร์เบอร์มอลล์ ชั้น 15 ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 20230



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดิจิตอล จำกัด สำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
  - 2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
  - 2.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
  - 3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
  - 3.2 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร
4. ข้อมูลและสถิติทั่วไปของบริษัท ดิจิตอล จำกัด สำนักงานใหญ่
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันขององค์กร

จากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันขององค์กร พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดไว้ดังนี้

Hackman and Suttle (1977 อ้างถึงใน นุตชา ภิญ โญธภาพ, 2547) ได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนอกจากจะมีส่วนทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจแล้ว ที่สำคัญ คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรได้

Grusky (1966 อ้างถึงใน นุตชา ภิญ โญธภาพ, 2547) กล่าวว่าคนที่บุคคลได้เข้ามาเป็นสมาชิกในองค์กรอย่างเป็นทางการ (Formal organization) เพราะว่าบุคคลนั้นได้สามารถจะบรรลุวัตถุประสงค์โดยผ่านการเป็นสมาชิก แต่ถ้าหากบุคคลไม่ได้รับสิ่งที่ต้องการหรือได้รับในระดับที่ต่ำกว่าคาดหวัง

ทำให้บุคคลจะออกจากองค์กร แต่ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลได้รับสิ่งที่ต้องการจะทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

Huse and Cummings (1985, หน้า 199-200 อ้างถึงใน นุชจิรา ต๊ะสุ, 2552) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นจะส่งผลให้กับพนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและมีสุขภาพจิตที่ดี และเป็นองค์ประกอบอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร

Eisenberger (1990 อ้างถึงใน นุชจิรา ต๊ะสุ, 2552) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในเรื่องของด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านความก้าวหน้าและด้านความมั่นคงในงาน จะทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรยิ่งขึ้น ตลอดจนความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

นอกจากนั้น ผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีงานวิจัยหลายเล่มสรุปผลว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรดังต่อไปนี้ รุ่งทิพย์ งานรุ่งชัชวาล (2554) ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทชายไพบูลย์ เทรดิ่ง (1972) จำกัด มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พิชัย บังหมัด (2558) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจสำรวจและผลิตปิโตรเลียม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ณัฐพล เอี่ยมสอาด (2557) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเช่าซื้อรถยนต์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเป็นความสัมพันธ์ในทางบวก และมีขนาดความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

### แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นเป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกันออกไป มีลักษณะเป็นนามธรรม นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีแนวคิดและความเห็นที่หลากหลาย รวมไปถึงการกำหนดปัจจัย ตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อใช้เป็นเกณฑ์การตัดสินใจที่สามารถบอกกล่าวได้ว่าบุคคลมีชีวิตการทำงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นเป็นอย่างไร และยังได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเรื่อย ๆ

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบัน เพราะถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน

เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงาน ครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวันของคนเราจะอยู่ที่ทำงาน ดังนั้นที่ทำงานจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคง ความรู้สึกดังกล่าวควรจะเป็นสิ่งที่คนทำงานได้ประสบจากที่ทำงาน (สันติ บางอ้อ, 2540 อ้างถึงใน เศรษฐศาสตร์ ไซยแสง, 2553)

#### ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973, p. 12 อ้างถึงใน เศรษฐศาสตร์ ไซยแสง, 2553) ได้กล่าวถึงความหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นคุณลักษณะการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของบุคคลนั้น ๆ โดยสามารถพิจารณาคุณลักษณะแนวทงความเป็นบุคคล สถานภาพของแต่ละตัวบุคคลหรือสังคม ด้านของสังคมในองค์การที่ทำงานในองค์การประสบผลสำเร็จ

Merton (1977, p. 55 อ้างถึงใน เศรษฐศาสตร์ ไซยแสง, 2553) ได้กล่าวถึง ความหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าเป็นคำที่มีความหมายค่อนข้างกว้าง ครอบคลุมทุก ๆ เรื่อง เกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานและสภาพการทำงาน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของคนในงาานนั้น ๆ การจัดการเพื่อให้มีประสิทธิภาพของผลิตผล และเป็นที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2530, หน้า 15 อ้างถึงใน เศรษฐศาสตร์ ไซยแสง, 2553) ได้กล่าวถึงความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า ชีวิตในการทำงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี และคุณค่า การเป็นมนุษย์ของบุคลากร คือ การใช้ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถตอบสนองขั้นพื้นฐานที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละยุคสมัย

Hackman และ Suttle (1977, p. 14 อ้างถึงใน นุชชา ภิญ โญภาพ, 2547) ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความสุขและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ เช่น ระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร และย้งรวมไปถึงเจ้าของบริษัทหรือหน่วยงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี นอกจากการมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้วนั้น ยังอาจจะส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองด้านอื่น ๆ อีกด้วย เช่น สภาพเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อม และผลผลิตต่าง ๆ อีกด้วย ที่สำคัญคุณภาพชีวิตจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การได้และความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ ยังช่วยลดอัตราการลาออก ขาดงาน และอุบัติเหตุที่น้อยลง ในขณะที่ประสิทธิผลขององค์การในเรื่องของขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตที่สูงขึ้น

Delamotte and Takezawa (1984 อ้างถึงใน สุดารัตน์ ทรุทสิก, 2557) ได้กล่าวว่า เป็นแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมาจากแนวคิดของคุณภาพชีวิต หมายถึง เป็นการพัฒนาให้บุคคลนั้นมีสภาพของความเป็นอยู่ที่ดี โดยที่ให้พนักงานมีสภาพการทำงานที่ดีอยู่ภายใต้การทำงาน

ที่เหมาะสมและมีความปลอดภัย ได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมและเสมอภาคในสังคม ผลงานที่มีต่อพนักงานเกิดจากการปรับปรุงหน่วยงานและลักษณะของงานนั้น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พนักงานที่ควรจะได้รับพิจารณาเป็นพิเศษเกี่ยวกับการส่งเสริมด้านชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล รวมไปถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องของความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ส่งผลต่อสภาพการทำงานของเขาอีกด้วย

Schermerhorn (1996 อ้างถึงใน สุดารัตน์ ครุฑสิทธิ์, 2557) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวชี้วัดคุณภาพของทั้งหมดได้จากประสบการณ์ในสถานที่ทำงาน และเป็นแนวทางที่ยังเน้นถึงความคิดเกี่ยวกับคนในเรื่องสภาพการทำงาน และการมีส่วนร่วมในที่ทำงาน

Huse and Cummings (1985, pp. 198-200 อ้างถึงใน นุชจิรา ต๊ะสุ, 2552) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือเป็นความพึงพอใจในงานของบุคคลกับหลักประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ เป็นประสิทธิผลองค์กร เกิดจากความผาสุกในงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์การทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และอธิบายอีกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นส่งผลต่อองค์กรได้ 3 ประการ คือ 1) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร 2) ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

Bluestone (1977, p. 44 อ้างถึงใน นุชจิรา ต๊ะสุ, 2552) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศในสถานที่ทำงานที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานนั้นได้รับความพึงพอใจในการทำงานให้สูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมของกระบวนการในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ สำหรับองค์กร มักจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา คือ ได้หมายความรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้เป็นประชาธิปไตยในที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น และยังก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กรอีกด้วย ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกขององค์กรในทุกระดับได้นำเอาความสามารถ ความรู้ สติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะมาใช้ในการทำงานในองค์กร ย่อมทำให้สมาชิกได้รับความพึงพอใจสูง และยังส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มขององค์กรขึ้น เช่น อาจจะทำให้การขาดงานลดลง คุณภาพของการผลิตดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยการทำงานงานเบาลงหรือผ่อนคลายลง ความคับข้องใจต่าง ๆ ลดลง เป็นต้น

ฐิติพร หงษา (2549, หน้า 12 อ้างถึงใน ทักษิณา คำรงพันธ์, 2559) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานก็คือ ทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในองค์กรที่ดี อันที่เกิดจากการสร้าง

ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

Bovee, Thill, Wood, and Dovel (1993, p. 413 อ้างถึงใน กอบสุข อินทโชติ, 2554) มองว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการใช้ปรัชญาในการปรับปรุงผลิตภาพในการทำงาน โดยการเตรียมและการกำหนดให้พนักงานมีโอกาสใช้ความสามารถที่มีอยู่ปรับปรุงตนเอง ยังรวมไปถึงการปรับปรุงในสิ่งที่ยังต้องการ ซึ่งการดำเนินการในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน กระทำได้โดยทำการออกแบบงานขึ้นมาใหม่ เป็นช่วงของการพยายามที่จะวัดและกำหนดวิธีปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน โดยถ้าออกแบบงานนั้นให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ผลลัพธ์ที่ตามมา คือ การแบ่งอำนาจให้กับพนักงานในองค์กรแต่ละตำแหน่งที่ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ตามขอบเขตอำนาจ

Ranen (1974, p. 12 อ้างถึงใน กอบสุข อินทโชติ, 2554) ได้อธิบายว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและสังคมวิทยาในสถานที่ทำงาน แต่เดิมแนวคิดเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอยู่ในลักษณะคู่ปรปักษ์ จนกระทั่งในปัจจุบันนี้มีการปรับแนวคิดใหม่ สรุปได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างทั้งสองฝ่ายมีลักษณะการมีเป้าหมายร่วมกัน กล่าวคือ ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงขึ้นและองค์กรมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น

ดังนั้น จากความหมายต่าง ๆ ที่นักวิชาการได้นิยามไว้ข้างต้น สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงานนั้น ได้แก่ สภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงยั่งยืน ไม่มีอันตราย ผลตอบแทนที่สามารถตอบโจทยในสิ่งที่ต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ มีความผาสุกในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีสุขภาพจิตที่ดี และยังส่งผลกระทบต่อองค์กรได้หลายรูปแบบ หากองค์กรสามารถตอบสนองสิ่งต่าง ๆ ของพนักงานในองค์กรได้และเกิดความพึงพอใจ พนักงานเหล่านั้นจะทำงานตอบแทนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลิตผลจะดีขึ้น ทำให้องค์กรจะอยู่ในเชิงบวก แต่ในทางกลับกัน หากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการให้พนักงานได้ ชีวิตในการทำงานก็จะตกต่ำ อาจก่อให้เกิดพฤติกรรมองค์กรในเชิงลบได้

### องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973, pp. 12-18 อ้างถึงใน นุตชา ภิญญโณภาพ, 2547) เป็นผู้ที่ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและได้กำหนดเกณฑ์ที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานใน 8 ด้านได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและมีเพียงพอ (Adequate and fair compensation) เป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อการดำรงชีพตามมาตรฐานของรัฐบาลและสังคมที่กำหนดขึ้น และยังมีคุณธรรมปราศจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหรือหน้าที่ที่คล้ายคลึงกันหรือนำเอาไปเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน
2. สภาพการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย (Safe and healthy working conditions) ผู้ปฏิบัติงานควรมีสภาพแวดล้อมที่ดี ไม่ทำให้สุขภาพเสีย และมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมต่อสุขภาพ
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) เป็นการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และได้รับความรู้สึกทำหายจากการทำงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Growth and security) โอกาสในความก้าวหน้าในสายอาชีพและยังใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ ในการที่จะพัฒนาองค์กรและให้หลักประกันต่อความมั่นคงในการทำงาน
5. สังคมสัมพันธ์ในองค์กร (Social integration) คือ ผู้ที่ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่า และได้เป็นที่ยอมรับและความร่วมมือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ปราศจากความคิดที่ทำลายต่อกัน
6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) คือ ผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นอิสระในเรื่องของความเสมอภาคตามความเหมาะสมของงาน ทั้งนี้ยังขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กรว่ามีความเคารพในสิทธิของส่วนบุคคลและยังยอมรับความขัดแย้งทางความคิดของแต่ละบุคคลมากน้อยเพียงใด
7. ความสมดุลในชีวิต (The total life space) คือ ความสมดุลบุคคลที่มีการจัดสัดส่วนที่มีความเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาของตนเองและครอบครัวกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
8. ความเกี่ยวข้องกับสังคม (Social relevance) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นมีความรู้สึกทำงานที่ปฏิบัตินั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือได้ให้ความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าทางความสำคัญให้แก่องค์กรในอาชีพและมีความรู้สึกภูมิใจ

Herrick and Michael (1975, pp. 63-67 อ้างถึงใน พิรญาณ์ รัตนน่วม, 2556) ได้อธิบายหลักสำคัญในการทำให้คนทำงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีเบื้องต้นด้วยกัน 4 ประการ คือ

1. หลักความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน (The principle of security) เป็นการสร้างความมั่นใจและช่วยลดความหวาดกลัว ความวิตกกังวลต่าง ๆ เกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน ค่าตอบแทน ตลอดจนรวมถึงความก้าวหน้าในการทำงาน

2. หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค (The principle of equity) เป็นการคุ้มครองคนงานให้ได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับผลงานที่สามารถทำได้ ไม่ว่าจะแง่การบริการหรือด้านการผลิต

3. หลักปัจเจกบุคคล (The principle of individuation) คนงานควรได้รับการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาทั้งด้านความรู้และความสามารถ ตลอดจนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำนั้นด้วยตัวเองได้ต่อไปอีก หลักการนี้เป็นการช่วยส่งเสริมให้คนงานรู้จักมีการพัฒนาตนเองและเรียนรู้เกี่ยวกับองค์กร โดยที่ให้คนงานมีโอกาสอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเองเกี่ยวกับงานของตนเองที่ทำอยู่ได้มากที่สุดตามขอบเขตของงาน

4. หลักประชาธิปไตย (The principle of democracy) ประชาธิปไตยในการทำงานเป็นการคำนึงถึงตัวบุคคลนั้นเป็นผู้ใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสนใจในแต่ละเฉพาะตัวงานเท่านั้น แนวคิดหลักการนี้เป็นการสอดคล้องกับหลักสิทธิและเสรีภาพของประชาชนในเรื่องสิทธิในการพูดหรือการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ในการทำงาน จะทำได้โดยมีการเปิดโอกาสให้คนงานมีส่วนร่วมในแต่ละขั้นตอนเพื่อรับผิชอบในงานของตนเองอย่างเต็มที่

Huse and Cumming (2001 อ้างถึงใน นิภา คำบรรลือ, 2557, หน้า 10-11) ได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นเป็นประสิทธิผลของการอันเนื่องมาจากความผาสุกของงานที่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลอันสืบเนื่องมาจากการรับรู้ของประสบการณ์การทำงาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตที่มีประสิทธิภาพขององค์กร ประการที่สอง ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนรวมไปถึงแรงจูงใจในการทำงาน ประการสุดท้าย ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และได้วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานได้มีลักษณะต่าง ๆ 8 ประการ ได้แก่

1. สภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่มีอันตรายใด ๆ
2. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ได้รับรายได้และผลตอบแทนที่มีความเพียงพอ สอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามี ความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อมีการเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ
3. การพัฒนาด้านศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานนั้น ได้มีโอกาสที่พัฒนาขีดความสามารถของตนจากการทำงานที่ได้รับ โดยพิจารณาได้จากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในสายอาชีพ และตำแหน่งที่มั่นคง
5. การบูรณาการทางสังคม (Social interration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่น เอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกต่อกัน ผู้ปฏิบัติงานยังได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรม ในการบริหารงานของผู้นำหรือผู้บริหาร มีการปฏิบัติต่อบุคลากรที่เหมาะสมกับหน้าที่ พนักงานควรได้รับความเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล มีการยอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศการทำงานขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม
7. ความมีสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) หมายถึง ภาวะของบุคคล ที่มีแบ่งของชีวิตระหว่างช่วงการปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้อ่อนคลาย จากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ
8. ความภูมิใจในองค์กรของตน (Organization pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงาน ที่มีต่อความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีรูปลักษณ์ ชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กร อำนาจประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

Bruce and Blackburn (1992, pp. 15-16 อ้างถึงใน กอบสุข อินท โชติ, 2554) ได้ให้ทัศนคติเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน



4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ซึ่งหมายถึง โอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถ รวมถึงความรู้ที่ถึงเรื่องความมั่นคงในการทำงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การมีโอกาสดำเนินการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และผู้บริหาร

6. ระบบการบริหาร หมายถึง นโยบายบุคลากรที่ได้รับการบริหารอย่างเป็นธรรม การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความตึงเครียด และการมีโอกาสรื่องความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน

7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องงาน และเรื่องชีวิตส่วนตัว

8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภาคภูมิใจต่องานที่ตนเองรับผิดชอบและต่อนายจ้าง Schermerhorn (1996, p. 5 อ้างถึงใน กอบสุข อินทโชติ, 2554) กล่าวถึงแง่มุมในการพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย
3. โอกาสในการเรียนรู้และใช้ทักษะใหม่ๆ
4. โอกาสในความก้าวหน้าและความเติบโตในสายอาชีพ
5. ได้รับการป้องกันสิทธิส่วนบุคคล
6. ความภูมิใจในงานและองค์การ

Lewin (1981, pp. 47-51 อ้างถึงใน นุตชา ภิญโญภาพ, 2547) ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน 10 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ (Pay and benefits)
2. เงื่อนไขในการทำงาน (Conditions of employment)
3. เสถียรภาพในการทำงาน (Employment stability)
4. สามารถควบคุมการทำงาน (Control of work)
5. ปกครองตัวเอง (Autonomy)
6. การยอมรับในการทำงาน (Recognition)
7. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำ (Relations with supervisor)
8. วิธีที่ต้องพิจารณาการเรียกร้อง (Appeals procedure)
9. มีความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of resources to get done)
10. ความอาวุโสในการทำงาน (Seniority in employment)

Kerce and kewley (1993, pp. 189-209 อ้างถึงใน วิทยา วิสกุล, 2548) ได้เสนอคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ

1. ด้านความพึงพอใจในงานโดยรวม (Overall job satisfaction) เป็นการประเมินผลของความพึงพอใจในงาน โดยรวมไปถึงรูปแบบของความรู้สึกอย่างเดียวน เป็นความรู้สึกโดยรวมที่เกี่ยวกับงานของตนเอง
  2. ด้านความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (Facet satisfaction) ซึ่งเป็นการประเมินถึงความพึงพอใจในงาน โดยที่มุ่งไปความพึงพอใจเป็นรายด้านหรือความคาดหวังที่มีความแตกต่างกัน ประกอบไปด้วย ค่าตอบแทนสภาพการทำงาน เพื่อนที่ทำงาน ความก้าวหน้าของตำแหน่ง ความมั่นคงของงาน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพและอุปกรณ์ โอกาสการพัฒนาทักษะ การนิเทศงาน โอกาสด้านความก้าวหน้า และการพัฒนาของตนเอง
  3. ด้านลักษณะงาน (Job characteristics) เป็นเอกลักษณ์ของความหลากหลาย ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระ และการให้ข้อมูลป้อนกลับ
  4. ด้านการมีส่วนร่วมในงาน (Job involvement) ความเกี่ยวพัน ความรู้สึกที่มีต่อหน้าที่การงาน แนวโน้มในการหลีกเลี่ยงงาน ความรู้สึกผิดที่ทำงานไม่สำเร็จได้ทันเวลา การมีความเกี่ยวข้องถึงความผูกพันกับงานสูง และความสิ้นหวังในคุณภาพการทำงาน หรือความไม่เอาใจใส่ต่องาน
- จากการทบทวนความหมายและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยได้สรุปแต่ละแนวคิด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปแนวคิด ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน และองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

นักวิชาการ	ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน	องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
Walton (1973)	การทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลนั้น ๆ โดยสามารถพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคลสถานภาพของแต่ละตัวบุคคลหรือสังคมด้านของสังคมในองค์การที่ทำงานในองค์การประสบผลสำเร็จ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและมีเพียงพอ</li> <li>2. สภาพการทำงานที่ดี</li> <li>3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล</li> <li>4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน</li> <li>5. สังคมสัมพันธ์ในองค์การ</li> <li>6. ประชาธิปไตยในองค์การ</li> <li>7. ความสมดุลในชีวิต</li> <li>8. ความเกี่ยวข้องกับสังคม</li> </ol>

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

นักวิชาการ	ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน	องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
Schermerhorn (1996)	คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวชี้วัดคุณภาพของทั้งหมดได้จากประสบการณ์ในสถานที่ทำงาน และเป็นแนวทางที่ยั่งยืนถึงความคิดเกี่ยวกับคนในเรื่องสภาพการทำงานและการมีส่วนร่วมในที่ทำงาน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม</li> <li>2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย</li> <li>3. โอกาสในการเรียนรู้และใช้ทักษะใหม่ๆ</li> <li>4. โอกาสในความก้าวหน้าและความเติบโตในสายอาชีพ</li> <li>5. ได้รับการป้องกันสิทธิส่วนบุคคล</li> <li>6. ความภูมิใจในงานและองค์กร</li> </ol>

ดังนั้น จากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้เสนอไว้ข้างต้น มีลักษณะใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ Walton (1973) มาใช้ในการวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ดิจคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ เนื่องจากสอดคล้องกับบริบทการทำงานซึ่งประกอบไปด้วย 1) ด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน 4) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล 5) ด้านการบูรณาการทางสังคม 6) ด้านสิทธิของพนักงาน 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม 8) ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

### แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การพัฒนาองค์กรนั้นต้องสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้ผลที่ได้รับกลับมา คือ พนักงานมีความเต็มใจและพร้อมที่จะเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีการอุทิศตนเพื่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ที่นักวิชาการได้ให้แนวคิดต่าง ๆ ไว้ดังนี้

#### ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

Kanter (1968, p. 499 อ้างถึงใน พงษ์เทพ เกษสุวรรณ, 2555) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร เป็นการทำเต็มที่ของบุคคลที่จะมอบทั้งกำลังกายและความซื่อสัตย์

ให้กับระบบทางสังคมที่เป็นสมาชิกอยู่ และความสัมพันธ์ระหว่างทางด้านบุคลิกภาพของบุคคล ต่อสังคมที่ได้แสดงออกมาอย่างเปิดเผย

Steers (1977, pp. 115-116 อ้างถึงใน นุตชา ภิญ โญภาพ) ให้ความเห็นความผูกพัน ต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกในองค์การ เต็มใจและพร้อม ที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์การ มีความปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกในองค์การ ต่อไป

Eisenberger et al. (1991 อ้างถึงใน ณัฐพล เอี่ยมสอาด, 2557) กล่าวว่า ให้ความเห็นความผูกพัน ต่อองค์การนั้นเป็นทัศนคติที่มีการแสดงถึงด้านความรู้สึกที่เป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์การ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่รับรู้ได้จากการถือคุณสนับสนุนจากองค์การกับความอดทนของสมาชิกเองและมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทด้านการทำงานเพื่อองค์การ

Becker (1960, pp. 32-40 อ้างถึงใน ธนกร ศรีพลอักษร, 2557) กล่าวถึง ความผูกพัน ต่อองค์การว่าเป็นสภาพของบุคคลที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมบางอย่างสืบเนื่องมาจากการที่ได้ลงทุน เสียเวลากับเรื่องนั้น ๆ หรือที่เรียกว่า Side-bet เช่น การศึกษา อายุ สถานภาพ การสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ในที่สุดแล้วบุคคลต้องมีการหวังผลประโยชน์ตอบแทน จากองค์การ ซึ่งระดับของความผูกพันนั้นจะขึ้นอยู่กับสิ่งที่บุคคลนั้น ได้ลงทุน ไป

Mowday and Lyman (1982, pp. 18-45 อ้างถึงใน นันทภัทร อักษรดิษฐ์, 2550) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจริงรักภักดี เพราะเป็นความสัมพันธ์ ที่เหนียวแน่นและมีการผลักดันให้บุคคลนั้นเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อให้องค์การอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น

Buchanan (1974 อ้างถึงใน ชนาศักดิ์ ลิ่มศิริวงศ์, 2557) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความผูกพันที่มีเป้าหมายและคำนิยามขององค์การ และปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

Hall, Schneider, and Nygoren (1989 อ้างถึงใน ชนาศักดิ์ ลิ่มศิริวงศ์, 2557) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง กระบวนการซึ่งเป้าหมายขององค์การและบุคคลสามารถร่วมกัน ไปในทางเดียวกัน หรือเกิดความสอดคล้องซึ่งกันและกัน

March and Mannari (1997, p. 57 อ้างถึงใน วนิตา ทองเกลี้ยง, 2548) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นระดับของความมากน้อยของการรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ รวมทั้งมีทัศนคติ ที่มีความหนักแน่นและเป็นไปในทางบวกต่อองค์การ

Allen and Meyer (1990 อ้างถึงใน นุชจิรา ต๊ะสุ, 2552) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การ เป็นสภาวะทางจิตของบุคคลที่มีต่อองค์การ เกิดจากองค์ประกอบของความผูกพัน 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันทางด้านจิตใจ ความผูกพันทางด้านคงอยู่กับองค์การ และความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน

Porter and Steers (1973 อ้างถึงใน นุชจิรา ต๊ะสุ, 2552) กล่าวถึงคุณภาพของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความสัมพันธ์ที่มีการเชื่อมโยงกันระหว่างพนักงานและองค์กร รวมถึงความหมายองค์ประกอบความพึงพอใจในงาน เป็นงานที่มีเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลที่มีการเกี่ยวข้องกับองค์กร โดยความผูกพันนี้จะมีลักษณะมีความเชื่ออย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้วยความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่มีการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

Luthans (1996 อ้างถึงใน ธนกร ศรีพลอักษร, 2557) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นเรื่องของทัศนคติที่พนักงานมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรและมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นเพื่อให้องค์กรสามารถที่จะบรรลุวัตถุประสงค์และความเจริญรุ่งเรือง

Sheldon (1971 อ้างถึงใน ธนกร ศรีพลอักษร, 2557) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร โดยจะประเมินองค์การในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กร มีความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Steers (1988, p. 567 อ้างถึงใน นิภา คำบรรลือ, 2557) นิยามความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นการแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันแนบแน่นของบุคลากรที่มีความรู้สึกเกี่ยวข้องยึดถือองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ 1) ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร 2) มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 3) มีความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร

Porter (1973 อ้างถึงใน นิภา คำบรรลือ, 2557) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่สามารถแสดงออกถึงความเชื่อมโยงระหว่างพนักงานและองค์กร จะรวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน เป็นความเข้มข้นที่เป็นลักษณะแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานในองค์กร โดยที่ความผูกพันนี้จะมีคุณลักษณะ 3 ประการ ดังนี้ 1) ความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึงว่า การที่เป้าหมายขององค์กรและบุคคลสามารถร่วมไปทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความสอดคล้องซึ่งกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่า มีบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็แสดงตัวตนว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กร และตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เชื่อว่าองค์กรสามารถนำไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย บุคคลจะมีความรู้สึกอยู่ในสภาวะที่มีโอกาส และสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้ 2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจ

ที่อุทิศตนเองให้กับงาน มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวา  
ในการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร ได้สะดวกขึ้น  
มีความคิดเสมอว่างานคือหนทาง ซึ่งคุณสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมาย  
ได้สำเร็จ จึงทำให้มีผลงานอยู่ในระดับที่ดี เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยแก้ไขปัญหา

3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกกับองค์กร หมายถึง การแสดงออก  
ถึงความรู้สึกที่จงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในงาน โดยที่ไม่ได้โยกย้ายเปลี่ยนแปลง  
ที่ทำงาน ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจและความปรารถนา  
อย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ไม่คิดที่จะลาออก ไม่ว่าจะอยู่ใน  
ในสถานะใด ๆ

โดยสรุป ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นความรู้สึกในทางบวก ซึ่งแสดงถึงพฤติกรรม  
เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรของพนักงาน คือ การยอมรับองค์กร การใช้ทักษะ ความรู้  
ความสามารถเพื่อองค์กร และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร  
ที่เป็นสมาชิกอยู่

#### องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

Greenberg (1963 อ้างถึงใน ชนกร ตรีพลอักษร, 2557) แบ่งองค์ประกอบของความผูกพัน  
ต่อองค์กรดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) หมายถึง  
การที่บุคคลต้องการทำงานอยู่กับองค์กร เนื่องจากความเชื่อว่าหากมีการลาออกจะไม่คุ้ม  
ถ้ายังอยู่กับองค์กรระยะเวลานาน ถ้าหากลาออกจะทำให้มีการสูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนไป

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง การที่บุคคล  
ต้องการที่จะอยู่ทำงานกับองค์กร เนื่องจากเห็นว่าเป็นพวกพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร  
มีความรู้สึกผูกพันด้านความรู้สึกมากนั้น จะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์กรกำลังทำอยู่  
มีความเต็มใจที่จะช่วย โดยเฉพาะในกรณีที่องค์กรกำลังดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) หมายถึง การที่บุคคล  
ต้องการที่จะทำงานกับองค์กรเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่น คนที่มีบรรทัดฐานด้านความผูกพันมาก  
จะมีความกังวลมากกว่าคนอื่น

Buchanan (1974, pp. 533-546 อ้างถึงใน ชนาศักดิ์ ลิ้มศิริวงศ์, 2557) ได้ให้องค์ประกอบ  
ความผูกพันต่อองค์กร 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความเป็นที่หนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) การที่ยอมรับในเรื่องของค่านิยม  
จนถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) กล่าวคือ มีความเต็มใจในการทำงาน เพื่อผลประโยชน์และความก้าวหน้าในงาน

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) กล่าวคือ มีความยึดมั่นในองค์กรและดำรงความเป็นสมาชิกต่อไป

Steers (1997 อ้างถึงใน ชนาศักดิ์ ลิมศิริวงศ์, 2557) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์อันเหนียวแน่น มีความเป็นหนึ่งเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ซึ่งได้แสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร
3. ความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร

Porter and Smith (1991 อ้างถึงใน ชนาศักดิ์ ลิมศิริวงศ์, 2557) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร มีองค์ประกอบอยู่ 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อทางด้านทัศนคติที่เป็นบวกต่อองค์กร มีความผูกพันต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งจะสนับสนุนองค์กร เชื่อมั่นว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุด

2. ความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรอุทิศตนเองในองค์กร มีความพยายามเต็มที่ในการทำงานเพื่อที่ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์ต่อองค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นลักษณะที่แสดงความต้องการของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป ภาควิชาจิตวิทยาในองค์กร

Meyer and Taylor (1987 อ้างถึงใน ธนกร ศรีพลอักษร, 2557) ได้อธิบายความสัมพันธ์ต่อองค์กรเป็น 3 ด้าน

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันนั้นเกิดได้จากอารมณ์ของพนักงาน ซึ่งต้องการที่จะเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์กร และการมีส่วนร่วมกันในองค์กร พนักงานจะแสดงออกถึงความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์กร

2. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันกับหน้าที่ความรับผิดชอบของงานหรือความเป็นหนี้บุญคุณอาจทำให้ต้องทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป ความผูกพันของพนักงานทางด้านนี้ คือ การแสดงออกทางด้านของความคิดที่ทำให้ยังทำงานในองค์กรอยู่

3. ความผูกพันด้านความคงอยู่ (Continuance commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากการตระหนักถึงต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับการออกจากองค์การ การที่อยู่ในองค์การนั้นมีประโยชน์มากกว่าเสียประโยชน์ ความผูกพันด้านนี้ คือ การแสดงออกถึงความจำเป็นที่ต้องการอยู่ในองค์การ

จากการทบทวนความหมายและองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยได้สรุปแต่ละแนวคิด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปแนวคิด ความหมายของความผูกพัน และองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

นักวิชาการ	ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน	องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
Steers (1977)	ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเต็มใจเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป	1. ความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2. ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ 3. ความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การ
Buchanan (1974)	ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ	1. ความเป็นอันดับหนึ่งอันดับเดียวกับองค์การ 2. ความเกี่ยวพันกับองค์การ 3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ
Steers (1998)	การแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันแนบแน่นของบุคลากรที่มีความรู้สึกเกี่ยวข้องและยึดถือองค์การ	1. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ 2. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 3. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ
Porter and Smith (1991)	เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นความสัมพันธ์ที่แสดงออกถึงความเชื่อมโยงระหว่างพนักงานและองค์การ จะรวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน เป็นความเข้มข้นที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานให้กับองค์การ	1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ



ดังนั้น จากองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้นำเสนอไว้ข้างต้น มีลักษณะใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ Steers (1997) มาใช้ในการวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ตี๊กคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ เนื่องจากสอดคล้องกับบริบทการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านความเชื่อในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามในการทำงานเพื่อประโยชน์องค์กร 3) ด้านความปรารถนาอย่างยั่งยืนที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

## ข้อมูลและสถิติทั่วไปของบริษัท ตี๊กคอม จำกัด สำนักงานใหญ่

### ข้อมูลบริษัท ตี๊กคอม จำกัด สำนักงานใหญ่

บริษัท ตี๊กคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ อยู่ในเครือบริษัทในกลุ่มแหลมทอง-ตี๊กคอม (Laemtong group) เริ่มธุรกิจในปี พ.ศ. 2528 ที่สาขาแหลมฉบัง ตอนนี้นำไปเปลี่ยนเป็น “ฮาร์เบอร์มอลล์” (แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี) และขยายสาขาเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ อย่างต่อเนื่องในจังหวัดชลบุรีและต่างจังหวัด ปัจจุบันมีจำนวนสาขาทั้งหมด 8 สาขา ซึ่งประกอบธุรกิจห้างสรรพสินค้าในนาม “แหลมทองบางแสน” (บางแสน จังหวัดชลบุรี) “ฮาร์เบอร์มอลล์พัทยา” (พัทยากลาง จังหวัด.ชลบุรี) และธุรกิจที่เป็นศูนย์รวมเทคโนโลยีการสื่อสารแห่งภาคตะวันออก และภาคตะวันออกเฉียงเหนือกว่า 500 ร้านค้า ในนาม “ตี๊กคอมศรีราชา” “ตี๊กคอมพัทยา” “ตี๊กคอมขอนแก่น” “ตี๊กคอมชลบุรี” “แลนด์มาร์คพลาซ่า อุดรธานี” และ โรงแรม Balcony

บริษัท ตี๊กคอม จำกัด สาขา สำนักงานใหญ่ ตั้งอยู่ที่ 4/ 222 หมู่ 1 อาคารฮาเบอร์ ออฟฟิศ ชั้น 15 ถนนสุขุมวิท ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 20230

วิสัยทัศน์ “ซื่อสัตย์ สามัคคี สร้างสรรค์ ขยัน รับผิดชอบ”

พันธกิจ “การเป็นศูนย์การค้าที่เป็นที่รู้จักและมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อฐานลูกค้าทั้งเก่าและใหม่”

บริษัท ตี๊กคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ มีพนักงานทั้งหมด 167 คน (บริษัท ตี๊กคอม จำกัด,

2560)

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรของบริษัท ดิจิตอล จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามแผนก

แผนก	จำนวนบุคลากร (คน)
1. ฝ่าย Attraction & Playground Management	6
2. Digital Marketing	5
3. E-commerce	6
4. Project Management (PRJ)	6
5. ขั้บรคผู้บรหการ	3
6. บรหการงานก่อสร้ง (CM1)	5
7. ฝ่าย Operation Support	4
8. ฝ่าย Finance & MDO	7
9. ฝ่ายการตลาด	3
10. ฝ่ายโฆษณากลาง	11
11. ฝ่ายงานระบบ	9
12. ฝ่ายจ้ดจ้ช้อกกลาง (PM 3)	3
13. ฝ่ายจ้ดจ้ช้โครงการ (PM 1)	6
14. ฝ่ายตรวจสอบภายใน & Loss Control	9
15. ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ	8
16. ฝ่ายบรหการพ้ันที่เช่า & Credit Control	5
17. ฝ่ายบรหการสาขา	3
18. ฝ่ายบรหการสำนังงาน	11
19. ฝ่ายบ้ญช้และงบประมาณ	17
20. ฝ่ายบุคคล	6
21. ฝ่ายพัฒนากระบวนการธุรกิจ	4
22. ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ	1
23. ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ1-6	22
24. ฝ่ายพัฒนาระบบสารสนเทศ	7

บริษัทกำหนดวันทำงานและวันหยุดสำหรับการปฏิบัติงาน ดังนี้

**วันทำงานและวันหยุด**

250 วันทำงาน/ ปี

วันจันทร์-ศุกร์

เวลาทำงาน 08.30-18.00 น.

**สวัสดิการและผลตอบแทน**

สำหรับบริษัท ตีคคอม จำกัด ถือว่าบุคลากรเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดและถือเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จ บริษัทจึงได้ทุ่มเทในการลงทุนกับบุคลากรของเรา พร้อมกับให้ผลตอบแทนที่มีความมั่นคงและยั่งยืนภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่เต็มไปด้วยความร่วมมือร่วมใจกัน บริษัท ตีคคอม จำกัด จ่ายค่าตอบแทนที่ไม่น้อยไปกว่าที่อื่น สวัสดิการ พร้อมกับให้อบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง และอื่น ๆ อีกมากมาย

#### 1. ผลประโยชน์

##### 1.1 เงินเดือนตามโครงสร้างบริษัท

1.1.1 โดยที่ฐานเงินเดือนอยู่ที่ 15,000 บาท

##### 1.2 โบนัส (ขึ้นอยู่กับผลประกอบการบริษัท)

1.2.1 โบนัสประเมินผลงานโดยหัวหน้างาน แบ่งตามเกรดที่ได้ โบนัสออกทุกเดือนเมษายนของแต่ละปี

##### 1.3 การปรับค่าจ้างประจำปี

1.3.1 มีการปรับค่าจ้างทุกเดือนเมษายนของแต่ละปี โดยดูจากผลงานของแต่ละบุคคล

##### 1.4 เงินช่วยเหลือพิเศษ (เงินช่วยเหลือค่าเดินทางต่างสาขา, เบี้ยขยัน)

1.4.1 เงินช่วยเหลือค่าเดินทางต่างสาขา จะได้เป็นบางคนที่ได้รับหน้าที่จากบริษัทไปดูงานต่าง ๆ

1.4.2 เบี้ยขยัน จะได้เฉพาะคนที่ไม่เคยขาดงานและมาสายในแต่ละเดือนนั้น ๆ

#### 2. สวัสดิการ

##### 2.1 ประกันสุขภาพกลุ่ม, ประกันสังคม

2.1.1 ประกันสุขภาพกลุ่ม บริษัทจัดให้มีการประกันสุขภาพสำหรับพนักงาน ทั้งการรักษาแบบผู้ป่วยนอก และการรักษาแบบผู้ป่วยใน ซึ่งครอบคลุมค่ารักษาพยาบาล ค่าแพทย์ ค่าผ่าตัด ค่าอาหาร ค่าห้องตามแผนประกันของแต่ละตำแหน่ง

2.1.2 ประกันสังคม บริษัทจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม เพื่อเป็นหลักประกันสุขภาพอีกช่องทางหนึ่งนอกเหนือจากการประกันสุขภาพที่บริษัทจัดเตรียมไว้ให้

ซึ่งพนักงานสามารถเลือกโรงพยาบาลที่เรือประกันสังคมที่สนใจและสามารถรักษาพยาบาล ทั้งกรณีผู้ป่วยนอก และผู้ป่วยในได้โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ

## 2.2 การตรวจสอบสุขภาพประจำปี

2.2.1 พนักงานจะได้รับการตรวจสอบสุขภาพทุกปี เพื่อประเมินสุขภาพและป้องกัน ความเสี่ยงจากโรคร้ายแรง โดยออกแบบรายการตรวจสอบสุขภาพที่คำนึงถึงอายุ เพศ และสภาพแวดล้อม การทำงานของพนักงานรายบุคคล

## 2.3 รถรับ-ส่งพนักงาน

2.3.1 บริษัทได้มีรถรับ-ส่งพนักงาน 2 คัน มีสายชลบุรีกับสายศรีราชารับตามจุดต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ได้แก่ เฉลิมไทย โรงพยาบาลชลบุรี ดิ๊กคอมชลบุรี หนองมน บางพระ ส่วนสายศรีราชา เริ่มตั้งแต่ หน้าโรบินสัน ดิ๊กคอมศรีราชา อ่าวอุดม

## 2.4 ยูนิฟอร์ม

2.4.1 บริษัทจะแจกชุดยูนิฟอร์มปีละ 1 ตัว

## 2.5 อบรมต่าง ๆ

2.5.1 เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่ตรง กับความรับผิดชอบ บริษัทได้วางแผนพัฒนาพนักงานและเติมเต็มศักยภาพของพนักงานให้โดดเด่น สามารถสร้างผลงานที่เป็นเลิศ มีทัศนคติที่ดี และพร้อมที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

## 2.6 สิทธิการนอนโรงแรมในเครือ

2.6.1 พนักงานบริษัท ดิ๊กคอม จำกัด จะได้ใช้สิทธินอนในโรงแรมในเครือ Balcony ทั้งสาขา ศรีราชา และบางพระ คนละ 1 คืน

## 3. กิจกรรม

### 3.1 งานเลี้ยงประจำปี

งานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่เพื่อให้พนักงานได้สนุกกับเทศกาลและได้สนุกกับกิจกรรม ที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงออกถึงความรู้สึกและมิตรภาพระหว่างทีมงาน

### 3.2 กิจกรรมกีฬา

สุขภาพกายที่แข็งแรง สุขภาพใจที่เข้มแข็ง นำมาซึ่งคุณภาพของงานและความสุข ในการทำงาน บริษัทจึงสนับสนุนให้มีกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน เช่น การจัดแข่งขันกีฬาประจำปี ห้องปิงปองในสำนักงาน การจัดตั้งชมรมฟุตบอล และจัดหาสถานที่ ให้แต่ละชมรมได้เล่นกีฬากันเป็นประจำ เป็นต้น

3.3 กิจกรรม CSR (เช่น กิจกรรมช่วยเหลือผู้ประสบภัยน้ำท่วม, นำของไปบริจาค บนคอย)

นอกเหนือจากการดำเนินธุรกิจที่ใส่ใจดูแลและรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม บริษัทยังดำเนินกิจกรรมเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการดูแลสังคมอย่างสม่ำเสมอและจัดกิจกรรมอย่างเสมอ

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นุศชา ภิญโญภาพ (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัทขายส่งข้ามชาติแห่งหนึ่ง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เฉพาะสาขาในกรุงเทพและปริมณฑลรวม 8 สาขา จำนวน 279 คน โดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า (t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (F-test) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 4) คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ประชาธิปไตยในองค์กร และสภาพการทำงานที่ดี และปลอดภัยต่อสุขภาพ สามารถร่วมพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 27.8

วนิดา ทองเกลี้ยง (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูอัตราจ้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูอัตราจ้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 98 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย  $\bar{X}$  ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t-test) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation) ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูอัตราจ้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูอัตราจ้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูอัตราจ้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิทยา วิสกุล (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท คอนสตรัคชั่นไลน์ส์ จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท คอนสตรัคชั่นไลน์ส์ จำกัด จำนวน 56 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการศึกษพบว่า

1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท คอนสตรัคชั่นไลน์ส์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.55 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท คอนสตรัคชั่นไลน์ส์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.81 และ 3) คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

นันทภัทร อักษรดิษฐ์ (2550) ได้ศึกษาการสนับสนุนขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี ผลการวิจัย พบว่า การสนับสนุนขององค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

นุชจิรา ต๊ะสุ (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กลุ่มตัวอย่างบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 357 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ผลการวิจัย 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ 180 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญตามวิธีของยามานะ 124 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษา สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กอบสุข อินทโชติ (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี วิธีการศึกษา ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 349 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และสุ่มตัวอย่างแบบโควตา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่าง ANOVA การทดสอบ t-test ของความสัมพันธ์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน 3) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

พงษ์เทพ เงาะคว่น (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) ประชากรที่ใช้ในการศึกษากลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐาน โดยสถิติ Independent samples t-test, One-way ANOVA, Least significant difference และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สันที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง 2) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) อยู่ในระดับปานกลาง

ฉันทพล ไทบารมีกุล (2555) ได้ศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคาร สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 จำนวน 217 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวม

พิรญาณ์ รัตน์น่วม (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กลุ่มประชากรเป็นบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง จำนวน 44 คน โดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) ค่าเอฟ (F-test) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานของสังคม ด้านความต่อเนื่อง และด้านความรู้สึกรัก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพที่ทำงานปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านความรู้สึกรักเป็นเจ้าของ และการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความมั่นคง และก้าวหน้าในงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตความเป็นอยู่ และด้านผลตอบแทน ที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 2) การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน ในภาพรวม และรายด้านแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกรัก และด้านความต่อเนื่อง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนด้านบรรทัดฐานของสังคม มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สำหรับบุคลากรที่มีอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความภูมิใจในองค์กร มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน สำหรับบุคลากรที่มีอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และหน่วยงานสังกัดที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = 0.844$ ) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านและคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านเป็นคู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



นิภา คำบรรลือ (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานการเคหะแห่งชาติ สังกัดฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 จำนวน 159 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่มีค่า Cronbach'alpha ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ( $\alpha = 0.892$ ) และด้านความผูกพันต่อองค์กร ( $\alpha = 0.715$ ) วิเคราะห์ข้อมูลสถิติด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ( $r = 0.77$ ) และมีทิศทางบวก

ณัฐพล เอี่ยมสอาด (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเช่าซื้อรถยนต์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเช่าซื้อรถยนต์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 189 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรวัดค่า 5 ระดับ (Like scale) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวม 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างดี 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเช่าซื้อรถยนต์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ในทางบวก และมีขนาดความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ( $r = 0.48$ )

วิรากร นุพันธ์ (2557) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โคราชเดนมิก จำกัด ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท โคราชเดนมิก จำกัด ที่มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป จำนวน 234 คน ใช้แบบสอบถาม และมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย จำนวนค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงสุด คือ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ตามลำดับ 2) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสูงสุด คือ การคงความเป็นสมาชิกขององค์กร รองลงมา คือ การทุ่มเทเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ 3) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน พบว่า ประเภทของพนักงานที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงานที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน 4) การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานและประเภทของพนักงานที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุดารัตน์ ครุทสิก (2557) ได้ศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ทำงานในบริษัทเอกชนและพักอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 ราย โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดที่ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.932 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิ์ส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อถือ และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 44.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิกรานต์ จรทะผา (2557) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เซลสติกา (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เซลสติกา (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 278 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติไคสแควร์ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชนาศักดิ์ ลิ่มศิริวงศ์ (2557) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ยูไนเต็ดแมชชีนเนอร์รี่ จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษามีทั้งสิ้น 103 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

มีค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติ Compare mean และ ใช้สถิติไคสแควร์ ผลการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

สมคิด สมณา (2557) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซี.พี.ออลด์ จำกัด (มหาชน) สายสำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่าง 170 คน วิเคราะห์ผลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ในการอธิบายผลการศึกษา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative analysis) เพื่อการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Chi-square โดยกำหนดความเชื่อมั่นระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

พิชัย บังหมัด (2558) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจสำรวจและผลิตปิโตรเลียม กลุ่มตัวอย่างจำนวน 165 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบ t-test และ สถิติ F-test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจสำรวจและผลิตปิโตรเลียม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจสำรวจและผลิตปิโตรเลียม ตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจสำรวจและผลิตปิโตรเลียมทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ทักษิณา คำรงพันธ์ (2559) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติ t-test และ สถิติ F-test (One-way ANOVA) การเปรียบเทียบเชิงซ้อนแบบ Least significant difference (LSD) และใช้การวิเคราะห์โดยสถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson correlation) ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาในประเด็น  
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ดังตาราง

ตารางที่ 4 สรุปผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

งานวิจัย (ปี)	ผลการศึกษา
วิทยา วิสกุล (2548)	1. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท คอนสตรัคชั่น ไลน์ จำกัด มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 2. ในระดับปานกลาง
วนิดา ทองเกลี้ยง (2548)	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของครูอัตราจ้าง สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553)	คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
กอบสุข อินทโชติ (2554)	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคม อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี คุณภาพชีวิต การทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน
ณัฐพล เอี่ยมสอาด (2557)	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเช่าซื้อ รถยนต์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ ในทางบวก มีขนาดความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ( $r = 0.48$ )

## ตารางที่ 4 (ต่อ)

งานวิจัย (ปี)	ผลการศึกษา
นิภา คำบรรลือ (2557)	1. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร มีนัยทางสถิติ ที่ระดับ 0.01
พิชัย บังหมัด (2558)	2. มีทิศทางบวก คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจสำรวจ และผลิตปิโตรเลียม มีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ดังนั้น จากตารางข้างต้นผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยว่า “ความสัมพันธ์ระหว่าง  
คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร สัมพันธ์ทางบวก”

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ดิจคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดิจคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ โดยการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### ประชากรการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ พนักงานบริษัท ดิจคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ จำนวน 167 คน (บริษัท ดิจคอม จำกัด, 2560) โดยในการศึกษา ครั้งนี้จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากทั้งประชากรของการวิจัย

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน แนวคิดผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ท่านมีรายได้เสริมหรือไม่ อายุการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามเลือกตอบ (Check list) เพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) แบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) ตามความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้แนวคิด Walton (1973) มาใช้ในการวัด ซึ่งปรับปรุงมาจากนิก้า คำบรรลือ (2557) และปวีณา กรุงพลี (2552) ในตอนที่ 2 แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่

- |   |       |   |     |
|---|-------|---|-----|
| 1. ด้านคำตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม               | จำนวน | 4 | ข้อ |
| 2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย | จำนวน | 5 | ข้อ |

3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	จำนวน	5	ข้อ
4. ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	จำนวน	5	ข้อ
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	จำนวน	5	ข้อ
6. ด้านสิทธิของพนักงาน	จำนวน	5	ข้อ
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	จำนวน	4	ข้อ
คำถามเชิงลบ	จำนวน	1	ข้อ
8. ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	จำนวน	5	ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) แบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) ตามความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้แนวคิดของ Steers (1977) มาใช้ในการวัด ซึ่งปรับปรุงมาจากนิภา คำบรรลือ (2557) และปวีณา กรุงพลี (2552) ตอนที่ 3 นี้ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความเชื่อในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำนวน 3 ข้อ
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามในการทำงานเพื่อประโยชน์องค์กร จำนวน 3 ข้อ
3. ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 มีมาตราประมาณค่า (Rating scale) ดังนี้  
ระดับความคิดเห็น

เห็นด้วยมากที่สุด	เท่ากับ	5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	เท่ากับ	4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	เท่ากับ	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	เท่ากับ	2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	เท่ากับ	1 คะแนน

### การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามในครั้งนี้อยู่วิจัยได้สร้างขึ้น มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดิจคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามศัพท์ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดิจคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ประกอบด้วย

- |                              |  |
|------------------------------|--|
| 3.1 นายปรภากร นกหงษ์         | ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการบริษัท ดิจคอม จำกัด                  |
| 3.2 นางสาวกิตติพรรณ สุคนธวิท | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการบริษัท ดิจคอม จำกัด                       |
| 3.3 ดร.กาญจนา บุญยัง         | ตำแหน่ง อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา |

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบ (Try out) กับพนักงานบริษัท ดิจคอม จำกัด สาขาศรีราชา จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ( $\alpha = 0.957$ ) และด้านความผูกพันต่อองค์กร ( $\alpha = 0.905$ ) ต้องมากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนี้มีคุณภาพ

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือรับรองการศึกษาวิจัยจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อนำไปขออนุญาตในการเก็บแบบสอบถามบริษัท ดิจคอม จำกัด สำนักงานใหญ่
2. ผู้วิจัยนำหนังสือรับรองการศึกษาวิจัยและแบบสอบถาม จำนวน 167 ชุด ไปยังบริษัท ดิจคอม จำกัด สำนักงานใหญ่และดำเนินการเก็บข้อมูลจำนวน 167 ชุด หรือคิดเป็นร้อยละ 100 ทำการตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปดำเนินการจัดวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยต่อไป
3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รับคืน



## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ โดยแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ตึกคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ตึกคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ตึกคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ โดยใช้สถิติเชิงวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

## การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนน

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้เกณฑ์ของ Best (1970 อ้างถึงใน สมคิด สมณา, 2557 และจิราภรณ์ น้อยนคร, 2551) ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50-5.00	หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงที่สุด
3.50-4.49	หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง
2.50-3.49	หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
1.00-1.49	หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้เกณฑ์ของ Best (1978 อ้างถึงใน ปรียาพร พาสนาวุฒิพงษ์, 2553 และจิราภรณ์ น้อยนคร, 2551) ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50-5.00	หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50-4.49	หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
2.50-3.49	หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยปานกลาง
1.50-2.49	หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.49	หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยสุด

### เกณฑ์การแปลผลระดับความสัมพันธ์

เกณฑ์การแปลความสัมพันธ์ของค่าสหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541, หน้า 316) คือ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.91-1.00	แปลความว่า มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก
0.71-0.90	แปลความว่า มีความสัมพันธ์กันระดับสูง
0.31-0.70	แปลความว่า มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง
0.01-0.30	แปลความว่า มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ
0.00	แปลความว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดิจคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ ครั้งนี้ เป็นวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จากประชากรการวิจัย คือ พนักงานบริษัท ดิจคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ จำนวน 167 คน (บริษัท ดิจคอม จำกัด, 2560) โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ข้อ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดิจคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ 2) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ดิจคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดิจคอม จำกัด สำนักงานใหญ่

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ดิจคอม จำกัด สำนักงานใหญ่

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดิจคอม จำกัด สำนักงานใหญ่

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดิจคอม จำกัด สำนักงานใหญ่

ซึ่งใช้สัญลักษณ์ทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N หมายถึง จำนวน

$\mu$  หมายถึง ค่าเฉลี่ย

$\sigma$  หมายถึง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

r หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

\* หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	43	25.75
หญิง	124	74.25
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	93	55.69
31-40 ปี	61	36.53
41-50 ปี	11	6.59
มากกว่า 50 ปี	2	1.20
สถานภาพสมรส		
โสด	71	42.51
สมรส	86	51.50
หม้าย/ หย่า/ แยกกันอยู่	10	5.99
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	1	0.60
10,001-20,000 บาท	64	38.32
20,001-30,000 บาท	53	31.74
มากกว่า 30,000 บาท	49	29.34
รายได้เสริมนอกจากเงินเดือนที่ได้รับจากบริษัท		
ไม่มี	145	86.83
มี	22	13.17
น้อยกว่า 1,000 บาท	2	9.09
1,001-3,000 บาท	2	9.09
มากกว่า 3,000 บาท	18	81.82

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุการทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	38	22.75
1-5 ปี	58	34.73
6-10 ปี	34	20.36
11 ปีขึ้นไป	37	22.16

จากตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 124 คน (ร้อยละ 74.25) มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 93 คน (ร้อยละ 55.69) มากที่สุด รองลงมา คือ มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 61 คน (ร้อยละ 36.53) และมีอายุ 41-50 ปี จำนวน 11 คน (ร้อยละ 6.59) ตามลำดับ มีสถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 86 คน (ร้อยละ 51.50) รองลงมา คือ โสด จำนวน 71 คน (ร้อยละ 42.51) ตามลำดับ และมีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มากที่สุด จำนวน 64 คน (ร้อยละ 38.32) รองลงมา คือ มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 53 คน (ร้อยละ 31.74) และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 49 คน (ร้อยละ 29.34) ตามลำดับ และส่วนใหญ่ไม่มีรายได้เสริมนอกจากเงินเดือนที่ได้รับจากบริษัท มีจำนวน 145 คน (ร้อยละ 86.83) มีอายุการทำงาน 1-5 ปี มากที่สุด จำนวน 58 คน (ร้อยละ 34.73) รองลงมา คือ อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 38 คน (ร้อยละ 22.75) และ 11 ปีขึ้นไป จำนวน 37 คน (ร้อยละ 22.16) ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ดิจคอม จำกัด สำนักงานใหญ่

ในตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังตารางที่ 6-14

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม

ด้านค่าตอบแทนเพียงพอ และยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านพึงพอใจในอัตราเงินเดือน ที่ได้รับ โดยเห็นว่า มีความเหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบของท่าน	48 (28.74)	45 (26.95)	56 (33.53)	11 (6.59)	7 (4.19)	3.69	1.09	สูง	1
2. เงินเดือนของท่านเพียงพอ กับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	34 (20.36)	50 (29.94)	53 (31.74)	23 (13.77)	7 (4.19)	3.49	1.10	ปาน กลาง	3
3. ท่านพอใจในสวัสดิการ ของหน่วยงานของท่าน	35 (20.96)	51 (30.54)	53 (31.74)	18 (10.78)	10 (5.99)	3.50	1.12	สูง	2
4. ท่านได้รับเงินเดือน และผลตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน	37 (22.16)	41 (24.55)	66 (39.52)	13 (7.78)	10 (5.99)	3.49	1.10	ปาน กลาง	3
ภาพรวม						3.54	0.94	สูง	

จากตารางที่ 6 พนักงานบริษัท ดีกคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับ โดยเห็นว่ามีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นอันดับ 1 ( $\mu = 3.69$ ) โดยคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือพอใจในสวัสดิการของหน่วยงาน ( $\mu = 3.50$ ) มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ อำนวยความสะดวกการทำงาน อย่างเพียงพอ	46 (27.54)	46 (27.54)	60 (35.93)	12 (7.19)	3 (1.80)	3.72	1.01	สูง	3
2. อุปกรณ์เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพ พร้อมใช้งาน	51 (30.53)	53 (31.74)	50 (29.94)	11 (6.59)	2 (1.19)	3.84	0.98	สูง	1
3. สถานที่ทำงานของท่าน สะดวกสบายเหมาะแก่การทำงาน	39 (23.35)	52 (31.14)	53 (31.74)	19 (11.38)	4 (2.39)	3.61	1.04	สูง	5
4. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสะอาดปราศจากมลภาวะ	36 (21.56)	69 (41.32)	53 (31.74)	7 (4.19)	2 (1.19)	3.78	0.87	สูง	2
5. บรรยากาศโดยรวมในสถานที่ ทำงานของท่านทำให้ท่าน ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข	43 (25.75)	55 (32.93)	52 (31.14)	11 (6.59)	6 (3.59)	3.71	1.04	สูง	4
ภาพรวม						3.73	0.78	สูง	

จากตารางที่ 7 พนักงานบริษัท ตีคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่ออุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน เป็นอันดับที่ 1 ( $\mu = 3.84$ ) โดยคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ สภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานมีความสะอาดปราศจากมลภาวะ ( $\mu = 3.78$ ) มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง และองค์กรมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ ( $\mu = 3.72$ ) มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ลักษณะงานของท่านมีความ มั่นคงและสามารถยึดเป็นหลัก แก่ครอบครัวได้อย่างดี	40 (23.95)	51 (30.54)	51 (30.54)	15 (8.98)	10 (5.99)	3.57	1.13	สูง	3
2. ท่านได้รับการพิจารณา เลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี ด้วยความยุติธรรม	38 (22.75)	42 (25.15)	61 (36.53)	15 (8.98)	11 (6.59)	3.49	1.13	ปาน กลาง	4
3. ในองค์การของท่านมีตำแหน่ง หน้าที่ที่พร้อมจะ让您ก้าวหน้าขึ้น ไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ	35 (20.96)	48 (28.74)	55 (32.93)	17 (10.18)	12 (7.19)	3.46	1.14	ปาน กลาง	5
4. หัวหน้างานให้การสนับสนุน ท่านในการแสวงหาความก้าวหน้า ในการทำงาน	52 (31.13)	43 (25.75)	51 (30.54)	17 (10.18)	4 (2.40)	3.73	1.08	สูง	1
5. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับ มอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถมากขึ้น และความรับผิดชอบ	43 (25.75)	50 (29.94)	54 (32.34)	14 (8.38)	6 (3.59)	3.66	1.06	สูง	2
	ภาพรวม					3.58	0.92	สูง	

จากตารางที่ 8 พนักงานบริษัท ตี๊กคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจหัวหน้างานให้การสนับสนุนในการแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นอันดับ 1 ( $\mu = 3.73$ ) โดยคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ โอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถมากขึ้นและความรับผิดชอบ ( $\mu = 3.66$ ) มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง และลักษณะงานมีความมั่นคงและสามารถยึดเป็นหลักแก่ครอบครัวได้อย่างดี ( $\mu = 3.57$ ) มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ



ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล

ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ ของบุคคล	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. องค์กรของท่านสนับสนุน ให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้	38 (22.75)	55 (32.93)	54 (32.34)	17 (10.18)	3 (1.80)	3.65	1.00	สูง	3
2. ท่านมีโอกาสได้รับการอบรม เพื่อเพิ่มเติมความรู้ความสามารถ อย่างสม่ำเสมอ	47 (28.14)	40 (23.95)	58 (34.73)	16 (9.58)	6 (3.60)	3.63	1.10	สูง	4
3. ท่านมีความพึงพอใจในวิธีการ ส่งเสริมความรู้ในการปฏิบัติงาน ที่องค์กรจัดให้	42 (25.15)	44 (26.35)	53 (31.74)	22 (13.17)	6 (3.59)	3.56	1.11	สูง	5
4. ท่านมีโอกาสได้ทำงาน ที่ต้องรับผิดชอบตั้งแต่ขั้นตอนแรก จนถึงขั้นตอนสุดท้าย	53 (31.74)	51 (30.54)	50 (29.94)	10 (5.99)	3 (1.80)	3.84	1.00	สูง	1
5. ท่านมีโอกาสได้ทำงาน ที่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญ ในการทำงานเพิ่มขึ้น	49 (29.34)	56 (33.53)	45 (26.95)	13 (7.78)	4 (2.40)	3.80	1.03	สูง	2
ภาพรวม						3.70	0.84	สูง	

จากตารางที่ 9 พนักงานบริษัท ตี๊กคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจโอกาสได้ทำงานที่ต้องรับผิดชอบตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้าย เป็นอันดับ 1 ( $\mu = 3.84$ ) โดยคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ โอกาสได้ทำงานที่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญในการทำงานเพิ่มขึ้น ( $\mu = 3.80$ ) มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง และองค์กรสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ( $\mu = 3.65$ ) มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับของระดับคุณภาพ  
ชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม

ด้านการบูรณาการทางสังคม	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	44 (26.35)	61 (36.53)	55 (32.93)	5 (2.99)	2 (1.20)	3.84	0.89	สูง	2
2. ท่านรู้สึกว่าเป็นองค์กรของท่านไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน	38 (22.75)	46 (27.54)	61 (36.53)	18 (10.78)	4 (2.40)	3.57	1.03	สูง	5
3. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน	42 (25.15)	53 (31.74)	55 (32.93)	8 (4.79)	9 (5.39)	3.66	1.07	สูง	4
4. ในการปฏิบัติงานท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนลงมือปฏิบัติ และการประเมินผล	46 (27.54)	53 (31.74)	53 (31.74)	7 (4.19)	8 (4.79)	3.73	1.06	สูง	3
5. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเสมอ	46 (27.54)	60 (35.93)	53 (31.74)	8 (4.79)	0 (0.00)	3.86	0.88	สูง	1
ภาพรวม						3.73	0.74	สูง	

จากตารางที่ 10 พนักงานบริษัท ตีคคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเสมอ เป็นอันดับ 1 ( $\mu = 3.86$ ) โดยคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ( $\mu = 3.84$ ) มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง และในการปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการวางแผนลงมือปฏิบัติ และการประเมินผล ( $\mu = 3.73$ ) มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงาน

ด้านสิทธิของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านได้รับการปฏิบัติจากองค์กรภายใต้กฎระเบียบและมาตรฐานเดียวกัน	43 (25.75)	66 (39.52)	44 (26.35)	13 (7.78)	1 (0.60)	3.82	0.93	สูง	1
2. องค์กรของท่านมีการกำหนดกฎ กติกาที่คำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ และความยุติธรรมของผู้ปฏิบัติงาน	40 (23.95)	55 (32.93)	56 (33.53)	14 (8.38)	2 (1.20)	3.70	0.97	สูง	3
3. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงาน โดยปราศจากการโต้ตอบหรือแก้แค้นจากหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงาน	42 (25.15)	56 (33.53)	52 (31.14)	13 (7.78)	4 (2.40)	3.71	1.01	สูง	2
4. องค์กรของท่านมีการปกครองด้วยกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดขึ้น	44 (26.35)	52 (31.14)	51 (30.54)	16 (9.58)	4 (2.40)	3.69	1.04	สูง	4
5. หัวหน้างานสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	46 (27.54)	56 (33.53)	42 (25.15)	11 (6.59)	12 (7.19)	3.68	1.16	สูง	5
	ภาพรวม					3.72	0.82	สูง	

จากตารางที่ 11 พนักงานบริษัท ตี๊กคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจการปฏิบัติจากองค์กรภายใต้กฎระเบียบและมาตรฐานเดียวกัน เป็นอันดับ 1 ( $\mu = 3.82$ ) โดยคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ โอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงาน โดยปราศจากการโต้ตอบหรือแก้แค้นจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน ( $\mu = 3.71$ ) มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง และองค์กรมีการกำหนดกฎ กติกาที่คำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ และความยุติธรรมของผู้ปฏิบัติงาน ( $\mu = 3.70$ ) มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านสามารถจัดสรรเวลา เพื่อใช้ในการทำงานแต่ละวันได้ อย่างเหมาะสม	44 (26.35)	57 (34.13)	60 (35.93)	5 (2.99)	1 (0.60)	3.83	0.88	สูง	1
2. ท่านสามารถจัดสรรเวลา เพื่อใช้ในการพักรับประทานอาหาร พักผ่อนนอนหลับ และกิจกรรม เพื่อสุขภาพในแต่ละวันได้ อย่างเหมาะสม	36 (21.56)	59 (35.33)	52 (31.14)	17 (10.18)	3 (1.80)	3.65	0.99	สูง	4
3. ท่านสามารถจัดสรรเวลา เพื่อใช้ในการพักผ่อนบันเทิง หรือทำงานอดิเรกในแต่ละวันได้ อย่างเหมาะสม	41 (24.55)	54 (32.34)	57 (34.13)	10 (5.99)	5 (2.99)	3.69	1.00	สูง	3
4. ในแต่ละวันท่านพอใจในเวลา ทำงานและเวลาพัก	37 (22.16)	50 (29.94)	58 (34.73)	16 (9.58)	6 (3.59)	3.57	1.05	สูง	5
5. งานของท่านต้องรับผิดชอบสูง ทำให้รู้สึกเครียดตลอดเวลา (-)	4 (2.40)	16 (9.58)	42 (25.15)	49 (29.34)	56 (33.53)	3.82	1.08	สูง	2
ภาพรวม						3.71	0.75	สูง	

หมายเหตุ: (-) หมายถึง ข้อคำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 12 พนักงานบริษัท ดีคคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในความสามารถจัดสรรเวลาเพื่อใช้ในการทำงานแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม เป็นอันดับ 1 ( $\mu = 3.83$ ) โดยคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ต้องรับผิดชอบสูง ทำให้รู้สึกเครียดตลอดเวลา ( $\mu = 3.82$ ) มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง และสามารถจัดสรรเวลาเพื่อใช้ในการพักผ่อนบันเทิงหรือทำงานอดิเรกในแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม ( $\mu = 3.69$ ) มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ด้านความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรม เพื่อพัฒนาชุมชน	34 (20.36)	48 (28.74)	54 (32.34)	24 (14.37)	7 (4.19)	3.47	1.10	ปาน กลาง	5
2. ท่านให้ความร่วมมือ ในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคม	40 (23.95)	46 (27.54)	61 (36.53)	16 (9.58)	4 (2.40)	3.61	1.03	สูง	1
3. บุคคลทั่วไปให้ความร่วมมือ ในกิจกรรมเพื่อสังคมที่องค์กร จัดขึ้น	39 (23.35)	41 (24.55)	70 (41.92)	15 (8.98)	2 (1.20)	3.60	0.98	สูง	2
4. ท่านรู้สึกว่างานของท่าน มีประโยชน์ต่อสังคม	38 (22.75)	49 (29.34)	49 (29.34)	24 (14.37)	7 (4.19)	3.52	1.12	สูง	4
5. การเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ของท่าน ทำให้บุคคลทั่วไป ในสังคมรู้สึกชื่นชมต่อท่าน	40 (23.95)	46 (27.54)	55 (32.93)	16 (9.58)	10 (6.00)	3.54	1.13	สูง	3
ภาพรวม						3.55	0.87	สูง	

จากตารางที่ 13 พนักงานบริษัท ตีคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นอันดับ 1 ( $\mu = 3.61$ ) โดยคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ บุคคลทั่วไป ให้ความร่วมมือในกิจกรรมเพื่อสังคมที่องค์กรจัดขึ้น ( $\mu = 3.60$ ) มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับสูง และการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ทำให้บุคคลทั่วไปในสังคมรู้สึกชื่นชม ( $\mu = 3.54$ ) มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แผลผล และอันดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน  
จำแนกตามรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\mu$	$\sigma$	แผลผล	อันดับ
1. ด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม	3.54	0.94	สูง	7
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	3.73	0.78	สูง	1
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.58	0.92	สูง	5
4. ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	3.70	0.84	สูง	4
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	3.73	0.74	สูง	1
6. ด้านสิทธิของพนักงาน	3.72	0.82	สูง	2
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	3.71	0.75	สูง	3
8. ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.55	0.87	สูง	6
ภาพรวม	3.66	0.72	สูง	

จากตารางที่ 14 พบว่า พนักงานบริษัท ตี๊กคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับสูง ( $\mu = 3.66$ ) เมื่อพิจารณาเพิ่มรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคมกับ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง เป็นอันดับ 1 ( $\mu = 3.73$  เท่ากัน) รองลงมา คือ ด้านสิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับสูง ( $\mu = 3.72$ ) และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม อยู่ในระดับสูง ( $\mu = 3.71$ ) ตามลำดับ ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม มีอยู่ในระดับสูง ( $\mu = 3.54$ )

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ตี๊กคอม จำกัด สำนักงานใหญ่

ในตอนี่ 3 เป็นการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน  
ดังตารางที่ 15-18

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับของระดับความผูกพัน  
ต่อองค์กร ด้านความเชื่อในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ด้านความเชื่อในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านพร้อมจะปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายเพื่อความก้าวหน้า ขององค์กร	54 (32.34)	60 (35.93)	49 (29.34)	3 (1.80)	1 (0.60)	3.98	0.86	มาก	1
2. แม้ไม่ใช้งานของท่าน แต่เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเหลือ	4 (24.55)	78 (46.71)	35 (20.96)	11 (6.59)	2 (1.20)	3.87	0.90	มาก	2
3. เป้าหมายการทำงานของท่าน และองค์กรมีความสอดคล้องกัน	37 (22.16)	63 (37.72)	46 (27.54)	11 (6.59)	10 (6.00)	3.63	1.08	มาก	3
ภาพรวม						3.83	0.80	มาก	

จากตารางที่ 15 พนักงานบริษัท ดีคคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์กร  
ด้านความเชื่อในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจพร้อมจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย  
เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร เป็นอันดับ 1 ( $\mu = 3.98$ ) มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก  
รองลงมา คือ แม้ไม่ใช้งาน แต่เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเหลือ ( $\mu = 3.87$ )  
มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และเป้าหมายการทำงานและองค์กรมีความสอดคล้องกัน  
( $\mu = 3.63$ ) มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับของระดับความผูกพัน  
ต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามในการทำงานเพื่อประโยชน์องค์กร

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท พยายามในการทำงานเพื่อ ประโยชน์องค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายาม ในการทำงานเพื่อให้องค์กร ประสบความสำเร็จอย่างสูงสุด	59 (35.33)	60 (35.93)	37 (22.16)	11 (6.59)	0 (0.00)	4.00	0.92	มาก	1
2. ท่านเต็มใจทำงานอย่างเต็มที่ เพราะงานที่ทำตรงกับความรู้ และความสามารถของท่าน	50 (29.94)	77 (46.11)	30 (17.96)	8 (4.79)	2 (1.20)	3.99	0.88	มาก	2
3. ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กร อย่างเต็มที่	53 (31.74)	60 (35.93)	39 (23.35)	11 (6.59)	4 (2.40)	3.88	1.01	มาก	3
	ภาพรวม					3.96	0.80	มาก	

จากตารางที่ 16 พนักงานบริษัท ดิจคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์กร  
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามในการทำงานเพื่อประโยชน์องค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงาน  
เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างสูงสุด ( $\mu = 4.00$ ) โดยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก  
รองลงมา คือ เต็มใจทำงานอย่างเต็มที่เพราะงานที่ทำตรงกับความรู้และความสามารถ ( $\mu = 3.99$ )  
มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์  
กับองค์กรอย่างเต็มที่ ( $\mu = 3.88$ ) มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ



ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับของระดับความผูกพัน  
ต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะ รักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ ในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีความภาคภูมิใจ ในการเป็นพนักงาน ในบริษัท ดิจคอม จำกัด	52 (31.14)	64 (38.32)	44 (26.35)	5 (2.99)	2 (1.20)	3.95	0.90	มาก	1
2. ท่านมีความยินดีที่จะปกป้อง ชื่อเสียงของบริษัท ดิจคอม จำกัด	55 (32.93)	53 (31.74)	46 (27.54)	11 (6.59)	2 (1.20)	3.89	0.98	มาก	2
3. ท่านจะรู้สึกผิดที่จะลาออกจาก บริษัท ดิจคอม จำกัด นี้ ถ้าได้รับ ข้อเสนอให้ทำงานในบริษัทอื่น ที่ดีกว่า	44 (26.35)	56 (33.53)	41 (24.55)	16 (9.58)	10 (5.99)	3.65	1.15	มาก	3
	ภาพรวม					3.83	0.84	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า พนักงานบริษัท ดิจคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ มีความผูกพัน  
ต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจ  
ความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานในบริษัท ดิจคอม จำกัด ( $\mu = 3.95$ ) โดยความผูกพันต่อองค์กร  
อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงของบริษัท ดิจคอม จำกัด ( $\mu = 3.89$ )  
มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และรู้สึกผิดที่จะลาออกจากบริษัท ดิจคอม จำกัด นี้  
ถ้าได้รับข้อเสนอให้ทำงานในบริษัทอื่นที่ดีกว่า ( $\mu = 3.65$ ) มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก  
ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และอันดับของความผูกพันต่อองค์กร  
จำแนกตามรายด้านและภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
1. ด้านความเชื่อในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	3.83	0.80	มาก	2
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.96	0.80	มาก	1
3. ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกภาพในองค์กร	3.83	0.84	มาก	2
ภาพรวม	3.87	0.73	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า พนักงานบริษัท ดิจคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับ จากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรเป็นอันดับ 1 ( $\mu = 3.96$ ) รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ( $\mu = 3.83$ ) และด้านความเชื่อในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.83$ ) ตามลำดับ

#### ตอนที่ 4 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดิจคอม จำกัด สำนักงานใหญ่

ตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ความสัมพันธ์	r	Sig.	แปลผล
คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร	0.76**	0.00	สูง

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 19 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ( $r = 0.76$ ) และมีทิศทาง ความสัมพันธ์เป็นบวก อธิบายได้ว่าพนักงาน บริษัท ดิจคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ มีคุณภาพชีวิต การทำงานที่สูง และมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ดังนั้น ขอมรับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 20 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ด้านความเชื่อ ในการยอมรับ เป้าหมายและ ค่านิยม ขององค์กร	ด้านความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทพยายาม ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ ขององค์กร	ด้านความปรารถนา อย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็น สมาชิกภาพ ในองค์กร
1. ด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม	0.522**	0.410**	0.544**
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและ ปลอดภัย	0.595**	0.496**	0.554**
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในการทำงาน	0.620**	0.530**	0.597**
4. ด้านพัฒนาความรู้ความ สามารถของ บุคคล	0.663**	0.609**	0.638**
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	0.683**	0.557**	0.604**
6. ด้านสิทธิของพนักงาน	0.749**	0.629**	0.659**
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม	0.607**	0.533**	0.544**
8. ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ ต่อสังคม	0.649**	0.573**	0.601**

\*\*  $p < .01$

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายด้าน พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยขนาดความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.410 ถึง 0.749 ซึ่งคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดก็คือ ด้านสิทธิ ของพนักงานกับด้านความเชื่อในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $r = 0.749$ ) รองลงมา

คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมกับด้านความเชื่อในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $r = 0.683$ ) และด้านพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลกับด้านความเชื่อในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $r = 0.663$ ) ตามลำดับ

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ดีคคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ดีคคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ โดยทำการศึกษาทั้งประชากรที่การวิจัย คือ พนักงาน บริษัท ดีคคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ จำนวน 167 คน

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ( $\alpha = 0.957$ ) และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ( $\alpha = 0.905$ ) ซึ่งมีค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ในระดับดี (Reliability) และวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการหาความสัมพันธ์ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient)

#### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ดีคคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ ครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลสถานภาพปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงาน บริษัท ดีคคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 74.25) มีอายุไม่เกิน 30 ปี (ร้อยละ 55.69) สถานภาพสมรส (ร้อยละ 51.50) รายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท (ร้อยละ 38.32) ไม่มีรายได้เสริม (ร้อยละ 86.83) อายุการทำงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 34.73)

2. การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ดีคคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานบริษัท ดีคคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย กับด้านการบูรณาการทางสังคม เป็นด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูง เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านสิทธิของพนักงาน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งทุกด้านมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง

3. การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีคคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานบริษัท ดีคคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามในการทำงานเพื่อประโยชน์องค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความเชื่อในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรกับด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ซึ่งอยู่ในระดับมากทั้งสามด้าน

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดิจิตอล จำกัด สำนักงานใหญ่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ( $r = 0.76$ ) และมีทิศทางทางความสัมพันธ์เป็นบวก เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดิจิตอล จำกัด สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า

1. จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยกับด้านการบูรณาการทางสังคม ซึ่งอธิบายได้ว่า บริษัท ดิจิตอล จำกัด สำนักงานใหญ่ มีสภาพแวดล้อมที่สะอาด มีการปลูกต้นไม้ไว้รอบ ๆ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก อีกทั้งยังให้ความสำคัญการจัดกิจกรรม 5 ส. เป็นประจำขึ้นทุกปี เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ เพื่อให้การดำเนินกิจกรรม 5 ส. ของบริษัท เป็นไปอย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ และจริงจัง และเพื่อให้กิจกรรม 5 ส. เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน ในเรื่องของความปลอดภัยเอง ยังมีการฝึกอบรมการดับเพลิงขั้นต้นและฝึกซ้อมอพยพการหนีไฟทุกปี ด้านการบูรณาการทางสังคม องค์กรได้ให้ความสำคัญ ได้มีการจัดกิจกรรม CSR ขึ้นทุกปี ตัวอย่างเช่น กิจกรรมล่าสุด วันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2560 ได้ร่วมกันบริจาคข้าวของเครื่องใช้และอาหารแห้งที่มูลนิธิพัฒนาการคุ้มครองเด็กบ้านครุฑา ซึ่งเด็กที่มาอยู่ที่นี้ 80% เคยถูกล่วงละเมิดทางเพศและเป็นเด็กเร่ร่อนมาก่อน ซึ่งผลการศึกษาที่พบสอดคล้องกับงานวิจัยหลายเรื่อง ดังนี้ ฌทพล โดบารมีกุล (2555) ที่ศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติพงษ์ สุวรรณมาโจ (2556) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตลำปาง ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิต

การทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัด สำนักงานเขตลำปาง อยู่ใน ระดับสูง

นอกจากนั้น ผลการศึกษาครั้งนี้ ชัดแย้งกับงานวิจัยของนุตชา ภิญ โญภาพ (2547) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัทขายส่ง ข้ามชาติแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของประชากรที่ใช้ในการศึกษา เฉพาะสาขาในกรุงเทพและปริมณฑลรวม 8 สาขา อยู่ในระดับปานกลาง ชัดแย้งกับงานวิจัย ของวิทยา วิสกุล (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท คอนสตรัคชั่นไลน์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท คอนสตรัคชั่นไลน์ จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง ชัดแย้งกับงานวิจัยของเศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ อยู่ในระดับปานกลาง ชัดแย้งกับงานวิจัยของพงษ์เทพ เจะคว่น (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ชัดแย้งกับงานวิจัยของนิภา คำบรรลือ (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง

2. จากผลการวิจัยพบว่าของพนักงานบริษัท ดิจคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ มีความผูกพัน ต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามในการทำงาน เพื่อประโยชน์องค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ซึ่งอธิบายได้ว่า พนักงานบริษัท ดิจคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ องค์กรนี้เปรียบเสมือนบ้านและเพื่อนร่วมงานกับหัวหน้าเปรียบเสมือนพี่น้อง ทำให้มีความสุขในการทำงาน ถึงในการทำงานนั้นอาจจะมีอุปสรรค แต่ก็สามารถแก้ไขปัญหา ผ่านพ้นไปได้ เพราะมีเพื่อนร่วมงานที่คอยช่วยเหลือ มีหัวหน้างานที่คอยเอื้อต่อกัน จึงส่งผลให้ มีการแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ทำให้สอดคล้องกับงานวิจัยของวิทยา วิสกุล (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท คอนสตรัคชั่นไลน์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท คอนสตรัคชั่น ไลน์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์เทพ เจะคว่น (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท

ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของฉันทพล โทบารมีกุล (2555) ศึกษาด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

นอกจากนั้น ผลการศึกษาครั้งนี้ ชัดแย้งกับงานวิจัยของนิภา คำบรรลือ (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ชัดแย้งกับงานวิจัยของฉันทพล เอี่ยมสอาด (2557) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเช่าซื้อรถยนต์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร 1 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเช่าซื้อรถยนต์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ชัดแย้งกับงานวิจัยของวิรากร นุพันธ์ (2557) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โคราชเดนมิก จำกัด ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โคราชเดนมิก จำกัด โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

3. จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงและมีทิศทางความสัมพันธ์เป็นบวก เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะก่อให้เกิดถึงความผูกพันต่อองค์กร สามารถตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจต่อพนักงานในองค์กรทุกระดับ ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความเกี่ยวข้องกัน (Hackman & Suttle, 1977) สอดคล้องกับงานวิจัยหลายเรื่อง ดังนี้ วิทยา วิสกุล (2548) ที่ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทคอนสตรัคชั่นไลน์ส จำกัด ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของเศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของกอบสุข อินทโชติ (2554) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวก สอดคล้องกับงานวิจัย



ของฉัฐพล เอี่ยมสอาด (2557) ที่พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวก มีขนาดความสัมพันธ์ระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของนิภา คำบรรลือ (2557) ที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1 มีทิศทางบวก มีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01

นอกจากนั้น ผลการศึกษาค้างนี้ ชัดแย้งกับงานวิจัยของพงษ์เทพ เจะคว่น (2555) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) อยู่ในระดับปานกลาง

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีคคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ส่วนข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ในองค์การมีตำแหน่งที่ที่พร้อมจะให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ ตามลำดับ ( $\mu = 3.46$ ) รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อพัฒนาชุมชน ( $\mu = 3.47$ ) และเงินเดือนเพียงพอกับการใช้จ่ายประจำวัน เงินเดือนและผลตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ด้วยความยุติธรรม ( $\mu = 3.49$  เท่ากันทั้งสามด้าน) ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงทุกด้าน และเมื่อทดสอบความสัมพันธ์พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงให้ข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ควรมีนโยบายสร้างความเชื่อมั่นและโปร่งใสเกี่ยวกับการพิจารณาเงินเดือนหรือค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ โดยเปรียบเทียบกับองค์การที่ใกล้เคียงกันและทบทวนเกณฑ์ให้มีความเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน พร้อมทั้งเปิดเผยเกณฑ์เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ฝ่ายบุคคลจัดให้มีระบบประเมินด้านศักยภาพของพนักงานอย่างเป็นระยะ ๆ และต้องส่งเสริมให้พนักงานก้าวไปสู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของพนักงานตามรายบุคคล โดยฝ่ายบุคคลต้องวิเคราะห์ตามผลงาน และความประพฤติของพนักงานในบริษัททุกระดับตำแหน่ง และควรมีการสื่อสารในทางตรง และทางอ้อมให้พนักงานทราบถึงการเจริญเติบโตในสายอาชีพของตัวเอง เพื่อที่จะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นใจในการทำงานร่วมกับบริษัท และมีความเป็นไปได้ที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง

2. ฝ่ายบุคคลกับฝ่ายพัฒนาธุรกิจ ควรประสานงานกันจัดกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมการหารายได้เสริมของพนักงาน เช่น อาจจะให้พนักงานเช่าพื้นที่ภายในห้างหรือตลาดนัดในราคาที่ได้ส่วนลด นอกจากจะได้รายได้เสริมแล้วยังเป็นกิจกรรมหลังเลิกงานอีกด้วย

#### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีคคอม จำกัด สำนักงานใหญ่ ครั้งต่อไป จึงควรให้มีการศึกษาถึงตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้วย
2. ควรมีการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยเปรียบเทียบกับบริษัทที่ดำเนินธุรกิจในลักษณะเดียวกันว่ามีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างไร

## บรรณานุกรม

- กอบสุข อินทโชติ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติพงษ์ สุวรรณมาโจ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตลำปาง*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- จิราภรณ์ น้อยนคร. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ชนาศักดิ์ ล้อมศิริวงศ์. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ยูไนเต็ด แมชชีนเนอรี จำกัด*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 8)*. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ณัฐพล เอี่ยมสอาด. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเช่าซื้อรถยนต์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัทพล โดบารมีกุล. (2555). *ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทักษิณา ดำรงพันธ์. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการกรมการสื่อสารทหาร*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ชนกร ตริพลอักษร. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทพอนเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด*. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทภัทร อักษรดิษฐ์. (2550). *การสนับสนุนขององค์การคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- นิภา คำบรรลือ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา ฝ่ายบริหารงานชุมชน 1*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นุชจิรา ต๊ะสุ. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นุชชา ภิญโญภาพ. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทขายส่งข้ามชาติแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บริษัท ดีกคอม จำกัด. (2560). *โครงสร้างองค์ประกอบและข้อมูลสวัสดิการ*. ชลบุรี: บริษัท ดีกคอม จำกัด.
- ปรีชาพร พาสนาวุฒิพงศ์. (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปวีณา กรุงพลี. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานปศุสัตว์*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

- พงษ์เทพ เเงาะด่วน. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง)*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิชัย บังหมัด. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานธุรกิจสำรวจและผลิตปิโตรเลียม*. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, 3(1), 120-132.
- ปริญญาณ์ รัตนน่วม. (2556). *ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. สงขลา: สำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รุ่งทิพย์ งานรุ่งชัชวาล. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชาญไฟบุลย์ เทคคิง (1972) จำกัด*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วนิดา ทองเกลี้ยง. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูอัตราจ้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 1*. ภาคนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิกรานต์ จรทะผา. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เซเลสติก้า (ประเทศไทย) จำกัด*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิทยา วีสกุล. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท คอนสตรัคชั่นไลน์ส์ จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิรากร นุพันธ์. (2557). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โคราชเดนกิ จำกัด*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- ศุภวรรณ ช่อผกา. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร วิทยาลัยราชพฤกษ์. นนทบุรี: ศูนย์วิจัยและพัฒนา วิทยาลัยราชพฤกษ์.*
- สมคิด สมณา. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซี.พี. ออลล์ จำกัด (มหาชน) สายสำนักงานใหญ่. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุดารัตน์ ฤทธิ์สีก. (2557). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานบุคคล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*
- สุพานี สถัญญ์วานิช. (2549). *พฤติกรรมมองกิจการสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- Buchanan, H. B. (1974). Building organization commitment the socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly, 19*, 533-546.
- Eisenberger, R. (1990). Perceived organization support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Psychology, 75*(1), 52.
- Grusky, D. (1966). Career mobility and organizational commitment. *Administrative Science Quarterly, 10*, 488-503.
- Hackman, R. J., & Suttle, L. J. (1977). *Improving life at work; behavioral science approach to organization change Santa Monica, Calif: Goodyear Publishing.*
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organizational development and change. St.Paul, Minn: West.*
- Porter, L. W., & Smith, F. J. (1991). The ecology of organization commitment. *Psychological Bulletin, 20*, 151-179.
- Schermerhorn, J. R. (1996). *Organizational behavior. New York: John Wiley.*
- Steer, R. M. (1977). Antecedents and outcome of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly, 22*, 45-56.

Steer, R. M. (1997). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.

Steers, R. M. (1998). *Introduction to organizational behavior* (4<sup>th</sup> ed.). New York: Harper Collins Publishers.

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. *Sloan Management Review*, 4(7), 20-23.

ภาคผนวก



## แบบสอบถาม

คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีคคอม จำกัด สำนักงานใหญ่

---

คำชี้แจง แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ตอน โปรดตอบคำถามทุกส่วน

### ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตรงตามความเป็นจริง

#### 1. เพศ

1.  ชาย      2.  หญิง

#### 2. อายุ

1.  ไม่เกิน 30 ปี  
2.  31-40 ปี  
3.  41-50 ปี  
4.  มากกว่า 50 ปี

#### 3. สถานภาพสมรส

1.  โสด      2.  สมรส      3.  หม้าย/ หย่า/ แยกกันอยู่

#### 4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.  น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท  
2.  10,001-20,000 บาท  
3.  20,001-30,000 บาท  
4.  มากกว่า 30,000 บาท

#### 5. ท่านมีรายได้เสริมนอกจากเงินเดือนที่ได้รับจากบริษัท

1.  มี (ถ้ามี)      ประมาณการรายได้เริ่มโดยเฉลี่ยต่อเดือน
1.  น้อยกว่า 1,000 บาท    2.  1,001-3,000 บาท  
3.  มากกว่า 3,000 บาท
2.  ไม่มี

#### 6. อายุการทำงาน

1.  ต่ำกว่า 1 ปี    2.  1-5 ปี  
3.  6-10 ปี      4.  11 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2** ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคะแนน (1, 2, 3, 4, 5) ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม</b>					
1. ท่านพึงพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับ โดยเห็นว่ามีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน					
2. เงินเดือนของท่านเพียงพอกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน					
3. ท่านพอใจในสวัสดิการของหน่วยงานของท่าน					
4. ท่านได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน					
<b>ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย</b>					
5. องค์กรของท่านมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่อการทำงานอย่างเพียงพอ					
6. อุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน					
7. สถานที่ทำงานของท่านสะดวกสบายเหมาะแก่การทำงาน					
8. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสะอาดปราศจากมลภาวะ					
9. บรรยากาศโดยรวมในสถานที่ทำงานของท่านทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข					
<b>ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน</b>					
10. ลักษณะงานของท่านมีความมั่นคงและสามารถยึดเป็นหลักแก่ครอบครัวได้อย่างดี					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
11. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีด้วยความยุติธรรม					
12. ในองค์กรของท่านมีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะ让您ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ					
13. หัวหน้างานให้การสนับสนุนท่านในการแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน					
14. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถมากขึ้นและความรับผิดชอบ					
<b>ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล</b>					
15. องค์กรของท่านสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้					
16. ท่านมีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ					
17. ท่านมีความพึงพอใจในวิธีการส่งเสริมความรู้ในการปฏิบัติงานที่องค์กรจัดให้					
18. ท่านมีโอกาสได้ทำงานที่ต้องรับผิดชอบตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้าย					
19. ท่านมีโอกาสได้ทำงานที่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญในการทำงานเพิ่มขึ้น					
<b>ด้านการบูรณาการทางสังคม</b>					
20. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
21. ท่านรู้สึกว่ในองค์กรของท่านไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน					
22. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน					
23. ในการปฏิบัติงานท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนลงมือปฏิบัติ และการประเมินผล					
24. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเสมอ					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านสิทธิของพนักงาน</b>					
25. ท่านได้รับการปฏิบัติจากองค์กรภายใต้กฎระเบียบและมาตรฐานเดียวกัน					
26. องค์กรของท่านมีการกำหนดกฎ กติกาที่คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพ และความยุติธรรมของผู้ปฏิบัติงาน					
27. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงาน โดยปราศจากการโต้ตอบหรือแก้แค้นจากหัวหน้างาน หรือ เพื่อนร่วมงาน					
28. องค์กรของท่านมีการปกครองด้วยกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดขึ้น					
29. หัวหน้างานสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
<b>ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม</b>					
30. ท่านสามารถจัดสรรเวลาเพื่อใช้ในการทำงานแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม					
31. ท่านสามารถจัดสรรเวลาเพื่อใช้ในการพักผ่อนรับประทานอาหารพักผ่อนนอนหลับ และกิจกรรมเพื่อสุขภาพในแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม					
32. ท่านสามารถจัดสรรเวลาเพื่อใช้ในการพักผ่อนบันเทิงหรือทำงานอดิเรกในแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม					
33. ในแต่ละวันท่านพอใจในเวลาทำงานและเวลาพัก					
34. งานของท่านต้องรับผิดชอบสูง ทำให้รู้สึกเครียดตลอดเวลา					
<b>ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม</b>					
35. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อพัฒนาชุมชน					
36. ท่านให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
37. บุคคลทั่วไปให้ความร่วมมือในกิจกรรมเพื่อสังคมที่องค์กรจัดขึ้น					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
38. ท่านรู้สึกว่าการงานของท่านมีประโยชน์ต่อสังคม					
39. การเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรของท่าน ทำให้บุคคลทั่วไปในสังคมรู้สึกชื่นชมต่อท่าน					

ตอนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคะแนน (1, 2, 3, 4, 5) ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านความเชื่อในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>					
1. ท่านพร้อมจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร					
2. แม้ไม่ใช่งานของท่าน แต่เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร ท่านจะยื่นมือเข้าช่วยเหลือ					
3. เป้าหมายการทำงานของท่านและองค์กรมีความสอดคล้องกัน					
<b>ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามในการทำงานเพื่อประโยชน์องค์กร</b>					
4. ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างสูงสุด					
5. ท่านเต็มใจทำงานอย่างเต็มที่เพราะงานที่ทำตรงกับความรู้และความสามารถของท่าน					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร					
7. ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานในบริษัท ตี๊กคอม จำกัด					
8. ท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงของบริษัท ตี๊กคอม จำกัด					
9. ท่านจะรู้สึกผิดที่จะลาออกจากบริษัท ตี๊กคอม จำกัด นี้ ถ้าได้รับข้อเสนอให้ทำงานในบริษัทอื่นที่ดีกว่า					

#### ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

1. สิ่งที่ท่านอยากให้องค์กรช่วยเหลือสนับสนุน เพื่อให้ท่านปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

.....

.....

.....

2. กิจกรรมที่จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเพื่อให้รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

.....

.....

.....

\*\*\*\*\*ขอบคุณค่ะ\*\*\*\*\*

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวฐปนัท วิเศษสุวรรณ
วัน เดือน ปีเกิด	24 สิงหาคม พ.ศ. 2533
สถานที่เกิด	จังหวัดชลบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 535/ 28 หมู่ 5 ตำบลนาเกลือ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี 20150
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2557-ปัจจุบัน	พนักงานฝ่ายบริหารพื้นที่เช่าและสัญญา บริษัท ดีคคอม จำกัด สำนักงานใหญ่
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2555	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (บริหารทั่วไป) มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2560	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน) วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา