

คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันภายในองค์กรของพนักงานบริษัทขายอุปกรณ์  
ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

QUALITY OF WORK LIFE AFFECTS THE CORPORATE RELATIONSHIP OF THE  
EMPLOYEES OF HOME DECORATIVE ITEMS COMPANY IN BANGKOK

นายดุจฤทธิ กัมพลานนท์

Dujrit Kampalanont

รองศาสตราจารย์ ดร.ทองฟู ศิริวงศ์

Associate Professor Dr. Tongfu Siriwong

นักศึกษา โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เพื่อความเป็นเลิศคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
Student, MBA for excellent Program, Faculty of Business, Ramkhamhaeng University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันภายในองค์กร จำแนกตาม  
ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานขายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร รวมไปถึงคุณภาพชีวิตในการ  
ทำงานส่งผลต่อความผูกพันภายในองค์กรของพนักงานบริษัทขายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร  
โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทขายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร  
จำนวน 143 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วน  
เบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว(One-way ANOVA) และการวิเคราะห์สมการ  
ถดถอดเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression)  
ผลวิจัยพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 72 ส่วนใหญ่มีอายุ มากกว่า40 ปี  
จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 60.1  
ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 54 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนประมาณ  
10,001-20,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 60.8 และส่วนใหญ่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไปจำนวน คิดเป็นร้อยละ 50.3 ตามลำดับ
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าพนักงานขายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่งในเขต  
กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลางเมื่อทำการพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้  
ด้านลักษณะการบริหารงาน รองลงมาคือ ด้านสังคมสัมพันธ์หรือการทำงานร่วมกัน ด้านการพัฒนาศักยภาพของ  
ผู้ปฏิบัติงาน ด้านด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้าน  
ความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านภาวะอิสระจากงาน และ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมตามลำดับ
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันภายในองค์กร พบว่าพนักงานขายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่งในเขต  
กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมากเมื่อทำการพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความ  
ผูกพันภายในองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร  
รองลงมาคือด้าน ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรและด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง  
ในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเฉพาะด้าน อายุ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน แตกต่างก็มีผลต่อปัจจัย เฉพาะ ความผูกพันภายในองค์กร แต่ไม่ส่งผลกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทขายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และ คุณภาพชีวิตในการทำงานในเฉพาะด้านภาวะอิสระจากงานมีผลต่อความผูกพันภายในองค์กรอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความผูกพันภายในองค์กร, คุณภาพชีวิตการทำงาน, บริษัทขายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร

## ABSTRACT

the purpose of the research is to the quality of working life and corporate relationship, classified by individual factors from employees of a home decorative items company in Bangkok. The sample group in this research are the 143 employees of a home decorative items company in Bangkok. The questionnaire was used to collect data. and the statistics used in the data analysis were mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and Multiple Linear Regression . The results found that.

1) Most were female by the number of 103, representing 72%. mostly aged above 40 years old by the number of 51 representing 35.7%. representing 60.1% were bachelor's degree by the number of 86, . representing 54% were monthly workers by the number of 75. representing 60.8% were average income per month 10,001-20,000 baht by the number of 54. representing 50.3% were employers with work experience of 6 years or above.

2) The opinions on quality of working life found that the employees of the home decorative items company in Bangkok towards the quality of working life were at medium level. When considering each aspect, the descending averages can be sorted as follows: structure of administration was followed by social relationship or cooperating, the skill development of the employee, or corporate pride, physical working environment, job security and advancement, freedom of workplace, compensation respectively.

3) The opinions on corporate relationship found that the employees of the home decorative items company in Bangkok towards corporate relationship were at high level. When considering each aspect, the descending averages can be sorted as follows: the willingness to work for the benefit of the organization was followed by the desire to remain as a member of the organization, confidence in the company purposes and values respectively.

4) The result of hypothesis analysis found that age, position, average monthly income, work experience had an opinion on corporates relationship but does not affect the quality of working life of the employees of a home decorative items company in Bangkok, the overall difference was at the level of significance 0.05 and the quality of working life when considering

each aspect and freedom of workplace had an effect on the cooperate relationship by significance of 0.05 statistically.

Keywords: Corporate relationship, Home decorative items company, Quality of work life

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่จะทำให้คนทุกคนนั้นทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แบ่งได้เป็นปัจจัยภายใน เช่นร่างกายและจิตใจและปัจจัยภายนอกเช่นสภาพแวดล้อมทั้ง 2 ปัจจัยนั้นทำให้พนักงานล้วนมีความพึงพอใจกับการทำงาน

นอกจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้วความผูกพันกับองค์กรที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของ งานและความผูกพันเป็นกุญแจสำคัญที่จะผูกมัดพนักงานให้ปฏิบัติดีงานและทำให้อยากทำงานไปกับองค์กรนั้น ได้นานๆ นอกจากนี้ความผูกพันยังมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงานและคอยผลักดันให้พนักงานอุทิศ ตนให้กับองค์กรในทางกลับกันถ้าพนักงานไม่มีความรู้สึกผูกพันภายในองค์กรเกิดความอึดอัดและไม่สบายใจ จะส่งผลให้พนักงานลาออกจากองค์กรได้เช่นกัน ตามที่ สมภพ เจริญกุล (2537: 29) ได้กล่าวว่า พนักงานหรือ บุคลากร ที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นการที่จะไม่ลาออกจากองค์กรและมีความรับผิดชอบต่องานได้ได้รับ มอบหมาย มีความพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและในทางกลับกันถ้าพนักงานไม่มี ความผูกพันต่อองค์กรก็จะทำงานเพื่อแลกกับค่าตอบแทนเท่านั้น โดยจะไม่มี ความตั้งใจหรือไม่ใช้ความ พยายามในการทำงานเพิกเฉยต่องานที่นอกเหนือจากงานที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพของ องค์กรลดลงฉะนั้นการสร้าง ความผูกพันจึงมีความจำเป็นเพื่อจูงใจให้พนักงานในองค์กรเกิดความรู้สึกเป็น เจ้าของและมีส่วนร่วมในงานนั้นมากขึ้น การที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม ในการนำความรู้ความสามารถและนำประสบการณ์ที่มีอยู่ของตนเองมาเสนอแนะ และช่วยปรับปรุงหาทางแก้ไข ปัญหาต่างๆในองค์กรแทนที่จะคอยเป็นผู้ปฏิบัติตามตามคำสั่งเพียงอย่างเดียวทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าใน องค์กรพวกเขาจะสามารถตอบสนองความต้องการความน่าเชื่อถือของตนเองได้ การปฏิบัติ แบบนี้ยังเป็นทางเลือก หนึ่งที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันภายในองค์กรได้

ในปัจจุบันนี้สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันภาวะเศรษฐกิจภายในประเทศชะลอตัว เนื่องจากการเกิด ไวรัส covid-19 โดยการบริโภคและลงทุนของภาคเอกชนปรับลดลงจากความกังวลต่อการระบาดของ COVID-19 สายพันธุ์ Omicron การบริโภคภาคเอกชนที่ซบเซาจัดปัจจัยฤดูกาลแล้วปรับลดลงเล็กน้อยจากเดือน ก่อนในเกือบทุกหมวดโดยเป็น ผลจากสถานการณ์การระบาดในประเทศที่กลับมารุนแรงขึ้นและการเพิ่มความ เข้มงวดของมาตรการควบคุมการ ระบาดทำให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจโดยรวมและความเชื่อมั่นผู้บริโภคปรับ ลดลงบ้าง (ธนาคารแห่งประเทศไทย 2565) การทำงานของผู้คนต่างก็จะเป็นแบบ (Work from home) จึงทำให้พนักงานที่ ต้องมาทำงานในสถานที่ทำงานเกิดความลำบากในบริษัทขายวัสดุตกแต่งบ้านต้องปรับตัวเป็นอย่างมากและทำให้พนักงานที่เข้ามาทำงาน มีอัตรา Turn over ปี 2564 ลาออก 28% รับเข้าทำงานใหม่ 14% (ที่มาจาก ผู้จัดการทั่วไป ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2565) จึงทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานส่งผลต่อผูกพันภายในองค์กรเป็นอย่างมาก

ในการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าในสถานการณ์แบบในปัจจุบันนี้จะส่งผลให้ พนักงานบริษัทขายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อผูกพันในองค์กรมากหรือน้อยแค่ไหน ทั้งนี้จะเป็นแนวทางเพื่อเป็น การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อให้พนักงานบริษัทขาย อุปกรณ์ตกแต่งบ้านมีคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรที่ดียิ่งขึ้น

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร  
เพื่อศึกษาความผูกพันภายในองค์กรของพนักงานในบริษัทขายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่งในเขต  
กรุงเทพมหานคร

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในองค์กรบริษัทขายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่ง  
หนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรบริษัทขายอุปกรณ์ตกแต่ง  
บ้านแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

## สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการ  
ปฏิบัติงาน(ปี) ที่แตกต่างกันความผูกพันในการทำงานต่างกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันภายในองค์กรของพนักงานบริษัทขายอุปกรณ์ตกแต่งบ้าน  
แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

## ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำเพื่อเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่ง  
หนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครโดยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานภายในองค์กร จำนวนทั้งสิ้น 150 คน โดยใช้สูตรคำนวณ  
ของ (Taro Yamane 1970)

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1.1 เพศ

1.2 อายุ

1.3 ระดับการศึกษา

1.4 ตำแหน่งงาน

1.5 รายได้เฉลี่ย(เดือน)

1.6 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน(ปี)

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ ได้แก่

2.1 ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

2.2 สภาพที่ทำงานปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

2.3 การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

2.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง

2.5 สังคมสัมพันธ์หรือการทำงานร่วมกัน

2.6 ลักษณะการบริหารงาน

2.7 ภาวะอิสระจากงาน

## 2.8 ความภูมิใจในองค์กร

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ความผูกพันในองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้านได้แก่

1. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลและดำเนินการวิจัย ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2565

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันภายในองค์กรของพนักงานบริษัทขายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม

ปัจจัยส่วนบุคคล
1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. ตำแหน่งงาน
5. รายได้เฉลี่ย(เดือน)
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน(ปี)

  

คุณภาพชีวิตในการทำงาน
1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพที่ทำงานปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง
5. สังคมสัมพันธ์หรือการทำงานร่วมกัน
6. ลักษณะการบริหารงาน
7. ภาวะอิสระจากงาน
8. ความภูมิใจในองค์กร

อ้างอิง Walton(1973)

ความผูกพันภายในองค์กรของพนักงานบริษัทขายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
1. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

อ้างอิง Steers (1977)

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทำให้ทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทขายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ทำให้ทราบเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในบริษัทขายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลจากการศึกษาวิจัยสามารถเป็นแนวทางเบื้องต้นเพื่อให้หน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องเป็นแนวทางสร้างความผูกพันเพื่อปรับปรุงและส่งเสริมพนักงานในบริษัทขายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

## แนวคิด/ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิตโดยผู้ให้ความหมายคำจำกัดความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานดังนี้

Walton (1975) ได้กำหนดความว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของพนักงาน โดยพิจารณาจากคุณลักษณะความเป็นบุคคลหรือสังคม การที่จะประสบผลสำเร็จจะชีวิตได้ด้วยดัชนีและมีความหมายที่กว้างขึ้นมากกว่าการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง ส่วนในเรื่องของการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าต้องคำนึงถึงความต้องการและปรารถนาให้ชีวิตของพนักงานดีขึ้น

Brooks and Anderson (2005) กล่าวว่าความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่แสดงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองของความต้องการพื้นฐานได้มีสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวในขณะที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายแลความสำเร็จ

Greenberg and Baron (2000) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นสิ่งที่แสดงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้โดยมีความสมดุลทั้งการทำงานและชีวิตส่วนตัว ในขณะที่สามารถนำพาองค์กรสู่เป้าหมายและความสำเร็จได้

ทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผู้วิจัยสนใจที่จะใช้ทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงานของWalton(1974)ผู้ที่เป็นนักวิชาการที่ทำการศึกษารวบรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยตรงและได้กำหนดเกณฑ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยการกำหนดองค์ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบดังนี้

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมกับมาตรฐานการดำรงชีวิตซึ่งผู้ทำงานรู้สึกว่าเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น
2. สภาพที่ทำงานปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตน จากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ทำได้แก่งานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ความสามารถเฉพาะทางงานที่ผู้ทำยอมรับว่ามีความสำคัญงานที่ผู้ทำสามารถได้รับทราบผลย้อนกลับงานที่ผู้ทำมีอิสระในการดำเนินการงานที่ผู้ทำได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในหลายๆด้าน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and Security) หมายถึง ลักษณะงานที่ ส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพของตนซึ่งนอกจากงานจะช่วยคงไว้และเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของพนักงานได้รับการยอมรับจากสังคมและครอบครัวของตน

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หรือ “การทำงานร่วมกัน” หมายถึง ลักษณะงานที่มีส่วนพัฒนาให้พนักงานมีการสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตรมีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง ความยุติธรรมในการบริหารมีการทำงานต่อบุคคลอย่างเหมาะสมพนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคลผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงานรวมทั้งบรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างการทำงานและช่วงเวลาอิสระจากงานมีช่วงเวลาดำเนินชีวิตจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organization Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าจะองค์กรอำนวยประโยชน์และ รับผิดชอบต่อสังคม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันภายในองค์กร

ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของ Steers (1977) ได้ทำการจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้แบบจำลองออกเป็น 3 ส่วนแบ่งได้ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและระดับตำแหน่งของงาน

2. ลักษณะของงาน คือ ลักษณะของพนักงานที่ได้รับผิดชอบอยู่ แบ่งได้เป็นอิสระในการทำงาน งานที่มีโอกาสมีปฏิสัมพันธ์ต่อผู้อื่น ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความเข้าใจในกระบวนการการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารและความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า

3. ประสบการณ์ในงาน คือ สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อได้เข้าไปทำงานภายในองค์กร เช่น ทักษะที่มีต่อกลุ่มสมาชิกภายในองค์กรการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความพึงพอใจขององค์กร เป็นต้น

ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการคือ

1 ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มี ความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึงการใช้ความสามารถ ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

3. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึงการยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและมีค่านิยมที่สอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับองค์กร  
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ระวีวรรณ ศรีคิต (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัย ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร คำนึงประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กรค่านิยมความมั่นคงในการทำงาน ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านสัมพันธ์ภาพกับ

ผู้บังคับบัญชา และด้าน บรรยากาศในองค์กรตามลำดับ ส่วนประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา ศูนย์ การศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

รมชชุตติ ป้องกันภัย (2557) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษา พนักงานปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ มีผลการวิจัยดังนี้ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเรียงลำดับดังนี้ การดำเนินชีวิตที่สมดุล ระหว่างการ ทำงานกับชีวิตส่วนตัว ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และโอกาสพัฒนาขีดความสามารถ ของตนเอง

วรวรรณ ตอวิวัฒน์ (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการกรมศุลกากร ที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย) แสดงให้เห็นว่า ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี คือ ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งต่อร่างกายและจิตใจ มีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ถ้าสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย สภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมถูกสุขลักษณะจึงทำให้บุคลากรไม่มีความกังวลที่ต้องปฏิบัติหน้าที่

บุญแสง ชีระภากร (2533) ศึกษาเรื่องการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน .จุดสสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน มีผลวิจัยดังนี้ การทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ นอกจากการทำงาน แล้วทุกคนต่างย่อมต้องการมีเวลาว่างเพื่อพักผ่อนและเป็นตัวของตัวเองหรือทำกิจกรรมนันทนาการขององค์กรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ควรจะจัดให้พนักงานแต่ละคนได้มีเวลาว่างของชีวิตเป็นระยะเวลาสั้นๆในระหว่างการทำงาน หรือเวลาพักยาวเช่นกำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี

ณัทพล โทบารมีกุล (2555) ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 โดย ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 8 ด้าน โดยเรียง ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านการบริหารงานที่เป็น ธรรมและเสมอภาค คำนรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน คำนสถานที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและ ปลอดภัย คำนความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านจังหวะชีวิต ด้านความภูมิใจใน องค์กร และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากธนาคารธนชาตมีนโยบาย การบริหารงานที่มุ่งเน้นส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน จึงทำให้ธนาคารมีส่วนในการทำให้ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 โดยภาพรวมอยู่ ในระดับมาก

## วิธีการดำเนินวิจัย

### รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบประยุกต์ ซึ่งจะทำการเก็บข้อมูลในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2565 โดยผู้วิจัยได้ทำการออกแบบการวิจัย ด้วยการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิดและทฤษฎี เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้ครอบคลุมประเด็นที่จะศึกษาและกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย คำถามและสมมติฐานการวิจัย นำมาพัฒนาแบบสอบถามโดยมีผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถามนำไปปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่กำลังศึกษา เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของตัวแบบสอบถามผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากประชากรที่เป็นพนักงานในกลุ่มพนักงานขายของบริษัทขายอุปกรณ์ตกแต่งบ้าน



ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มพนักงานขายในบริษัทขายอุปกรณ์ก่อสร้างแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ทางผู้วิจัยใช้การคำนวณของ Taro Yamane (1967) โดยจะใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 เปอร์เซ็นต์ และระดับความคลาดเคลื่อนที่ 5 เปอร์เซ็นต์ ได้ขนาดตัวอย่าง 150 คน

ขั้นตอนการดำเนินวิจัย

1. ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดรวมถึงการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยให้ตรงตามแนวคิดและทฤษฎี

2. กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อใช้ในการวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันภายในองค์กรของพนักงานบริษัทขายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

3. สร้างแบบสอบถามผ่านระบบ Google form โดยสร้างจากการสังเคราะห์จากการทบทวนเอกสารและแนวทางที่เกี่ยวข้อง

4. นำร่างแบบสอบถามไปปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบว่าแบบสอบถามครอบคลุมไปตามวัตถุประสงค์และขอบเขตของงานวิจัยหรือไม่รวมถึงการใช้ภาษาที่ถูกต้องเหมาะสมมากที่สุดน้อยเพียงไหนเพื่อจะทำการดำเนินการแก้ไขตามความเห็นที่ได้ปรึกษา

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำแบบสอบถามตามงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแนวคิด และ ทฤษฎีด้านทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยดัดแปลงให้มีความเหมาะสมกับกรอบแนวคิดในการทำวิจัย รูปแบบของคำถามเป็นคำถามปลายเปิดโดยแบ่งได้ 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลและบริษัทจำนวน 6 ข้อซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นการประเมินค่า(Rating Scale) จำนวน 40 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานโดยใช้แบบสอบถามเป็นการประเมินค่า(Rating Scale) จำนวน 9 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติข้อมูลประกอบด้วย

สถิติเชิงพรรณนา

1. ความถี่ และ ค่าร้อยละ ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันภายในองค์กร สถิติเชิงอนุมาน
3. T test (Independent Sample Test) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร
4. F test หรือ One Way ANOVA ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร
5. Multiple Regression ใช้วิเคราะห์คุณภาพชีวิตต่อความผูกพันในองค์กร

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันภายในองค์กรของพนักงานบริษัทขายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันภายในองค์กรของพนักงานบริษัทขายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครโดยคํานึงจากปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านสังคมสัมพันธ์หรือการทำงานร่วมกัน ด้านความภูมิใจในองค์กรและด้านภาวะอิสระจากงาน ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมไปถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งงาน ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและด้านอายุงาน ซึ่งมีประชากรที่ใช้ทำการศึกษาคือพนักงานพนักงานบริษัทขายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในอดีต และเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผ่าน google form มาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติแล้วนำมาสรุปผลของการวิจัยได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ได้พบว่าพนักงานส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิงมีอายุมากกว่า 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ทำงานตำแหน่งงานลูกจ้างประจำรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 10,001-20,000 บาทมีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลของการวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก คือด้านลักษณะการบริหารงาน ( $\bar{x} = 3.65$ ) รองลงมาคือ สังคมสัมพันธ์หรือการทำงานร่วมกัน ( $\bar{x} = 3.64$ ) และ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 3.63$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง คือ ด้านด้านความภูมิใจในองค์กร ( $\bar{x} = 3.37$ ) ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ( $\bar{x} = 3.29$ ) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ( $\bar{x} = 3.24$ ) ด้านภาวะอิสระจากงาน ( $\bar{x} = 3.16$ ) และด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $\bar{x} = 2.69$ ) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันภายในองค์กร

ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันภายในองค์กร ได้พบว่าพนักงานมีความผูกพันภายในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความผูกพันภายในองค์กรในด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านความผูกพันภายในองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ( $\bar{x} = 3.60$ ) รองลงมาคือ ด้าน ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ( $\bar{x} = 3.50$ ) และด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $\bar{x} = 3.49$ ) ตามลำดับ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐาน 1 ด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิต ความผูกพันภายในองค์กร สรุปมาได้ดังนี้

4.1 เพศ จากที่ได้ศึกษาโดยใช้สถิติ Independent Sample T-test ได้พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันภายในองค์กรของพนักงานบริษัทขายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ 0.05

4.2 อายุ จากที่ได้ศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ แบบOne-Way ANOVA (F-test) สำหรับความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม พบว่า อายุที่แตกต่างกัน ผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันภายในองค์กรของพนักงานบริษัทขายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่า ส่งผลต่อความผูกพันภายในองค์กร แต่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อทำการพิจารณาถึงความแตกต่างด้านช่วงอายุได้พบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-40ปีและพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี จะมีค่าเฉลี่ย ความผูกพันภายในองค์กรที่ตีมากกว่าพนักงานที่มี อายุ 26-30 ปี

4.3 ระดับการศึกษา จากที่ได้ศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ แบบOne-Way ANOVA (F-test) สำหรับความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม พบว่า อายุที่แตกต่างกันผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันภายในองค์กรของพนักงานบริษัทขายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ 0.05

4.4 ตำแหน่งงาน จากที่ได้ศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ แบบOne-Way ANOVA (F-test) สำหรับความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันภายในองค์กรของพนักงานบริษัทขายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่า ส่งผลต่อความผูกพันภายในองค์กร แต่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเมื่อทำการพิจารณาถึงความแตกต่างด้านตำแหน่งงานได้พบว่า พนักงานลูกจ้างประจำและพนักงานบัญชี จะมีค่าเฉลี่ยมากกว่าพนักงานฝ่ายขายและผู้จัดการ

4.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จากที่ได้ศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ แบบOne-Way ANOVA (F-test) สำหรับความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันภายในองค์กรของพนักงานบริษัทขายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่า ส่งผลต่อความผูกพันภายในองค์กร แต่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อทำการพิจารณาถึงความแตกต่างด้าน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ได้พบว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า 10,001-20,000 บาทและ 20,001-30,000 บาท

4.6 อายุงาน จากที่ได้ศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ แบบOne-Way ANOVA (F-test) สำหรับความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม พบว่า อายุงาน ที่แตกต่างกันผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันภายในองค์กรของพนักงานบริษัทขายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่า ส่งผลต่อความผูกพันภายในองค์กร แต่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อทำการพิจารณาถึงความแตกต่างด้านอายุงาน ได้พบว่าพนักงานที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า 3 - น้อยกว่า6ปี

สรุป จากปัจจัยส่วนบุคคลเฉพาะด้าน อายุ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัย เฉพาะ ความผูกพันภายในองค์กรแต่ไม่ส่งผลกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐาน 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันภายในองค์กรคุณภาพชีวิตในการทำงานในเฉพาะด้านภาวะอิสระจากงานมีผลต่อความผูกพันภายในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ 0.05  
อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตส่งผลต่อความผูกพันภายในองค์กรของพนักงานบริษัทขายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการศึกษาเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันองค์กรให้ดียิ่งขึ้น โดยมีประเด็นอภิปรายได้ดังนี้

1. พนักงานมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับบรรณชาติ ป้องกันภัย (2557) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ มีผลการวิจัยดังนี้ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเรียงลำดับดังนี้ การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างการ ทำงานกับชีวิตส่วนตัว ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และโอกาสพัฒนาขีดความสามารถ ของตนเอง

2. พนักงานมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตด้านภาวะอิสระจากงานมีผลต่อความผูกพันภายในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจสืบเนื่องมาจาก พนักงานมีการแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาให้กับครอบครัวรวมถึงยังมีเวลาพักผ่อนเพื่อดูแลตนเองและมีเวลาทำกิจกรรมต่างๆในชีวิตประจำวันได้อย่างดี พนักงานมีความพึงพอใจกับจำนวนของวันหยุดวันลาพักผ่อนอันเนื่องมาจากบริษัท มีการให้ความสำคัญต่อชีวิตของพนักงาน (Work Life and Balance) มีการแบ่งหน้าที่ของพนักงานได้อย่างเหมาะสมและมีความชัดเจนจึงทำให้พนักงานมีการแบ่งเวลาระหว่างชีวิตที่ทำงานและส่วนตัวได้อย่างลงตัว สอดคล้องกับ วรวรรณ ตอวิวัฒน์ (2555) ที่ได้ผลจากศึกษาว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยมีปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บุญแสง ชีระภากร (2533) ศึกษาเรื่องการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน .จุดสสารพัฒนา ข้าราชการพลเรือน มีผลวิจัยดังนี้ การทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ นอกจากการทำงานแล้วทุกคนต่างย่อมต้องการมีเวลาว่างเพื่อพักผ่อนและเป็นตัวของตัวเองหรือทำกิจกรรมนันทนาการขององค์กรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ควรจะจัดให้พนักงานแต่ละคนได้มีเวลาว่างของชีวิตเป็นระยะเวลาสั้นๆ ในระหว่างการทำงาน หรือเวลาพักยาวเช่นกำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี

#### ข้อเสนอแนะ

1. ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

ข้อเสนอแนะ คือ ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอยู่ในระดับกลาง ในเรื่องสถานที่ ควรมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่นห้องน้ำ ห้องพักให้เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน มีเครื่องมือที่เหมาะสมกับหน่วยงานมีการตรวจสอบ สภาพการถ่ายเทและการหมุนเวียนของอากาศ และมีการจัดการอบรมเรื่องความปลอดภัยในที่ทำงานเพื่อให้พนักงานรู้ถึงการงานที่ปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในเรื่องทรัพย์สินของตัวพนักงาน

2. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ข้อเสนอแนะ คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับกลาง องค์กรควรกำหนดเงินเดือนของพนักงานอย่างเหมาะสมกับความรู้และความสามารถและประสบการณ์ของพนักงาน คือ การที่มีพนักงานที่มีความรู้

ความสามารถเป็นที่ยอมรับในองค์กรควรจะมีการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้นเพื่อสร้างให้พนักงานมีความผูกพันในที่ทำงาน และเป็นแบบอย่างให้พนักงานคนอื่นๆ

### 3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

ข้อเสนอแนะ คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงอยู่ในระดับกลาง ทางองค์กรควรทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร เช่น มีการจัดพนักงานดีเด่น มีการให้รางวัล เพื่อทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในและผูกพันกับองค์กร คสรเปิดโอกาสให้พนักงานทำงานในส่วนที่มีความสำคัญสูงๆของทางบริษัทหรือมอบหมายหน้าที่หัวหน้าทีมขนาดเล็กในบางงาน และควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่แสวงหาต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน เช่นมีการจัดสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อมาทำงานในหน้าที่ในระดับบริหารเพื่อเป็นการปลูกฝังให้พนักงานมีความคิดที่จะก้าวหน้าต่อไป

### 4. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก องค์กรควรเปิดโอกาสให้ทางตัวของพนักงานได้ใช้ความรู้และความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่และส่งเสริมพนักงานให้ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้และความสามารถในงานที่ตรงกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เช่นมอบทุนในการศึกษารวมถึงส่งพนักงานไปอบรมเกี่ยวกับความรู้ใหม่ๆในต่างประเทศ ในด้านเทคโนโลยี ผลิตภัณฑ์ ต่างๆที่ทันสมัยที่เกี่ยวข้องกับที่ทำงานตลอดเวลา เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเอง

### 5. ด้านลักษณะการบริหารงาน

ข้อเสนอแนะคือ ด้านลักษณะการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ทางองค์กรและผู้จัดการไม่ควรที่จะก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานของพนักงานเพราะจะทำให้พนักงานรู้สึกอึดอัดในการทำงาน ควรที่จะมีช่องว่างของเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวของพนักงาน และควรมีความเสมอภาคในการมอบหมายงานและปฏิบัติงานต่อพนักงานอย่างเสมอภาคในงานที่ทำ และผู้จัดการหรือหัวหน้างานที่ได้รับมอบหมายควรที่จะฟังข้อเสนอแนะของพนักงานทุกคน เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและสำเร็จงานไปพร้อมกัน

### 6. ด้านสังคมสัมพันธ์หรือการทำงานร่วมกัน

ข้อเสนอแนะคือ ด้านสังคมสัมพันธ์หรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก องค์กรควรที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน เช่นการจัดตั้งกลุ่มการทำงาน ในทุกสัปดาห์เพื่อให้ทุกคนได้ระดมความคิดและวางแผนและประเมินความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างยุติธรรม จะมีผลทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานละองค์กรและจะเกิดความผูกพันในที่สุด

### 7. ด้านความภูมิใจในองค์กร

ข้อเสนอแนะคือ ด้านความภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับกลาง องค์กรควรมีการจัดกิจกรรมต่างๆที่มีประโยชน์ต่อสังคม ไม่ว่าจะเป็นทางตรงและทางอ้อม โดยทางบริษัทควรจะสนับสนุนงบในการทำกิจกรรมประเภทเพื่อสังคมเพื่อเป็นการกระตุ้นพนักงานให้เกิดความภูมิใจที่ได้ร่วมทำงานกับองค์กรและเกิดความผูกพันภายในองค์กรได้

### 8. ด้านภาวะอิสระจากงาน

ข้อเสนอแนะคือ ด้านภาวะอิสระจากงานอยู่ในระดับกลาง องค์กรไม่ควรที่จะมอบหมายงานที่ทำให้เกิดปัญหาต่อสุขภาพและจิตใจเช่น ทำให้พนักงานเกิดอาการนอนไม่หลับ เครียด หรือเกิดอาการป่วยได้ง่าย ทางองค์กรควรจัดให้มีการผ่อนคลายระหว่างการทำงาน เช่น มอบหมายงานให้กับพนักงานอย่างพอดีกับความรู้และความสามารถองค์กร ควรกำหนดวัน และเวลาทำงานอย่างเหมาะสม ให้มีวันหยุดให้พนักงานและมีเวลาให้กับพนักงานพักผ่อนได้อย่าง

เต็มที่ ผู้บริหารควรที่จะรับพนักงานมาช่วยงานในส่วนที่ขาดเพิ่ม เพราะถ้าเกิดมีภาระจากงานมากเกินไปจะนำมาซึ่งโรคต่อร่างกายและจิตใจจนไม่สามารถทำให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มที่

### รายการอ้างอิง

- จิระประภา อัครบวร. (2549). สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพมหานคร: ก.พลพิมพ์.
- ฉันทพล โดบารมิกุล. (2555). ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา พัฒนาศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 1, 5-12
- มนัส ตั้งสุข. (2558). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบกช่อง 5.” วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- รัชชฤดี ป็องกันภัก. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษา พนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การ บริหารการพัฒนาสังคม), คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ระวีวรรณ ศรี คต. (2558). ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 10 (ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2558), 75-90.
- รวรรณ ตอวิวัฒน์. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ข้าราชการกรมตุลาการที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย). สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- วิลาสินี เจนฉนิษฐาพร. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มบริษัทโทรคมนาคมไทย. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา การประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมภพ เจริญกุล . (2537). การพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ : สยามศิลปะการพิมพ์.
- อุบลพรรณ แก่นจักร์. (2560). ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ธุรกิจเอเจนซี่ ออนไลน์มาเก็ตติ้ง แห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล
- Brooks, BA & Anderson, M.A. 2005. “Defining quality for work life.” *Nursing Economic*. 23,319-326.
- Buchanan II, B. (1974). Building Organizational Commitment: the Socialization of Managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*. 19:533-546)
- Burke, A. (2004). Employee Engagement Drives Customer Engagement & Business Success. Retrieved February 7, 2018, from: <https://www.burke.com/Library/ProductSheets/Burke%20-20Employee%20Engagement.pdf>
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2000). *Behavior in Organizations*. Prentice Hall.
- Gubman, E.L. (2003). Increasing and measuring engagement. Retrieved February 14, 2018, from: <http://www.Gubmanconsulting.com/wring-increasing.html>
- Kanter, R.M. (1972). Commitment and community: Communes and utopias in Sociological perspective. Harvard University Press. Massachusetts.
- Sheldon, M. (1971). “Investment and involvement as mechanism producing commitment to the organizational.” *Administrative Science Quarterly* 16: 143-150.

Steers,R.M.(1997). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. Administrative Science Quarterly, 22, 46 - 56

Walton, R.E. (1975). Criteria for Quality of Working Life. In Louis E. Davis and Albert B. Cherns. The Quality of Working Life. New York: Free Press, 92 -95.

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

Yamane,T.(1970). Statistic : An Introductory Analysis. New York: Harper & Row.