

การศึกษาคุนภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพัน
ของพนักงาน บริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด



สารนิพนธ์
ของ
ชำนาญ เกษประทุม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ธันวาคม 2558

การศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพัน
ของพนักงาน บริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ธันวาคม 2558
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ชำนาญ เกษประทุม. (2558). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงาน บริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: อาจารย์ ดร. กัลยกิตติ์ กิรติอังกูร.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงาน บริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงาน บริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความแตกต่าง และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติการ อายุระหว่าง 26-33 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท ประสบการณ์ในการทำงาน 0 - 3 ปี และมีสถานที่ปฏิบัติงานที่คลั่งสินค้าว่างน้อยมากที่สุด ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับดี ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการกำหนดขอบเขตและหน้าที่งาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอตามลำดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

THE STUDY OF RELATIONSHIP BETWEEN THE QUALITY OF WORKING LIFE AND
EMPLOYEE ENGAGEMENT A CASE STUDY OF DHL SUPPLY CHAIN (THAILAND) LTD.



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University

December 2015

Chamnan Ketprathum. (2015). *The Study Of Relationship Between The Quality Of Working Life And Employee Engagement A Case Study Of DHL Supply Chain (Thailand) Ltd.* Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakarinwirot University. Project Advisor: Dr. Kanyakit Keerati-angkoon.

This research aims to study the relationship between the quality of working life and employee engagement DHL Supply Chain (Thailand) Ltd. The sample size in this research is 400 employees of DHL Supply Chain (Thailand) Ltd. A questionnaire is the tool for data collection. Statistics for data analysis are percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way analysis of variance, Brown-forsythe and Pearson product moment correlation coefficient.

Results are as follows: Most respondents were female, single, held a Bachelor's degree, working in the operation level, age between 26-33 years old, earning average monthly income of 15,001 – 25,000 Baht, having work experience of 0-3 years and the work location is mostly the Wangnoi warehouse. The respondents had a good overall opinion toward the quality at working life of DHL. Considering each perspective, the respondents have a good opinion on the following: job responsibility, relationship with the supervisor and colleagues, work environment, scope of work and responsibilities, participation in the work, progress of work, development of human capacities and adequate and fair compensation. Overall the quality of working life is moderately and positively related with employees' commitment at a statistical significance level of 0.01.

สารนิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพัน
ของพนักงาน บริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด

ของ

ชำนาญ เกษประทุม

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดุษฎี โยเหลา)

วันที่

เดือน

พ.ศ. 2558

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....
(อาจารย์ ดร. กัลยกิตติ์ กীরติอังกูร)

.....ประธาน
(อาจารย์ ดร. กัลยกิตติ์ กীরติอังกูร)

.....กรรมการ
(อาจารย์ สันติ เต็มประเสริฐสกุล)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร. ภาวัต อุปถัมภ์เชื้อ)

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างยิ่งของ อาจารย์ ดร.กัลยทิติ กิริติอังกูร อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการให้ความอนุเคราะห์ในการให้คำปรึกษา ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่อง ให้ความรู้ ข้อคิดเห็นรวมทั้งให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง จนผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ สันติ เต็มประเสริฐสกุล อาจารย์ ดร. ภาวัต อุปลัมภ์ เชื้อ และคณาจารย์ในโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ได้กรุณาอบรม สั่งสอนประสิทธิภาพ วิชาความรู้ ทั้งในทางทฤษฎี รวมถึงการประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาการศึกษาของผู้วิจัย และขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้กรุณาสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบคำถามสำหรับการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนประสบการณ์ที่ดี พร้อมทั้งให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัว ตลอดจนเพื่อนนิสิตทุกท่านที่คอยห่วงใยและให้ความช่วยเหลือในทุกๆด้าน รวมทั้งยังเป็นกำลังใจต่อการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จได้ด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาการศึกษาของผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้ให้สละเวลาอันมีค่าและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จนทำให้การเก็บข้อมูลครั้งนี้สามารถนำไปวิจัยจนเสร็จสมบูรณ์ได้

ชานาญ เกษประทุม

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	3
ตัวแปรที่ศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
กรอบแนวคิดงานวิจัย	8
สมมติฐานการวิจัย	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์	10
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	12
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	18
ประวัติความเป็นมาของบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน	24
ผลงานวิจัยในประเทศ และต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง	27
3 วิธีดำเนินการวิจัย	31
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	31
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	32
การเก็บรวบรวมข้อมูล	37
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	37
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	38
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	79

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	80
ความมุ่งหมายของการวิจัย	80
ความสำคัญของการวิจัย	80
สมมติฐานของการวิจัย	80
วิธีดำเนินการวิจัย	81
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	81
การเก็บรวบรวมข้อมูล	82
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	82
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	83
อภิปรายผลการวิจัย	90
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	95
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	97
บรรณานุกรม	98
ภาคผนวก	103
ภาคผนวก ก	104
ภาคผนวก ข	110
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	112

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงผลการค้นคว้าทฤษฎีจำแนกตามผู้ค้นคว้าของทฤษฎี คุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	30
2	แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็น เกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด.....	35
3	แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็น เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด.....	33
4	แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด.....	42
5	แสดงค่าจำนวนความถี่ และค่าร้อยละ ข้อมูลด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรส ด้านระดับการศึกษาสูงสุด ด้านอายุ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และด้านประสบการณ์การทำงาน ตามการจัดกลุ่มใหม่.....	49
6	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด.....	51
7	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด.....	56
8	แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด ด้านเพศ.....	59
9	แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสถานภาพสมรส.....	60
10	แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด ด้านระดับการศึกษา.....	61
11	แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด ด้านระดับตำแหน่ง.....	62

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ด้านอายุ โดยใช้สถิติ Levene's test	63
13 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ด้านอายุ โดยใช้สถิติ F-test	64
14 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Levene's test	65
15 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยวิธีทดสอบแบบ F-test	65
16 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ด้านประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้สถิติ Levene's test	66
17 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน โดยวิธีทดสอบแบบ F-test	67
18 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Levene's test	68
19 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน โดยวิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe	68
20 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มี สถานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3	69
21 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัดโดยรวม	71

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

22 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน..... 79



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
2 เมตริกซ์แสดงความผูกพันของพนักงาน แนวคิดของ ของ Taylor Nelson Sotres	16



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

องค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่ตั้งไว้ให้ได้นั้นจะต้องมีส่วนประกอบของหลาย ๆ ปัจจัยเข้าด้วยกัน และปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวขับเคลื่อนที่ช่วยให้องค์กรดำเนินกิจการไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะการปัจจุบัน ในแต่ละองค์กรจะต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงตลอดกับจะต้องเจอกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นส่วนสำคัญที่องค์กรจะต้องบริหารจัดการวางแผนพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลา เพื่อสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน องค์กรจะต้องสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน โดยจะต้องดูแลความสวัสดิภาพของพนักงานให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเป็นการสร้างความมั่นคงให้กับพนักงาน ก็จะทำให้เกิดความสำเร็จในองค์กรได้ อันจะส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพให้แก่องค์กร เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรพนักงานก็พร้อมที่จะอุทิศตนในการทำงาน และจงรักภักดีต่อองค์กร พนักงานก็จะไม่มองหางานใหม่ ด้วยเหตุนี้การสร้างความผูกพันของพนักงานจึงเป็นส่วนสำคัญที่ผู้บริหารของแต่ละองค์กรจะต้องให้ความสำคัญ

ในสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันมีปริมาณตลาดแรงงานขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการขยายตัวของเศรษฐกิจในประเทศที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการขยายตัวของเศรษฐกิจจะทำให้เกิดการจ้างแรงงานที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในทุกภาคส่วนของธุรกิจต่าง ๆ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ให้ตรงกับความต้องการขององค์กร จึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด และสิ่งที่สำคัญไม่น้อยไปกว่าการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร เพราะการสูญเสียบุคลากรให้แก่องค์กรอื่นนั้น เท่ากับว่าองค์กรได้สูญเสียประสบการณ์ในส่วนนั้นไปด้วย ในขณะที่เดียวกันองค์กรจะต้องเสียเวลาในการคัดสรรบุคลากรใหม่และการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานใหม่ อาจจะส่งผลให้การบริหารงานขององค์กรอาจสูญเสียผลประโยชน์ได้อีกด้วย เหตุนี้องค์กรจะต้องสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้มากยิ่งขึ้น ด้วยการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ในขณะเดียวกันจะต้องพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรเดิมเพื่อทดแทนบุคลากรที่สูญเสียไป อาจจะช่วยให้การบริหารงานได้ต่อเนื่องได้

จากการศึกษา (กุลวดี เทศประทีป. 2544: 73) กล่าวว่า สาเหตุหลัก ๆ สองประการที่ทำให้บุคลากรในระดับปฏิบัติการซึ่งไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแต่อย่างใด ไม่ได้รับความพึงพอใจในเรื่องอัตราค่าจ้างและสวัสดิการจากองค์กร และประการต่อมาเป็นเรื่องของการวางแผน หรือการกำหนดนโยบายขององค์กรเกี่ยวกับการโยกย้ายงาน (พิชญากุล ศิริปัญญา 2545: 1-2) กล่าวว่า องค์กรจะพัฒนาอย่างไรเพื่อจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพัน ยอมรับเป้าหมายค่านิยม

ขององค์กรและพร้อมทุ่มเทพลังความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ขณะเดียวกันก็พยายามรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจะก่อให้เกิดความเชื่อและเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะเวลายาวนานเท่าที่องค์กรต้องการ

บริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด เป็นหน่วยงานเอกชนที่ให้บริการเกี่ยวกับธุรกิจโลจิสติกส์ ในทุกวันนี้มีคนเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อน ความสำเร็จของดีเอสแอลขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทำอย่างไรเราจึงจะสามารถดึงดูดผู้คนให้มาทำงานร่วมกับเราและรักษาไว้ให้อยู่กับเรานานที่สุด แต่ไม่ใช่ทุกคนที่จะเป็นได้ เราต้องการบุคลากรที่มีศักยภาพและมีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมและค่านิยมหลักขององค์กร หรือข้อเสนอที่มีคุณค่าจากนายจ้างนี้จะช่วยให้เราได้มาซึ่งบุคลากรดังกล่าวเพื่อนำมาซึ่งความร่วมมือและสร้างความสำเร็จร่วมกัน แม้ว่าบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด จะเป็นบริษัทชั้นนำของโลกแต่ก็กำลังประสบกับปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลที่มีอัตราการลาออกของพนักงานระหว่างปี 2553 – 2557 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงถึง 11.8 เปอร์เซ็นต์ (อ้างอิงข้อมูลฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด) ส่งผลให้บริษัทต้องมีค่าใช้จ่ายในการสรรหาคัดเลือกพนักงานใหม่ อีกทั้งจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมทำงานเพื่อทดแทนบุคลากรที่สูญเสียไป จำทำให้ผู้ทำวิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานดีเอสแอล ซัพพลายเชน โดยผู้วิจัยเลือกพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด เป็นกรณีศึกษา เนื่องจากมีพนักงานที่มีความหลากหลายในด้านตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์การทำงาน และสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลและองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้แก่องค์กร ตลอดจนการรักษาบุคลากรขององค์กรต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุ รายได้เฉลี่ย ประสบการณ์การทำงาน และและสถานที่ปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาบริหารทรัพยากรบุคคลให้ตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ถูกต้องและเหมาะสมมากขึ้น
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาและทำวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด มีจำนวน 8,201 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล, มีนาคม 2557)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาและทำวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด มีจำนวน 8,201 คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2548:194) โดยมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% และสัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้เท่ากับ 5% ซึ่งสามารถคำนวณได้ดังนี้

$$\text{จากสูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = ขนาดของประชากร
 e = สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ = 5%

$$\text{แทนค่าในสูตร } n = \frac{8,201}{1+8,201(0.05)^2}$$

$$n = 381 \text{ คน}$$

จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 381 คน โดยผู้วิจัยได้สำรองกลุ่มตัวอย่างเพิ่มจำนวน 19 คน ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งนี้จะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อให้ครบตามจำนวนตัวอย่างที่กำหนดไว้

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) กับตัวแปรตาม (Dependent Variable) ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งออกเป็น 5 ตัวแปรดังนี้

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1.1 เพศ

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 สถานภาพสมรส

1.2.1 โสด

1.2.2 สมรส

1.2.3 อื่นๆ

1.3 ระดับการศึกษา

1.3.1 ปริญญาตรี

1.3.2 สูงกว่าปริญญาตรี

1.4 ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

1.4.1 ระดับผู้บังคับบัญชา

1.4.2 ระดับผู้ปฏิบัติงาน

1.5 อายุ

1.5.1 อายุไม่เกิน 25 ปี

1.5.2 อายุระหว่าง 26 – 33 ปี

1.5.3 อายุระหว่าง 34 – 41 ปี

1.5.4 อายุระหว่าง 42 – 49 ปี

1.5.5 ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป

1.6 รายได้ต่อเดือน

1.6.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

1.6.2 ตั้งแต่ 15,001 - 25,000 บาท

1.6.3 ตั้งแต่ 25,001 - 35,000 บาท

1.6.4 ตั้งแต่ 35,001 - 45,000 บาท

1.6.5 ตั้งแต่ 45,001 - 55,000 บาท

1.6.6 มากกว่า 55,001 บาท

1.7 ประสบการณ์การทำงาน ระยะเวลาในการทำงานให้กับบริษัท ดีเอสแอล ชีพพลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด

1.8 สถานที่ปฏิบัติงาน

1.8.1 สำนักงานใหญ่

1.8.2 คลังสินค้าวังน้อย

1.8.3 คลังสินค้าบางนา

1.8.4 คลังสินค้าแหลมฉบัง

1.8.5 คลังสินค้าอื่นๆ

2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.1 ด้านการกำหนดขอบเขตและหน้าที่งาน

2.2 ด้านความรับผิดชอบในงาน

2.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

2.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน

2.5 ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

2.6 ความมั่นคงในงาน

2.7 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.8 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ดีเอสแอล ชีพพลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงาน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานที่ บริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่มีความสอดคล้องกันระหว่างความต้องการหรือความปรารถนาในงานของบุคคลกับองค์กร ซึ่งจะทำให้ บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายประสบผลสำเร็จ มีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์และมีความสุขในการทำงาน ตามกรอบแนวคิดของ Richard E. Walton โดยจำแนกออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างพอเพียงกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน นั่นคือสภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่เสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

2.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง รวมถึงการมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

2.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน ได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นคงในอาชีพ รายได้ หรือตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงาน และสมาชิกในครอบครัวของตน

2.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง โอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของระบบคุณธรรม

2.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน หมายถึง สิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

2.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยรวม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป

2.8 ด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน

3. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความคิดหรือความรู้สึกที่ดีของพนักงาน ที่มีต่อผู้บริหารและองค์การที่ปฏิบัติงานของพนักงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเสียสละ ทัศนคติต่อองค์กร เป็นความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยพิจารณาสิ่งที่ได้รับตอบแทนจากองค์กร และความต้องการคงอยู่กับองค์กรต่อไป



กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงาน บริษัท ดีเอสแอล ชีพพลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด” สามารถกำหนดแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุ รายได้เฉลี่ย ประสบการณ์การทำงาน และและสถานที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการกำหนดขอบเขตและหน้าที่งาน, ด้านความรับผิดชอบในงาน, ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน, ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน, ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. ประวัติความเป็นมาของบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย)
5. ผลงานวิจัยในประเทศ และต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์

ความหมายของประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป โดยความแตกต่างทางประชากรศาสตร์จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสารลักษณะประชากรศาสตร์ คือ (พรทิพย์ วรกิจโกศาทร. 2529: 312 –315)

1. เพศ (Sex) มีงานวิจัยที่พิสูจน์ว่าคุณลักษณะบางอย่างของเพศชายและเพศหญิงที่ต่างกัน ส่งผลให้การสื่อสารของชายและหญิงต่างกัน เช่น การวิจัยการชมภาพยนตร์โทรทัศน์ของเด็กวัยรุ่น พบว่าเด็กวัยรุ่นชายสนใจภาพยนตร์สงครามและจารกรรมมากที่สุด ส่วนเด็กวัยรุ่นหญิงสนใจภาพยนตร์วิทยาศาสตร์มากที่สุด แต่ก็มีงานวิจัยหลายชิ้นที่แสดงว่าชายและหญิงมีการสื่อสารและรับสื่อไม่ต่างกัน

2. อายุ (Age) การจะสอนผู้ที่อายุต่างกันให้เชื่อฟัง หรือเปลี่ยนทัศนคติหรือเปลี่ยนพฤติกรรม นั้นมีความยากง่ายต่างกัน ยิ่งมีอายุมากกว่าที่จะสอนให้เชื่อฟังให้เปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยน พฤติกรรมก็ยิ่งยากขึ้น การวิจัยโดย ซี.เมเปิล (C. Maple 1993) และไอ แอล เจนิส และดีเรฟ (I.L. Janis; & D. Rife 1952) ได้ทำการวิจัยและให้ผลสรุปว่า การชักจูงจิตใจหรือโน้มน้าวจิตใจของคนจะยากขึ้นตามอายุของคนที่เพิ่มขึ้นอายุยังมีความสัมพันธ์ของข่าวสาร และสื่ออีกด้วย เช่น ภาษาที่ใช้ในวัยต่างกัน ก็ยังมีความต่างกัน โดยจะพบว่าภาษาใหม่ ๆ แปลก ๆ จะพบในคนหนุ่มสาวสูงกว่าผู้สูงอายุ เป็นต้น

3. การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารของผู้รับสาร ดังงานวิจัยหลายชิ้นที่ชี้ว่าการศึกษาของผู้รับสารนั้นทำให้ผู้รับสารมีพฤติกรรมการสื่อสารต่างกันไป เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะสนใจข่าวสาร ไม่ค่อยเชื่ออะไรง่ายๆ และมักเปิดรับสื่อสิ่งพิมพ์มาก

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) หมายถึง อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัวเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล โดยมีรายงานหลายเรื่องที่ได้พิสูจน์แล้วว่า สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจนั้น มีอิทธิพลต่อทัศนคติและ พฤติกรรมของคน

ฮาวกินส์และมาเธอร์บาฟ (Hawkins; & Mothersbaugh. 2010: 116-124) กล่าวว่า ประชากร ศาสตร์ช่วยอธิบายประชากรในแง่ของขนาด การกระจายตัวและโครงสร้างประชากรศาสตร์มีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมผู้บริโภคทั้งทางตรงและมีผลต่อคุณลักษณะอื่นๆ ของผู้บริโภค เช่น ลักษณะส่วนตัว และรูปแบบการตัดสินใจ (Hawkins; & Mothersbaugh. 2010: 116-124; อ้างอิงจาก M. R. Stafford. 1996: 6-22) ดังนี้

1. อายุ (Age) จะมีวัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและบรรทัดฐานทางทัศนคติ (Hawkins; & Mothersbaugh. 2010: 116-124; อ้างอิงจาก p. L. Alreck. 2000: 891-909) นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์และรูปแบบการดำเนินชีวิตของผู้บริโภค (Hawkins; & Mothersbaugh. 2010: 116-124; อ้างอิงจาก P. Henry. 2000: 421-440)

2. การศึกษา (Education) เป็นส่วนหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการซื้อสินค้า โดยพิจารณาบางส่วน จากกำไรและอาชีพ นอกจากนี้ยังมีอิทธิพลต่อความคิด การตัดสินใจ และความสัมพันธ์อื่นๆ (Hawkins; & Mothersbaugh. 2010: 116-124; อ้างอิงจาก M. Mittila; et al. 2003: 514-528)

3. รายได้ (Income) ซึ่งระดับของรายได้ในครัวเรือนรวมกับความมั่งคั่งสะสม (Accumulated Wealth) จะเป็นตัวกำหนดอำนาจในการซื้อ

คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน จะมีลักษณะทางพฤติกรรมต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัยดังนี้ (ปรมะ สตะเวทิน. 2533: 112)

1. เพศ ความแตกต่างของเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้มมีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงพออย่างเดียวนั้น แต่มีความต้องการจะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย โกลด์วอเตอร์และเยตส์ (ปรมะ สตะเวทิน. 2533: 112; อ้างอิงจาก Goldwater; & Yates. 1980: 87)

นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยมและทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักมีความคิดที่อนุรักษนิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้าย

กว่าคนที่มีอายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกัน คนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนักๆ มากกว่าความบันเทิง

3 .การศึกษาเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจข่าวสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษต่ำมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์วิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมของบุคคลมีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำข้อมูลทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส และประสบการณ์การทำงาน มาใช้ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงาน บริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวบรวมและสรุปได้ดังต่อไปนี้

พอร์เตอร์และคณะ (Porter; et al., 1974: 604) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความเชื่อยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กรมีความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

สเตียร์ (Steer. 1983: 62) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความสัมพันธ์อย่างแรงกล้าในการเป็นสมาชิก และการมีส่วนร่วม (Involvement) ในองค์กรอย่างน้อย 3 ประการ คือ

- ความผูกพันอย่างแน่วแน่นที่มิต่อองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่
- เป็นความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
- มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร

มาวเดย์และคณะ (Mowday; et al., 1979: 224 – 247) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะความผูกพันจะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรเจริญก้าวหน้าขึ้น ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น โดยความรู้สึกที่ดีจะทำให้บุคคลแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์ โดยที่บุคคลที่มีความผูกพันจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเสมอ

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2553: 14) นิยามไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันและความซื่อสัตย์ต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนความแน่วที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กรนั้น

มาร์ช และ แมนนารี (Marsh; & Mannari 1997: 57) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะให้ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นความสามารถที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรตลอดจนการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

พรสุข อัครนิเวศน์ (2541: 62) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงความรู้สึกของผูปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งจะเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อองค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยการเต็มใจการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมการเป็นสมาชิกขององค์กรและบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

สรายุทธ ปฏิมาประกร (2541: 62) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรซึ่งแสดงออกในความเชื่อและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

กรีนเบิร์ก (อ้างถึงใน ปัทมวรรณ ชูสาย, 2547) แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ที่ทำงานกับองค์กรเพราะมีความเชื่อว่า หากลาออกจะไม่คุ้ม ยิ่งถ้าอยู่กับองค์กรมาเป็นเวลานาน หากลาออกจะยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กรในเวลาที่ผ่านมา เช่น ประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุ มิตรภาพ พนักงานยังคงทำงานอยู่กับองค์กรเพียงเพราะว่าไม่ต้องการสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป อาจจะกล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์กรในระดับสูง

2. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กร เพราะว่าเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คนที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมาก จะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์กรกำลังทำอยู่ และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่องค์กรกำลังดำเนินการให้เกิดเปลี่ยนแปลง พนักงานอาจ

จะสงสัยว่าค่านิยมของตนยังคงสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรหรือไม่ เมื่อเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้น พนักงานอาจจะสงสัยว่าตนเองยังคงเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือไม่ หากพนักงานคิดว่าไม่เป็น ก็อาจจะลาออกไป

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการทำงาน กับองค์กรอันเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่น ความที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากจะมีความกังวลมากกว่าคนอื่น จะคิดอย่างไรหากตนลาออก คนเหล่านี้ไม่ยากที่จะทำให้ นายจ้างผิดหวังและกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดีหากตนลาออก

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร สามารถนิยามได้ 2 ด้าน คือ ด้านทัศนคติ หรือความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกภายในบุคคลหรือเกิดขึ้นจากค่านิยม มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่วนในด้านพฤติกรรม หมายถึง ความต่อเนื่องในการทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์กร

บุชานัน (Buchanan. 1977: 48) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใดเพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจิตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมสร้างภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้ง ช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย โดยสรุปและความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขล่วงหน้าสำหรับองค์กรทางสังคมที่จะประสบความสำเร็จ

การวัดความผูกพันกับองค์กร

มาตรวัดที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ จากนิยามของความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร และปรารถนาที่จะรักษาสถานการณ์เป็นสมาชิกในองค์กรไว้ ประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ 15 ข้อความ ที่มีข้อความเชิงบวก และข้อความเชิงลบ (สุมนา ศิริวรรเกียรติ. 2542:13-14) ดังนี้

ข้อความเชิงบวก ประกอบด้วย

1. ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะทำงาน และจะใช้ความพยายามให้มากกว่าปกติเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ
2. ข้าพเจ้ามักจะพูดกับเพื่อนของข้าพเจ้าว่าองค์กรที่ข้าพเจ้าทำงานนั้นเป็นองค์กรที่ดีมาก
3. ข้าพเจ้าจะรับงานที่ข้าพเจ้าได้รับมาหมายทั้งหมด ถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์กร
4. ข้าพเจ้าพบว่าค่านิยมขององค์กรและข้าพเจ้ามีความคล้ายคลึงกัน
5. ข้าพเจ้าภาคภูมิใจในที่คนอื่นว่าข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
6. องค์กรนี้ทำให้ข้าพเจ้าได้แสดงศักยภาพของข้าพเจ้าอย่างเต็มที่

7. ข้าพเจ้าดีใจมากที่ได้รับเลือกมาทำงานในองค์การนี้มากกว่าที่จะเลือกองค์การอื่นตั้งแต่เริ่มต้น

8. ข้าพเจ้ารู้สึกที่ข้าพเจ้าเป็นห่วงอนาคตขององค์การนี้จริงๆ

9. องค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดในที่ที่ข้าพเจ้าจะทำงานด้วย

ข้อความเชิงลบ ประกอบด้วย

1. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การเพียงเล็กน้อย

2. ข้าพเจ้าสามารถทำงานกับองค์กรอื่นได้เช่นกัน ถ้าลักษณะของการทำงานมีความคล้ายคลึงกัน

3. หากมีเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย จะเป็นสาเหตุให้ข้าพเจ้าออกจากองค์การ

4. ไม่ว่าจะอยู่ในองค์การต่อไปอีกนานเท่าไร ข้าพเจ้าก็ไม่คิดว่าข้าพเจ้าจะได้อะไรไปมากกว่านี้

5. ข้าพเจ้ารู้สึกในหลายๆ โอกาสเป็นการยากที่ข้าพเจ้าจะเห็นด้วยกับนโยบายที่เกี่ยวข้องกับพนักงานขององค์การนี้

6. ข้าพเจ้าตัดสินใจผิดพลาดที่เข้ามาทำงานในองค์การนี้
มีนักวิชาการผู้ซึ่งกล่าวถึงความสำคัญขององค์กรไว้ดังนี้

แองเจิลและเพอร์รี่ (Angle; & Perry. 1981: 1-14) กล่าวไว้ว่า หากสมาชิกขององค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กร แล้ว จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญดังนี้

1. ปัญหาการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์กร

2. ปัญหาการขาดงาน พบว่า คนที่มีความผูกพันสูงสุดจะมีแรงจูงใจให้พยายามทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่ำหรือไม่มีเลย

3. ปัญหาการมาทำงานสาย พบว่า สมาชิกที่มีความผูกพันสูงจะมาทำงานตรงต่อเวลามากกว่า

2. Ambivalent เป็นผู้ที่ขาดทั้งความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันในงานที่ทำ บุคคลเหล่านี้จะขาดความตั้งใจในการทำงาน ทำงานไปวันๆหนึ่ง ขัดแย้งกับบุคคลอื่นอยู่เสมอ ซึ่งส่งผลเสียต่อภาพพจน์ขององค์กร

3. Company Oriented เป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กร แต่ขาดความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ บุคคลเหล่านี้จะช่วยสนับสนุนองค์กร รักและภาคภูมิใจในองค์กร แต่รู้สึกไม่มีความสุขในงานที่ทำ ทำให้ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

4. Ambassador เป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันในงานที่ทำ บุคคลเหล่านี้จะกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีต่อบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แม้องค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์ที่ดีกว่า ตั้งใจทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพของตน ตลอดจนรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำ มีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ และยินดีที่จะทำงานหนักเพื่อปรับปรุงและเพิ่มผลผลิตซึ่งบุคคลเหล่านี้จัดได้ว่าเป็นสินทรัพย์ที่ยิ่งใหญ่ที่สุดขององค์กร

พิชิต พัทธทรัพย์สมบัติ และคณะ (2552: 158-159) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรในทัศนคติทางการบริหารร่วมสมัยถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานไม่ว่าจะเป็นการทำงานในหน้าที่บริหารหรือทำหน้าที่ปฏิบัติการครอบคลุมถึงองค์กรทุกประเภท กล่าวโดยสรุป ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญ ดังนี้

1. ความผูกพันขององค์กรสามารถทำนายอัตราเข้า-ออกงาน (Turnover rate) ของสมาชิกองค์กรได้ดี บุคคลที่มีความผูกพันสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ส่งผลให้อัตราการย้ายงานและขาดงานลดลง (อนันชัย คงจันทร์. 2529: 38-39; อ้างอิงจาก Bearse. 1994: 5-6)

2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกขององค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากสมาชิกรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของร่วมกันในองค์กรและต่างมีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรของตน งานวิจัยของ มอนดี้ และคนอื่น (1974) ชี้ให้เห็นว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ

3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายของสมาชิกองค์กร โดยที่บุคคลที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจะมีแนวโน้มที่จะทำให้ความร่วมมือปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร

4. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยลดความควบคุมจากภายนอกบุคคลที่มีความผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานให้กับองค์กร

5. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดหลักที่อธิบายความมีประสิทธิภาพขององค์กร Schein (1970) และ Steer (1975)

จากความหมายที่ได้กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความรู้สึก ทัศนคติ ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยยอมรับจุดมุ่งหมายของ

องค์กร เต็มใจที่จะทำงานและต้องการอยู่กับองค์กรตลอดไป ทুমเทพปฏิบัติงานให้กับองค์กรของตนเองเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวบรวมและสรุปได้ดังต่อไปนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันที่มีลักษณะเป็นนามธรรมจึงมีผู้กำหนดความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานแนวคิดตลอดจนการกำหนดปัจจัยตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อใช้เป็นเกณฑ์การตัดสินที่จะสามารถบอกได้ว่าบุคคลมีชีวิตการทำงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอย่างไร ซึ่งได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงมาตลอดคุณภาพชีวิตในการทำงาน หรือ Quality of work life มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบันเพราะถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐานเมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวันของคนเราจะอยู่ที่ที่ทำงานดังนั้น ที่ทำงานจึงควรมีสภาพที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงความรู้สึกดังกล่าวควรจะเป็นสิ่งที่คนทำงานได้ประสพจากที่ทำงาน (สันติ, 2540)

วอลตัน (Watson, 1973: 12-16) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิต การทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะของการที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องของสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ สิทธิส่วนบุคคล และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ดิน (2530: 15) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าความเป็นมนุษย์ของบุคลากร นั่นคือชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละยุคสมัย

ชาญชัย (2535: 38) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมดพร้อมทั้งมิติทางด้านมนุษย์ (Human Dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติด้านเทคนิคและเศรษฐกิจและสันติ (2540: 39-40) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าเป็นสิ่งที่คนเราจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพสามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือเป็นปัจจัย

ภายใน สำหรับปัจจัยภายนอกก็คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ฮูส และ คัมมิงส์ (Huse; & Cummings. 1985) ได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน คือประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุก (well-being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ Huse and Cummings ได้อธิบายต่อไปว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์กรสามประการ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน และประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

กัญจนพร อ่วมสำอางค์ (2547: 12) ให้ความหมายไว้ว่าการมีสภาพเป็นอยู่และการดำเนินชีวิตที่ดี มีความสุขโดยวัดได้จากความพึงพอใจใน ด้านร่างกายและสติปัญญา ด้านจิตใจและอารมณ์ ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมไปถึงที่จำเป็นในการดำรงชีวิตโดยการรับรู้ และประเมินด้วยตนเอง

สุชาดา บุญชิต (2546: 11) ให้ความหมายไว้ว่าการมีชีวิตสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ รวมทั้งด้านสังคม มีปัจจัยด้านวัตถุที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต ได้รับการยอมรับ สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และสามารถสร้างประโยชน์แก่สังคม

ทวีศรี กรีทอง (2530) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่า หรือมีการทำงานที่ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างและชีวิต โดยบุคคลจะมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีการทำงานร่วมกันที่ก่อให้เกิดผลดีที่สุดตามจุดมุ่งหมายของบุคคลและงาน และมีการดำเนินชีวิตที่มีความสุขอันนำไปสู่การมีคุณค่าแห่งชีวิต

เดลาโมท และทากิซาวา (Delamotte; & Takezawa. 1984: 2-3) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมาย หลายมิติ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายกว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ ผลประโยชน์และบริการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การปรับปรุงองค์การและลักษณะงาน ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการส่งเสริมระดับคุณภาพ ชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อการทำงาน ของเขา รวมทั้งสร้างความพึงพอใจในงานด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเยี่ยงมนุษย์ (Humanization of work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน นอกจากนี้ได้แสดงมิติที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 มิติ คือ

3.1 Traditional Goal หมายถึง สภาพการทำงานที่เป็นปัญหามาอย่างต่อเนื่อง เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ชั่วโมงการทำงานที่ควรได้รับการแก้ไข เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานโดยการใช่วิธีการใหม่ๆ

3.2 Fair Treatment at Work หมายถึง ความต้องการของคนงานที่ต้องการให้มีความยุติธรรม จากนายจ้าง มุมมองทั้งในแง่บุคคลในองค์กรและกลุ่มต่างๆ ในสังคม

3.3. Influence of Decision หมายถึง การสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อจุดประสงค์ในการลดความแปลกแยกที่มีผลมาจากการขาดอำนาจในการต่อรองของคนงาน

3.4 Challenge of Work Content เป็นความสัมพันธ์ในรูปแบบหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ โอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพนั้นของคนงานเอง

3.5 Work Life ชีวิตการทำงาน กล่าวถึงในมิติการพัฒนาที่เน้นไปที่การทำงานของคนที่เปรียบเสมือนกระบวนการที่ต้องดำเนินและพัฒนาในช่วงชีวิตของคนงาน ซึ่งมีผลกระทบและ ความสัมพันธ์โดยตรงต่อคนงาน ครอบครัว และสังคมของเขา

เดลาโมท และทากิซาวา (Delamotte; & Takezawa. 1984 อ้างถึงใน กฤษ ดาหาร. 2539: 7) ได้นำแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีความสัมพันธ์และมีพื้นฐานมาจากแนวคิดคุณภาพชีวิต คือการพัฒนาสภาพชีวิตของคนงานให้มีสภาพการทำงานที่เหมาะสมปลอดภัยได้รับสิทธิและผลประโยชน์ต่างๆ อย่างยุติธรรม คุณภาพชีวิตการทำงาน บางครั้งอาจเรียกว่า “Humanization of Work” คือเป็นการปรับปรุงสภาพการทำงานให้มีความเหมาะสมต่อคนงานด้วย นอกจากนี้ในประเทศกลุ่มสแกนดิเนเวีย จะมีมุมมองเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในแง่ของการมีสภาพแวดล้อมที่ดี (Working Environment) และประเทศกลุ่มสังคมนิยมจะมีมุมมองในความหมายที่ว่าเป็นการให้ความคุ้มครองแก่คนงาน (Worker's Protection)

ดัชนีและเกณฑ์วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

วอลตัน (Watson. 1973: 12-16) กำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน พิจารณาจากเครื่องชี้วัดต่าง ๆ ใน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Compensation) ค่าตอบแทน หมายถึง การจ่ายให้กับการทำงาน อาจจะเรียกเป็นค่าจ้างหรือเงินเดือน ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน โบนัส ค่าตอบแทนเป็นเงินประจำ เบี้ยเลี้ยงและสวัสดิการ เป็นต้น ซึ่งคำว่าค่าจ้าง (Wage) นั้น โดยทั่วไปได้แก่ การจ่ายค่าจ้างโดยคำนวณจากจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน ดังนั้น การจ่ายเงินจะจ่ายเงินเป็น รายเดือน ตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน ส่วนคำว่า เงินเดือน (Salary) ใช้เป็นค่าตอบแทนในรูปแบบจากการจ่ายเงินในช่วงเวลาหนึ่งเดือน และไม่คิดเงินเดือนตามชั่วโมงที่ทำงาน เงินเดือน

จะใช้ตามฐานะตำแหน่ง ในทัศนะของนายจ้างนั้นค่าจ้างที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้นถือเป็นต้นทุนของ การดำเนินธุรกิจ เป็นค่าแรงต่อหน่วยของการผลิตซึ่งถือว่าเป็นต้นทุนที่สำคัญอย่างยิ่งของธุรกิจ ส่วนใน ทัศนะของลูกจ้างนั้น ค่าจ้างเป็นวิธีการที่จัดให้เพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็นตาม มาตรฐานทั่วไปตามความรู้สึกลูกจ้าง ซึ่งลูกจ้างมีความเชื่อว่า เขาควรได้รับค่าจ้างมาก เท่ากับ ลูกจ้างอื่นที่ทำงานแบบเดียวกัน และในองค์การเดียวกัน จะต้องได้รับค่าจ้างเพียงพอและต้อง มากกว่าลูกจ้างที่มีความรู้ ประสบการณ์ทักษะในการทำงานที่น้อยกว่า การได้รับค่าจ้างจะเพียงพอ หรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับ ค่าจ้างที่ได้รับนั้นสามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ และต้องมีเงินเหลือเพื่อ การออมพอสมควร ตลอดจนสามารถปรับเปลี่ยนอัตราได้ทันกับภาวะการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ และค่าครองชีพต่างๆ ได้ทัน โดยลูกจ้างส่วนมากมักจะมีความต้องการได้รับค่าจ้างอย่างเป็นธรรมใน แ่งของความคุ้มค่าความเหมาะสมต่อสิ่งที่ตนได้ทำให้กับงาน และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับ ลูกจ้างอื่นๆ ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลมีความ ต้องการทางเศรษฐกิจจะมุ่งมั่นทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด การตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนนั้นควรพิจารณาในเรื่องความ เพียงพอในการดำรงชีพ และความยุติธรรมซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่าง ค่าตอบแทนกับลักษณะงาน

2. สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของ พนักงาน (Safe and Healthy Conditions) สภาพการทำงาน หมายถึงการจัดสภาพแวดล้อม ต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกและความปลอดภัยให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงการออกแบบและการจัด โรงงาน การติดตั้งเครื่องมือ เครื่องใช้ในโรงงาน และการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ วัสดุดิบ และอื่นๆ ตลอดจนการติดต่อสื่อสารในโรงงาน โดยต้องอาศัยเทคนิคต่างๆ หลายประการในการจัดสภาพการ ปฏิบัติงานเพื่อนำไปให้เกิดบริการต่างๆ จำเป็นและช่วยให้เกิดสภาพการปฏิบัติงานที่ดีและปลอดภัย สุขภาพ หมายถึง ภาวะแห่งความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) มนุษย์ทุกคนต้องการโอกาสความก้าวหน้าในชีวิตหรือการพัฒนาเติบโตใน ความต้องการของบุคคลนั้นอาจมีความแตกต่างของระดับความต้องการเนื่องจากสภาพ ความ ต้องการของแต่ละบุคคลย่อมไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของแต่ละบุคคลอย่างเช่น ระดับ การศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจ ทัศนคติ ค่านิยม เป็นต้น โดยทั่วไปบุคคลมักจะมีความต้องการสิ่ง ต่อไปนี้ คือ โอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน มีสภาพการทำงานที่ดี มี ผู้บังคับบัญชาที่ดี มีความรู้ ความเข้าใจในการปกครอง ได้รับการยอมรับในฐานะที่เป็นสมาชิกคน หนึ่งของกลุ่ม ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม ได้งานที่เหมาะสมหรือที่ชอบที่สนใจ ได้มีส่วนร่วมใน การ แสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย วิธีการในการปฏิบัติงาน ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความมั่นคงในการทำงานนั้นเป็นส่วนสำคัญ ซึ่งหากบุคลากรใน องค์การนั้นได้รับความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานแล้ว ก็จะมี ความต้องการที่จะอยู่ กับองค์กร หรือทำงานไปจนกระทั่งเกษียณอายุ เพราะบุคคลทุกคนเมื่อทำงานก็หวังที่จะก้าวหน้า คาดหวังว่าจะได้รับความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคม หากบุคคลนั้นไม่ได้รับความเจริญก้าวหน้า

คาดหวังว่าจะได้รับความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคม หากบุคคลนั้นไม่ได้รับความเจริญก้าวหน้าหรือไม่นั้น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งจะเป็นทางหนึ่ง que แสดงให้เห็นถึง ความก้าวหน้า ความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งควรมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและเป็นธรรม รวมทั้งสามารถอธิบายให้พนักงานในองค์กรเข้าใจได้เป็นอย่างดี งานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมาย มีผลต่อการคงไว้ซึ่งความสามารถของตนเอง และมีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เปิดโอกาสให้ใช้ทักษะที่ก้าวหน้า มีความมั่นคงในการจ้างงานและรายได้

4. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) คือ งานที่ต้อง เป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ทักษะอย่างกว้างขวาง มีอิสระในการทำงานและควบคุมตนเองได้ มีโอกาสรับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน มีโอกาสร่วมวางแผน หรือตัดสินใจในงานด้วยการพัฒนาความสามารถของบุคคลในองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรต้องคำนึงอยู่ตลอดเวลา เป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมี การพัฒนาการด้านความรู้อย่างต่อเนื่องเพราะสภาพสังคม การเมือง เศรษฐกิจ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทั้งภายในและภายนอกองค์กร การบริหารองค์กรต่าง ๆ จึงต้องเน้นที่ความรู้ ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งการที่จะนำความรู้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในองค์กร เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาบุคลากรก่อนเพื่อรองรับความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ นั้น โดยการใช้กระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ รวมทั้งการฝึกอบรม การสอนงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การพัฒนาทรัพยากรตนเองของบุคลากรแนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Nadler (1989) ที่ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดให้มีประสบการณ์การเรียนรู้ ภายใต้เงื่อนไขเวลาที่กำหนด เพื่อเอื้อให้เกิดความเป็นไปได้ในการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความต้องการการดำเนินการจ้างงานของประเทศ โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือการพัฒนาบุคคลเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติ สร้าง ความตื่นตัวให้กับพนักงานที่จะพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ สร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและงาน มีความรับผิดชอบตลอดจนมีความพร้อมในการรับตำแหน่งใหม่ที่จะก้าวหน้าต่อไป

5. การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร (Social Integration in The Work Organization) การมีส่วนร่วมในเชิงสังคมแต่ละคนมีส่วนร่วมสังคมในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในแง่เป้าหมายขององค์กร ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กรนั้น ๆ มีการรับรู้ว่าคุณแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งความล้มเหลวขององค์กรด้วย

6. สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism in the Work Organization) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่ได้มีสิทธิปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกันซึ่งพิจารณาจาก สิทธิในการปกป้องข้อมูลเฉพาะตน การมีอิสระในการพูดเกี่ยวกับเรื่องการทำงาน ความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบ

คำตอบแทน และความมั่นคงในงาน การเคารพต่อความเป็นมนุษย์ ลักษณะการทำงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกระบวนการยุติธรรม ซึ่งได้แก่ วิธีชีวิตส่วนตัวของแต่ละคน ความเป็นธรรมในการพิจารณาและให้ผลตอบแทน รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงออกซึ่งความคิดเห็นอย่างเปิดเผย คือ มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยระเบียบ ข้อบังคับภายใต้กฎหมาย ที่ถูกต้อง วัฒนธรรม (Culture) ถือได้ว่าเป็น รูปแบบของพฤติกรรม ซึ่งกำหนดความเชื่อถือ ค่านิยมของสมาชิกร่วมกัน วัฒนธรรมจะเกิดจาก สิ่งที่บุคคลพูด ทำ และ คิด ภายในองค์กรหนึ่งจะเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ การส่งความรู้ ความเชื่อ และรูปแบบของพฤติกรรมในช่วงเวลาหนึ่ง ซึ่งหมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรจะคงที่และ ไม่เปลี่ยนแปลง

7. การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and the Total Life Space) ในการทำงานควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในบทบาทอื่นบ้างนอกจากการทำงาน ต้องไม่ได้รับความเครียดกับการทำงานมากเกินไปมีโอกาสในการพักผ่อนและใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ การทำงานของบุคคลหนึ่งควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างเวลาสำหรับการทำงานและเวลาสำหรับส่วนตัวหรือครอบครัว การทำงานถือว่าเป็นส่วนสำคัญของมนุษย์ แต่สิ่งที่จะต้องคำนึงอย่างมากคือการจัดสรรเวลาการแบ่งเวลาในการทำงาน และเวลาสำหรับครอบครัว เพราะคนบางคนทุ่มเทในการทำงานโดยทอดทิ้งส่วนอื่น ๆ ไปหมด ทำให้การทำงานกลายเป็นภัยที่บั่นทอนชีวิตของตนเองโดยไม่จำเป็น ดังนั้น เราควรแบ่งเวลาและใช้ชีวิตให้เหมาะสมและอย่างคุ้มค่า

8. ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม (Social Relevance of Work Life) คือ กิจกรรมที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม เปิดโอกาสให้ สมาชิกได้รับรู้และมี ส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มพูน คุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของ ผู้ปฏิบัติงาน คนเรานอกจากจะทำอะไรเพื่อตนเอง เพื่อครอบครัวแล้วยังจำเป็นต้องทำอะไร หรือประโยชน์ให้ผู้อื่นด้วยเช่นกัน ในส่วนหนึ่งของชีวิตคนเราต้องรู้จักทำประโยชน์ต่อส่วนรวมบ้าง รู้จักเสียสละเวลา หรือสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์แก่สังคมจึงจะทำให้ชีวิตคนเรานั้นมี

องค์ประกอบคุณภาพชีวิต

องค์การอนามัยโลกกำหนดองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตสำหรับบุคคลทั่วไปไว้ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน (กัญจนพร อ่วมสำอางค์. 2547: 14-15)

1. ด้านร่างกาย (Physical domain): การรับรู้สภาพด้านร่างกายของบุคคลซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย รู้สึกสบายไม่เจ็บปวด การรับรู้ถึงการจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกายได้ การรับรู้ถึงผลกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การรับรู้เรื่องการนอนหลับและพักผ่อน รวมทั้งการรับรู้เรื่องเพศสัมพันธ์ ซึ่งการดำเนินชีวิตประจำวันจะมีการรับรู้เหล่านี้เกี่ยวข้อง

2. ด้านจิตใจ (Psychological Domain) การรับรู้สภาพทางด้านจิตใจของตนเอง เช่น การรับรู้ความรู้สึกต่อตนเองในทางบวก การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึกภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ สมาธิ การตัดสินใจ และความสามารถในการเรียนรู้เรื่องราวต่างๆ และการรับรู้ถึงความสามารถในการจัดการกับความเครียดกังวล

3. ด้านระดับความเป็นอิสระของบุคคล (Level of independence) : การรับรู้ถึงความเป็นอิสระที่ไม่จำเป็นต้องพึ่งผู้อื่น การรับรู้ถึงความสามารถในการเคลื่อนไหวของตน การรับรู้ถึงความสามารถในกิจวัตรประจำวันของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการทำงาน การรับรู้ว่าตนไม่พึ่งพา หรือการรักษาทางการแพทย์

4. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationships) การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนเองกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น ๆ ในสังคม รวมถึงการรับรู้ว่าได้เป็นผู้ช่วยเหลือบุคคลอื่น ๆ ในสังคมด้วย

5. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าตนมีชีวิตรอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง ปลอดภัย และมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ไม่มีมลพิษต่างๆ การคมนาคมสะดวก สถานบริการทางสุขภาพและสังคมสงเคราะห์ การรับรู้ว่ามีโอกาสที่จะได้รับข่าวสาร หรือฝึกทักษะต่าง ๆ การรับรู้ว่าจะได้มี กิจกรรมสันทนาการ และมีกิจกรรมในยามว่าง

6. ด้านความเชื่อส่วนบุคคล (Spirituality/Religion/Personal Beliefs) การรับรู้เกี่ยวกับความเชื่อต่างๆ ของตนที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ถึงความเชื่อด้านจิตวิญญาณ ศาสนา ความหมายของชีวิต และความเชื่ออื่น ๆ ที่มีผลในทางที่ดีต่อการดำเนินชีวิต ทำให้เอาชนะอุปสรรค

4. ประวัติความเป็นมาของ บริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด

ประวัติบริษัท

ดีเอสแอล ก่อตั้งจากความรู้ ความสามารถ และความคิดริเริ่มของเอเดรียน ดาลซี (Adrian Dalsey) แลร์รี ฮิลบลอม (Larry Hillblom) และ โรเบิร์ต ลินน์ (Robert Lynn) โดยที่มาของชื่อ ดีเอสแอลมาจากอักษรตัวแรกของนามสกุลของผู้ก่อตั้งบริษัททั้งสามคน ก่อตั้งเมื่อปี 2512 โดยเริ่มจากความคิดธรรมดาๆ คือการทำธุรกิจส่งเอกสารทางเครื่องบิน จากเมืองซานฟรานซิสโก รัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกาไปยังเมืองโฮโนลูลู รัฐฮาวาย เครือข่ายของ ดีเอสแอล เติบโตต่อเนื่องอย่างรวดเร็ว ในระยะเวลาเพียง 10 ปี ดีเอสแอลได้ขยายสาขาไปทั่วโลกในปี 2546 ดอยช์ पोสต์ เวิลด์เน็ต (Deutsche Post World Net) ได้ถือหุ้นของดีเอสแอล 100% และได้ประกาศรวมธุรกิจการส่งด่วน และโลจิสติกส์กับบริษัทผู้นำทางด้านโลจิสติกส์ คือ บริษัท Danzas และบริษัท Exel จนกระทั่งปัจจุบัน ดีเอสแอล ได้กลายมาเป็นบริษัทโลจิสติกส์ระดับโลก

สำหรับประเทศไทย ดีเอสแอลได้เริ่มดำเนินธุรกิจในปี พ.ศ. 2514 และได้เปิดสำนักงานใหญ่ที่กรุงเทพฯ เมื่อปี 2533

ดีเอสแอลในปัจจุบันมีเป้าหมายที่จะเป็นผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ระดับโลก เรามีความภาคภูมิใจในสิ่งที่ทำและสิ่งนั้นก็ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี เรามีความตระหนักดีว่างานด้านโลจิสติกส์นั้นเป็นมากกว่าการเคลื่อนย้ายสิ่งสองจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง หากแต่เป็นการรักษาและเพิ่มศักยภาพในขั้นตอนกระบวนการผลิตทั้งทั้งโลก รวมถึงการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และนำไปสู่การเติบโตของธุรกิจในทุกวัน ดีเอสแอลเชื่อว่าการให้บริการด้านโลจิสติกส์ที่ดีที่สุดคือการทำให้การดำเนินชีวิตง่ายสบายขึ้นและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นสำหรับทุกคน

ดอยซ์ โพสต์ ดีเอสแอล ซึ่งเป็นหนึ่งในบริษัทชั้นนำขนาดใหญ่ ด้วยพนักงานที่มีจำนวนมากกว่า 470,000 คนทั่วโลก และดำเนินธุรกิจในกว่า 220 ประเทศทั่วโลก ดีเอสแอลจึงมีสภาพแวดล้อมในการทำงานแบบนานาชาติอย่างแท้จริงและเต็มไปด้วยความท้าทายหรือโอกาสใหม่ๆ ที่น่าสนใจร่วมเติบโตไปพร้อมกับเรามีส่วนร่วมในความสำเร็จและประโยชน์จากหลากหลายประสบการณ์ในการทำงานจาก ทั่วโลก

ที่ ดีเอสแอล บุคลากรคือทุกสิ่งสำหรับเรา ด้วยเหตุนี้เป้าหมายของเราจึงเป็นการดึงดูดและรักษาฐานบุคลากรที่ดีที่สุดในโลก เราให้โอกาสแก่พนักงานทุกคนในการเปิดรับความท้าทายและแสวงหาโอกาสใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาตนเองและวิชาชีพเราตระหนักดีถึงความแตกต่างที่คุณสามารถนำมาสู่ธุรกิจของเราและทุกฝ่ายสามารถร่วมแบ่งปันความภาคภูมิใจการพัฒนาบริษัทโลจิสติกส์แห่งนี้สู่ความเป็นผู้นำในระดับโลก

กลุ่มธุรกิจของเรา

ดีเอสแอล เอ็กซ์เพรส เป็นผู้นำระดับโลกในการให้บริการขนส่งด่วนระหว่างประเทศผ่านเครือข่ายที่ครอบคลุม 120,000 แห่ง ในกว่า 220 ประเทศทั่วโลก เราจึงสามารถให้บริการจัดส่งและบริหารจัดการส่งด่วนแก่กลุ่มธุรกิจและลูกค้าทั่วไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ดีเอสแอล โกลเบล ฟอร์เวิร์ดดิ้ง คือผู้นำระดับโลกในการให้บริการขนส่งสินค้าทางอากาศ ทางทะเล และทางบก รวมถึงการออกแบบการบริการที่ตอบโจทย์เฉพาะทางโครงการโลจิสติกส์สำคัญๆ ตลอดจนให้บริการด้านศุลกากรอย่างครอบคลุม ดีเอสแอล เฟรท คือผู้ให้บริการขนส่งสินค้าทางบกในยุโรปที่ใหญ่ที่สุด ด้วยบริการที่มีความยืดหยุ่นสูงสามารถปรับให้เหมาะสมกับความต้องการของลูกค้าแต่ละราย ตลอดจนบริการด้านศุลกากรเพื่อการขนส่งข้ามพรมแดนที่ราบรื่น ในส่วนงานด้านนี้ เรามีพนักงานทั่วโลกกว่า 42,000 คน ที่ทำงานร่วมกับพันธมิตรที่เชื่อถือได้ เพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินงานของเราเป็นไปอย่างราบรื่นและสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า

ดีเอสแอล ซัพพลายเชน คือผู้เชี่ยวชาญการจัดการจัดการซัพพลายเชนรายใหญ่ที่สุดในโลกซึ่งให้ทางออกหรือการแก้ไขปัญหาข้อมูลขององค์กรโดยมีศูนย์โลจิสติกส์ถึง 2,400 แห่งทั่วโลก เราพร้อมจัดหาบริการด้านโลจิสติกส์และบริการทางอุตสาหกรรมเฉพาะเพื่อบริหารจัดการ

เครือข่ายการจัดหาสินค้าจัดส่งสินค้า จัดจำหน่ายสินค้าบริการเสริมและบริการอื่นด้านโลจิสติกส์ที่มีคุณภาพให้แก่ลูกค้าของเรา เพื่อให้การดำเนินธุรกิจดียิ่งขึ้นในทุกๆ วัน

ดีเอสแอล โกลบอลเมลล์เป็นผู้เชี่ยวชาญระดับโลกในกลุ่มของดีเอสแอล ที่ให้บริการในการส่งจดหมายและพัสดุภัณฑ์ที่เหมาะสมกับความต้องการของลูกค้า โดยเชื่อมต่อสู่จุดหมายกว่า 200 ประเทศภายใต้การดำเนินงานในสำนักงานขายกว่า 100 แห่งและศูนย์การผลิต 40 แห่งใน 5 ทวีป

โกลบอล บิเนส เซอร์วิสเป็นส่วนงานบริการภายใต้ ดอยซ์ โพสต์ ดีเอสแอล ซึ่งให้บริการรองรับสำหรับแผนกและส่วนงานต่างๆ ภายในกลุ่มบริษัททั้งหมด โดยครอบคลุมส่วนบริการที่สำคัญต่างๆ 11 ส่วนงานเข้าไว้ด้วยกัน อาทิ เทคโนโลยีสารสนเทศ การเงิน ทรัพยากรบุคคล จัดซื้อ

พันธกิจและวิสัยทัศน์ของเรา

ในปี พ.ศ.2552 เราตั้งเป้าหมายสำหรับอนาคตด้วยกลยุทธ์ 2558 รวมไปถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจของเรา วิสัยทัศน์ของเรามุ่งเน้นการเป็นบริษัทลอจิสติกส์เพื่อสังคมทั่วโลก ซึ่งเหนือล้ำความจริงที่ว่าเราเป็นบริษัทระดับโลก ในกว่า 220 ประเทศและอาณาเขต เรามักจะเป็นบริษัทลอจิสติกส์แห่งแรกที่ก้าวเข้าสู่ตลาดใหม่ๆ วิสัยทัศน์ของเรานำมาซึ่งเรามีความประสงค์ให้ลูกค้าหันมาเลือกใช้บริการของเราเป็นอันดับแรก ไม่ใช่เฉพาะด้านการขนส่ง ทว่าการให้บริการพนักงานหรือนักลงทุนด้วยในถ้อยแถลงพันธกิจของเรานำมาซึ่งความสำคัญขององค์ประกอบหลักสี่ประการ ได้แก่:

1. ความประสงค์ที่จะอำนวยความสะดวกให้แก่ลูกค้า
2. การที่จะช่วยให้ลูกค้า พนักงาน และนักลงทุนประสบความสำเร็จมากขึ้น
3. การบำเพ็ญสาธารณประโยชน์
4. การแสดงความเคารพนับถือ เมื่อบรรลุผลลัพธ์ที่พึงประสงค์

เราประสบความสำเร็จเมื่อคุณประสบความสำเร็จ เราเชื่อมั่นว่าการที่จะบรรลุผลตามเป้าหมายที่กล่าวมานี้จะมีผลประโยชน์ต่อเรา และต่อผู้ถือผลประโยชน์ร่วมทุกฝ่าย ได้แก่ ลูกค้า พนักงาน นักลงทุน และสังคมทั่วโลก เราเพิ่มคุณค่าให้แก่ผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์กับเรา คือ บริการเป็นเลิศหรือผลิตภัณฑ์ชั้นหนึ่ง โดยมีความผูกพันกับพนักงานของเรา และช่วยให้เราฝึกฝนความสามารถพิเศษ หรือด้วยการเป็นนักลงทุนระยะยาวในตลาดหุ้นที่มีความมั่นคง เราแสดงความห่วงใยต่อสังคมทั่วโลกและชุมชนของเรา โดยการจัดโปรแกรมร่วมภายใต้คติพจน์ 'ชีวิตที่มีความรับผิดชอบ'

วัตถุประสงค์ของบริษัท

เราภาคภูมิใจอย่างยิ่งที่ได้มีส่วนช่วยเหลือในการทำงานประจำวัน ทุกสิ่งทุกอย่างที่เคลื่อนย้ายจากจุดหนึ่งไปยังอีกจุดหนึ่งต้องมีบริการด้านลอจิสติกส์ – ทว่าเบื้องหลังความจริงเรียบง่ายนี้เอง มีเรื่องราวที่บอกเล่าได้นับล้านเรื่อง ในฐานะที่เป็นบริษัทลอจิสติกส์ระดับโลก เราจึงเป็นแกนหลักของธุรกิจด้านนี้ โดยที่แน่ใจว่าสินค้าทุกชิ้นถูกจัดส่งถึงจุดหมายปลายทาง สินค้าที่เราได้รับความไว้วางใจให้จัดส่งอาจรวมไปถึงเวชภัณฑ์ที่จะช่วยชีวิตผู้ป่วย หรือของขวัญวันเกิดจากเพื่อนมิตร หรือตัวต้นแบบที่ทำให้ทั้งบริษัทมีตัวตน เราไม่เพียงแต่จัดส่งหีบห่อพัสดุ และให้แน่ใจว่าตู้คอนเทนเนอร์ไปถึงท่าเรือ ทว่าเราจัดส่งความเจริญก้าวหน้า เราขนส่งสุขภาพ เราเติมพลังให้ความเติบโต เราหยิบยื่นความยินดี เราช่วยให้ผู้คนเชื่อมโยงกันทุกวัน และมีชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

5. ผลงานวิจัยในประเทศ และต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สุภาณี กลิ่นหอม (2545: 64-65) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลผูกพันขององค์กร กรณีธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย ความ ปัจจัยอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร ซึ่งประกอบด้วย นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร และ ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การเห็นความสำคัญของงาน ทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์กร เป็นปัจจัยที่มากความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวได้ว่าหากพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีความพึงพอใจในเรื่องของความอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร การเห็นความสำคัญของงาน ทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์กร เพิ่มมากขึ้นก็จะส่งผลให้มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นด้วย

นภาพิณ โหมาศวิน (2553) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักงานนายกรัฐมนตรี พบว่าความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรีอยู่ในระดับสูง สำหรับปัจจัย ด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในองค์กรของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำทนายโอกาสการก้าวหน้า การมีส่วนร่วม ในการบริหารงาน ลักษณะงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนลักษณะงานที่มีความสำคัญไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยในด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ ทักษะติดต่อของกลุ่มผู้ร่วมงานต่อการพิจารณาความดีความชอบ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตรีชฎา อุณเรื่อน (2545) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลางในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยประเด็นของปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในขณะที่เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะ รายได้ต่อเดือนส่วนราชการที่สังกัดระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ภาระหนี้สินและการมีกรรมสิทธิ์ในที่อยู่อาศัยไม่มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านการรับรู้มาตรการการลดขนาดกำลังคนของภาครัฐปัจจัยด้านความพึงพอใจที่มีต่อการเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ธิดาวัลย์ ปลื้มจิต (2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรี นครินทวิโรฒ พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยบรรยากาศองค์การในภาพรวมของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทวิโรฒอยู่ในระดับปานกลางในการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สำหรับปัจจัยบรรยากาศองค์การได้แก่ โครงสร้างองค์การแบบการเป็นผู้นำเป้าหมายองค์การ และการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ธงชัย สันติวงษ์และชัยยศ สันติวงษ์ (2548: 26) กล่าวว่าการศึกษาที่ค่าตอบแทนเป็นสิ่งหนึ่งที่ บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้เนื่องจากบุคคลทุกคนมีธรรมชาติในแง่หนึ่งคือ ความต้องการทางเศรษฐกิจจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ กลไกในการดำเนินงานส่วนหนึ่งมักเป็นเหตุผลและจะปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อให้ได้ผลตอบแทนในรูปตัวเงินมาตอบสนองความต้องการที่จำเป็นสำหรับการอยู่รอด ซึ่งจะต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นต่อไปซึ่งบุคคลภายนอกจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้วบุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นและประเภทของงานแบบเดียวกันอีกว่า สิ่งที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเท่าเทียมกับผู้อื่นได้รับหรือไม่ตามความรู้สึกของตน

สุปราณี ศรีฉัตรากิมุข (2524: 1) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรหมายถึง การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและความชำนาญให้แก่บุคลากรในองค์การอันนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมอย่างค่อนข้างจะถาวร ซึ่งจะอำนวยประโยชน์ให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

พยอม วงศ์สารศรี (2534: 193) ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรว่าหมายถึง การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจขององค์การความสำคัญของการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งขององค์การที่จะ

พองค์กรการไปสู่ความเจริญก้าวหน้าจะเน้นการมีบุคลากรที่มีความถึงพร้อมในทักษะต่างๆ สิ่งหนึ่งคือการที่บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาการบำรุงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประกอบปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นเทคนิคเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลง ดังกล่าวจึงมีความสำคัญและจำเป็นยิ่งต่อองค์กรการ

สุนันท์ วิธวรกุล (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัท หลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยที่ทำให้มีคุณภาพชีวิต และศึกษาถึงความสำคัญของระดับคุณภาพชีวิตทั้ง 6 ด้านคือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต โดยเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่การตลาดบริหารหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานครจำนวนทั้งสิ้น 390 ชุด โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าแจกแจงแบบที (T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance :ANOVA) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดย Linear Regression และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเฉลี่ย อยู่ใน ระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ และผลศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในอาชีพ มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ใน มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจในสามารถทำนายระดับคุณภาพชีวิตในภาพรวม

งานวิจัยต่างประเทศ

บุชานัน (Buchanan. 1974) ได้ศึกษา เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารในภาคเอกชนและภาครัฐบาล และชี้ให้เห็นว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร คือ ความอาวุโส (Seniority) หรือระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กรนั่นเอง กล่าวคือ ทั้งสมาชิกในองค์กรมีอายุงานก็มีความผูกพันต่อองค์กรมากเป็นลำดับเอง เจิลและเพอร์รี่ (Angle and Perry ,1981) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร โดยเน้นความสำคัญของพนักงานระดับปฏิบัติการสำหรับกลุ่มประชากรที่ศึกษา เป็นพนักงานให้บริการของบริษัท รถประจำทาง จำนวน 24 แห่ง ทางตะวันออกของอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ผู้หญิงมีแนวโน้มจะมีความผูกพันองค์กรมากกว่าผู้ชาย

ฟิดเลอร์ และคณะ (Fiedler; et al., 1976: 36) ได้ วิจัยพบว่า ผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันย่อมทำให้สภาพการทำงานการบังคับบัญชาของผู้บริหารราบรื่น เพราะความสัมพันธ์จะสร้างความศรัทธาต่อผู้ร่วมงานอย่างดี และช่วยให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจในต่อสภาพการทำงานอีกด้วย

แองเจิลและเพอร์รี่ (Angle; & Perry. 1981: 1-14) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์กร กับประสิทธิภาพขององค์กร พบว่า ในด้านเพศมีความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร โดยที่ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ชาย อาจเป็นเพราะว่าผู้หญิงต้องการแสดงให้เห็นถึงศักยภาพ สอดคล้องกับสมมติฐานขององค์กรจึงสำคัญต่อผู้หญิงมาก ทำให้ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า จึงเปลี่ยนงานน้อย

ดันแคน (Duncan. 2003 อ้างถึงใน ญัตติฐาน บัณฑิต, 2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของประเทศในแถบสแกนดิเนเวียกับประเทศอื่นๆ ในสหภาพยุโรปพบว่ายังไม่พบข้อมูลเด่นชัดที่จะอธิบายความแตกต่างได้แต่จากข้อมูลที่ได้ในมุมมองของพนักงานในองค์กรในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานได้แก่ระดับการมีส่วนร่วมในงานและการตัดสินใจโอกาสเติบโตในอาชีพและความมั่นคงในงาน พบว่าพนักงานในประเทศเดนมาร์ก สวีเดน และกลุ่มตัวอย่างบางส่วนของประเทศฟินแลนด์มีคุณภาพในการทำงานและโอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่างๆ มากกว่าประเทศอื่นๆ ในสหภาพยุโรป โดยให้เหตุผลถึงความแตกต่างของลักษณะสภาพสังคม ธุรกิจ และเศรษฐกิจในแต่ละกลุ่ม

ตาราง 1 ผลการค้นคว้าทฤษฎีจำแนกตามผู้ค้นคว้าของทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	การกำหนดขอบเขตและหน้าที่งาน	ความรับผิดชอบในงาน	การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน	ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
1 สันติ (2540)					x			
2 วอลตัน (Watson. 1973 : 12-16)		x	x	x	x	x	x	x
3 ดัน (2530: 15)						x		x
4 ขาญชัย (2535: 38)	x		x		x		x	x
5 Huse and Cummings (1985)	x	x	x		x			
6 กัญจนพร อ่วมสำอางค์ (2547: 12)							x	
7 ธัญญา ศรีดลภากร (2546: 8)				x	x		x	x
8 สุชาติ บุญชิต (2546: 11)							x	x
9 ทวีศรี กรทอง (2530)								x
10 Delamotte และ Takezawa (1984: 2-3)		x	x	x		x	x	x
11 กัญจนพร อ่วมสำอางค์ (2547: 14-15)	x						x	x
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง								
12 ตรีชฎา อุ่นเรือน (2545)						x		x
13 อิตาวัลย์ ปลื้มคิด (2551)							x	x
14 ธงชัย สันติวงษ์และชัยยศ สันติวงษ์ (2548: 26)						x		
15 สุปราณี ศรีสวัสดิการิมข (2524: 1)				x				
16 พยอมน วงศ์สารศรี (2534: 193)					x			
17 สันันท์ วีระวรกุล (2553)								x

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาและทำวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด มีจำนวน 8,201 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล, พฤศจิกายน 2557)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาและทำวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด มีจำนวน 8,201 คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2548:194) โดยมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% และสัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้เท่ากับ 5% ซึ่งสามารถคำนวณได้ดังนี้

$$\text{จากสูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ = 5%

$$\text{แทนค่าในสูตร } n = \frac{8,201}{1+8,201(0.05)^2}$$

$$n = 381 \text{ คน}$$

จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 381 คน โดยผู้วิจัยได้สำรวจกลุ่มตัวอย่างเพิ่มจำนวน 19 คน ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งนี้จะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน

2. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

2.1 ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัย รวมทั้งแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดของวิจัย และการสร้างแบบสอบถาม

2.2 สัมภาษณ์รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยและออกแบบสอบถาม

2.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ตรวจสอบ เพื่อปรับปรุงแก้ไข โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือตามลำดับดังนี้

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล โดยจัดลำดับเนื้อหาแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือขึ้นที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยมีคำถามจำนวน 7 ข้อ ซึ่งเป็นลักษณะของคำถามปลายปิด (Close-ended response questions) มีตัวเลือกให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบให้ตรงกับความเป็นจริงให้มากที่สุด ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ข้อที่ 1 เพศที่ใช้แบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-ended response questions) ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 2 สถานภาพสมรส ได้แก่ โสด, สมรสหรืออยู่ด้วยกัน และหย่าร้างหรือแยกกันอยู่ ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended response questions) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 3 ระดับการศึกษาสูงสุด ได้แก่ ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended response questions) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 4 ระดับตำแหน่ง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติการ ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended response questions) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 5 อายุใช้แบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-ended response questions) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ข้อมูลฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัท ณ ข้อมูลวันที่ 30 มีนาคม 2558 ระบุว่า อายุต่ำสุดของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัพพลาย เซน (ประเทศไทย) จำกัด คือ 24 ปี และอายุสูงสุดของพนักงานคือ 55 ปี โดยกำหนดช่วงอายุในการคำนวณโดยมีเกณฑ์ในการคำนวณดังนี้ (ศิริวรรณเสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 195)

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{55 - 18}{5} \\ &= 7.5\end{aligned}$$

จากการคำนวณอายุของผู้ตอบแบบสอบถามข้างต้น สามารถแสดงอายุของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

1. อายุไม่เกิน 25 ปี
2. 26 – 33 ปี
3. 34 – 41 ปี
4. 42 – 49 ปี
5. ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 6 รายได้เฉลี่ย ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended response questions) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ข้อมูลฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัท ณ ข้อมูลวันที่ 30 มีนาคม 2558 ระบุว่า รายได้ต่ำสุดของ พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัพพลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ระบุว่ารายได้ต่ำสุดโดยประมาณ คือ 15,000 บาท และรายได้สูงสุดของพนักงานโดยประมาณ คือ 75,000 บาท โดยกำหนดช่วงรายได้ในการคำนวณโดยมีเกณฑ์ในการคำนวณดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{75,000 - 15,000}{6} \\ &= 10,000\end{aligned}$$

ข้อที่ 7 ประสิทธิภาพการทำงานใช้แบบสอบถามปลายเปิด

ข้อที่ 8 สถานที่ปฏิบัติงานใช้แบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-ended response questions) ได้แก่

- สำนักงานใหญ่
- คลังสินค้าบางใหญ่และวังน้อย
- คลังสินค้าบางนา
- คลังสินค้าแหลมฉบัง
- คลังสินค้าอื่นๆ (โปรดระบุ.....)

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือขึ้นที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ใช้วัดความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชีพพลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งทำการศึกษา 8 ด้าน ด้านละ 3 ข้อ คือ ด้านการกำหนดขอบเขตและหน้าที่งาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 4 ระดับ โดยผู้ตอบแบบสอบถามแสดงระดับความคิดเห็น โดยมีเกณฑ์การกำหนดคะแนน ดังนี้

- 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 3 คะแนน หมายถึง เห็นด้วย
- 2 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลคำนวณ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2548) โดยคำนวณได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{4 - 1}{4} \\
 &= 0.75
 \end{aligned}$$

ตาราง 2 แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับด้าน
คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชีพพลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
3.28 – 4.00	พนักงานมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีมาก
2.52 – 3.27	พนักงานมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี
1.76 – 2.51	พนักงานมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับไม่ดี
1.00 – 1.75	พนักงานมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับไม่ดีย่างมาก

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือขึ้นที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชีพพลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 7 ข้อ ลักษณะ
ของแบบสอบถามเป็นแบบลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันดับ
ขั้น (Interval Scale) มี 4 ระดับ โดยผู้ตอบแบบสอบถามแสดงระดับความคิดเห็น โดยมีเกณฑ์การ
กำหนดคะแนน ดังนี้

- 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 3 คะแนน หมายถึง เห็นด้วย
- 2 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลคำนวณ
(กัลยา วาณิชยปัญญา. 2548) โดยคำนวณได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันดับ} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{4 - 1}{4} \\
 &= 0.75
 \end{aligned}$$

ตาราง 3 แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
3.28 – 4.00	มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงมาก
2.52 – 3.27	มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง
1.76 – 2.51	มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.75	มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำมาก

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาลักษณะ รูปแบบ วิธีการจากตำรา หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์
2. ผู้วิจัยทำการทดสอบเครื่องมือ โดยการนำแบบสอบถามที่ได้เรียบเรียงแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) เพื่อขอคำแนะนำและนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสม
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 ชุด จากนั้นนำกลับมาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2548: 35) และทำการแก้ไขข้อบกพร่องให้เหมาะสมแล้วจึงทำการส่งแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วให้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ค่า α ที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามได้ผลดังนี้

ค่าความเชื่อมั่น แบบสอบถามส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านต่างๆ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.923 และแบบสอบถามส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.758 จึงจะเป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่น และนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้

ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม	
ด้านการกำหนดขอบเขตและหน้าที่งาน	เท่ากับ 0.908
ด้านความรับผิดชอบในงาน	เท่ากับ 0.846
ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	เท่ากับ 0.758
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	เท่ากับ 0.779
ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน	เท่ากับ 0.788
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	เท่ากับ 0.869
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	เท่ากับ 0.832
ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	เท่ากับ 0.775

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงาน บริษัท ดีเอสแอล ชัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด โดยแบ่งลักษณะของการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทำการศึกษาเป็น 2 ลักษณะ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของ ผู้ที่ปฏิบัติงานที่บริษัท ดีเอสแอล ชัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 84 ตัวอย่าง

2. ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เอกสารและเว็บไซต์ของบริษัท ดีเอสแอล ชัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถามและใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

4. การจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามโดยแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า

3. การประมวลผลข้อมูล โดยนำข้อมูลมาลงบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Science หรือ SPSS) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส และประสบการณ์การทำงาน โดยทำการวิเคราะห์เป็นค่าร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธีทางสถิติ t-test สำหรับตัวแปร ที่แบ่งเป็นสองกลุ่ม ใช้สถิติ One-Way ANOVA และสถิติ Brown-Forsythe สำหรับตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่ม สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ 0.05 และการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 214)

$$\text{ค่าร้อยละ (P)} = \left[\frac{f}{n} \right] \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์
f แทน ความถี่ในการปรากฏของข้อมูล
N แทน ขนาดกลุ่มประชากรทั้งหมด

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถาม โดยใช้สูตร (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2548: 49)

$$\text{สูตรค่าคะแนนเฉลี่ย} \quad \mu = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ μ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
N แทน ขนาดของกลุ่มประชากร

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถาม โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541: 65)

สูตรค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$$\sigma = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	σ	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มประชากร
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	N	แทน	ขนาดของกลุ่มประชากร

2. สถิติที่ใช้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัท (Cronbach's alpha coefficient) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2548: 35)

$$\alpha = \frac{k \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}{1 + (k - 1) \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่น หรือ Alpha coefficient
	k	แทน	จำนวนคำถาม
	$\overline{\text{covariance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
	$\overline{\text{variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำตอบ

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 สถิติ t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2548: 313)

ในกรณีความแปรปรวน 2 กลุ่มไม่เท่ากัน $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$ ใช้สูตร

$$t = \frac{\mu_1 - \mu_2}{\sqrt{\frac{\sigma_1^2}{N_1} + \frac{\sigma_2^2}{N_2}}}$$

$$df = \frac{\left[\frac{\sigma_1^2}{N_1} + \frac{\sigma_2^2}{N_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{\sigma_1^2}{N_1} \right]^2}{N_1 - 1} + \frac{\left[\frac{\sigma_2^2}{N_2} \right]^2}{N_2 - 1}}$$

ในกรณีความแปรปรวน 2 กลุ่มเท่ากัน $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ ใช้สูตร

$$t = \frac{\mu_1 - \mu_2}{\sqrt{\frac{(N_1 - 1)\sigma_1^2 + (N_2 - 1)\sigma_2^2}{N_1 + N_2 - 2} \left(\frac{1}{N_1} + \frac{1}{N_2} \right)}}$$

$$df = N_1 + N_2 - 2$$

โดยที่	df	แทน	ค่าองศาอิสระ
เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution
	μ_1	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่ 1
	μ_2	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่ 2
	σ_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มประชากรที่ 1
	σ_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มประชากรที่ 2
	N_1	แทน	ขนาดของกลุ่มประชากรที่ 1
	N_2	แทน	ขนาดของกลุ่มประชากรที่ 2

3.2 สถิติ One-Way ANOVA ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป กรณีที่ตัวแปรตามมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2548)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}, \text{ df} = (k-1, n-k)$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบนัยสำคัญ

MS_b แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
(Mean Square between groups)

MS_w แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม
(Mean Square within groups)

K แทน จำนวนประชากรที่นำมาทดสอบสมมติฐาน

N แทน จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้นที่เลือกมาจากประชากรทุกประชากร

df แทน ชั้นความอิสระ

กรณีที่ตัวแปรตามมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2548) มีสูตรดังนี้

$$LSD = t_{1-\sigma/2; N-k} \sqrt{MSE \left(\frac{1}{N_i} + \frac{1}{N_j} \right)}$$

โดยที่ $N_i \neq N_j$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณสำหรับการทดสอบ

MSE แทน ค่า Mean Square Error ที่ได้จากการวิเคราะห์ความแปรปรวน

k แทน ค่าจำนวนกลุ่มทั้งหมดที่ใช้ทดสอบ

N_i แทน จำนวนประชากรทั้งหมดที่ i

N_j แทน จำนวนประชากรทั้งหมดที่ j

df_b แทน ชั้นความอิสระของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

df_w แทน ชั้นความอิสระของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

α แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

3.3 สถิติ Brown-Forsythe ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป กรณีที่ตัวแปรตามมีความแปรปรวนแตกต่างกัน โดยใช้สูตรดังนี้ (Hartung. 2001: 300)

$$B = \frac{MSB}{MSW^1}$$

$$\text{โดยที่ } MSW^1 = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_i}{N}\right) S_i^2$$

เมื่อ	β	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe
	MSB	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MSW ¹	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับ Brown-Forsythe
	K	แทน	จำนวนกลุ่มของตัวอย่าง
	n_i	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i
	N	แทน	ขนาดของประชากร
	S_i^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i

กรณีที่ตัวแปรตามมีความแปรปรวนแตกต่างกัน จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Dunnett's T3 (วิเชียร เกศสิงห์. 2543: 116) มีสูตรดังนี้

$$t = \frac{\mu_j - \mu_c}{\sqrt{MS_w \left(\frac{1}{N_j} + \frac{1}{N_c} \right)}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่ม
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	μ_c	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ c
	μ_j	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j
	N_c	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ c
	N_j	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ j

3.4 สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน หรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 316) มีสูตรดังนี้

$$r_{xy} = \frac{nxy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

$$\begin{aligned} \text{โดยที่ } r_{xy} &= \text{สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์} \\ \sum x &= \text{ผลรวมของคะแนน } x \\ \sum y &= \text{ผลรวมของคะแนน } y \end{aligned}$$

$\sum x^2$ = ผลรวมคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum y^2$ = ผลรวมคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum xy$ = ผลรวมของผลคูณระหว่าง x และ y ทุกคู่

n = จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2548) ซึ่งความหมายของค่า r มีดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
3. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก
4. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก
5. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย

สำหรับการแปลความหมายระดับความสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541: 316) กำหนดได้ดังนี้

- ถ้า r มีค่ามากกว่า 0.7 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
- ถ้า r มีค่าระหว่าง 0.3 – 0.7 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
- ถ้า r มีค่าน้อยกว่า 0.3 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
- ถ้า r มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงาน บริษัท ดีเอสแอล ทรัพย์लयเซน (ประเทศไทย) จำกัด เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ซึ่งกำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t - Distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F – Distribution
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (degree of Freedom) (ในตาราง F-test)
SS	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Sum of Squares)
M.S.	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
Prob. (p)	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
Sig.2 tailed	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยการแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุ รายได้เฉลี่ย ประสิทธิภาพการทำงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ ด้านการกำหนดขอบเขตและหน้าที่งาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อการทดสอบสมมติฐาน จำนวน 2 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสิทธิภาพการทำงาน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการกำหนดขอบเขตและหน้าที่งาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน, ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุ รายได้เฉลี่ย ประสิทธิภาพการทำงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน โดยนำเสนอในรูปแบบการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละปรากฏผลดังตาราง 4 ดังนี้

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชีพพลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	156	39.0
หญิง	244	61.0
รวม	400	100.0
2. สถานภาพสมรส		
โสด	247	61.8
สมรส	146	36.5
อื่นๆ	7	1.8
รวม	400	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	115	28.8
ปริญญาตรี	280	70.0
สูงกว่าปริญญาตรี	5	1.2
รวม	400	100.0
4. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		
ระดับผู้บังคับบัญชา	98	24.5
ระดับผู้ปฏิบัติงาน	302	75.5
รวม	400	100.0
5. อายุ		
อายุไม่เกิน 25 ปี	98	24.5
26 - 33 ปี	191	47.8
34 - 41 ปี	86	21.5
42 - 49 ปี	21	5.3
ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	4	1.0
รวม	400	100.0

ตาราง 4 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	155	38.8
ตั้งแต่ 15,001 - 25,000 บาท	188	47.0
ตั้งแต่ 25,001 - 35,000 บาท	32	8.0
ตั้งแต่ 35,001 - 45,000 บาท	12	3.0
ตั้งแต่ 45,001 - 55,000 บาท	3	0.8
มากกว่า 55,001 บาท	10	2.5
รวม	400	100.0
7. ประสบการณ์การทำงาน		
0-1 ปี	101	25.3
2 ปี	53	13.3
3 ปี	78	19.5
4 ปี	43	10.8
5 ปี	32	8.0
6 ปี	21	5.3
7 ปี	23	5.8
8 ปี	21	5.3
9 ปี	15	3.8
10 ปี	6	1.5
11 ปี	2	0.5
12 ปี	1	0.3
13 ปี	4	1.0
รวม	400	100.0
8. สถานที่ปฏิบัติงาน		
สำนักงานใหญ่	44	11.0
คลังสินค้าวังน้อย	150	37.5
คลังสินค้าบางนา	48	12.0
คลังสินค้าแหลมฉบัง	89	22.3
อื่นๆ	69	17.3
รวม	400	100.0

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 4 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 400 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 61 และเพศชายจำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 39 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 และสถานภาพสมรส จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุด ในระดับปริญญาตรี จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 70 รองลงมา คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานในปัจจุบัน ในระดับผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 75.50 รองลงมาคือในระดับผู้บังคับบัญชาจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 ตามลำดับ

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-33 ปี จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 47.80 อายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 อายุ 34-41 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 อายุ 42-49 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 และอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาทขึ้นไป จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00 รองลงมาคือ รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8 รายได้มากกว่า 55,001 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001-55,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0 – 1 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 รองลงมาคือ ประสบการณ์ในการทำงาน 3 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 ประสบการณ์ในการทำงาน 2 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 ประสบการณ์ในการทำงาน 4 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 ประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 ประสบการณ์ในการทำงาน 7 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 ประสบการณ์ในการทำงาน 6 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 ประสบการณ์ในการทำงาน 8 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 ประสบการณ์ในการทำงาน 9 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน 13 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1 ประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 และประสบการณ์ในการทำงาน 12 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

สถานที่ปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานที่ปฏิบัติงานที่คลังสินค้าว่างน้อย จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 รองลงมาคือสถานที่ปฏิบัติงานที่คลังสินค้าแหลมฉบังจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 สถานที่ปฏิบัติงานที่คลังสินค้าอื่นๆ จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 สถานที่ปฏิบัติงานที่คลังสินค้าบางนาจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 และสถานที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 4 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรส ด้านระดับการศึกษาสูงสุด ด้านอายุ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และด้านประสบการณ์การทำงาน มีความถี่ค่อนข้างต่ำ ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการรวมชั้นใหม่เพื่อ เป็นการใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏตามตาราง 5 ดังนี้

ตาราง 5 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ ข้อมูลด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรส ด้านระดับการศึกษาสูงสุด ด้านอายุ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และด้านประสบการณ์การทำงาน ตามการจัดกลุ่มใหม่

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน		จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. สถานภาพสมรส			
โสด		247	61.8
สมรส/อื่นๆ		153	38.2
รวม		400	100.0
3. ระดับการศึกษาสูงสุด			
ต่ำกว่าปริญญาตรี		115	28.8
ปริญญาตรีขึ้นไป		285	71.2
รวม		400	100.0
5. อายุ			
อายุไม่เกิน 25 ปี		98	24.5
26 – 33 ปี		191	47.8
34 – 41 ปี		86	21.5
42 ปีขึ้นไป		25	6.2
รวม		400	100.0

ตาราง 5 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	155	38.8
ตั้งแต่ 15,001 - 25,000 บาท	188	47.0
ตั้งแต่ 25,001 - 35,000 บาท	32	8.0
ตั้งแต่ 35,001 - 45,000 บาท	12	3.0
ตั้งแต่ 45,001 บาท	13	2.2
รวม	400	100.0
7. ประสบการณ์การทำงาน		
0 - 3 ปี	232	58.0
3- 6 ปี	96	24.0
7- 9 ปี	59	14.8
ตั้งแต่ 10 ปี	13	3.2
รวม	400	100.0

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 5 พบว่า ข้อมูลด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรส ด้านระดับการศึกษาสูงสุด ด้านอายุ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และด้านประสบการณ์การทำงาน ตามการจัดกลุ่มใหม่ ได้ดังนี้

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 และมีสถานภาพสมรสและอื่นๆ จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 71.2 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 ตามลำดับ

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-33 ปี จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 47.80 อายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 อายุ 34-41 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 และอายุ 42 ปีขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาทขึ้นไป จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00 รองลงมาคือ รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท

จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8 รายได้มากกว่า 55,001 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 45,001 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0 – 3 ปี จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 รองลงมาคือ ประสบการณ์ในการทำงาน 3 - 6 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 ประสบการณ์ในการทำงาน 7 - 9 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 และประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 10 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัพพลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัพพลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ ด้านการกำหนดขอบเขตและหน้าที่งาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัพพลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการกำหนดขอบเขตและหน้าที่งาน			
1. บริษัทมีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	2.98	.619	ดี
2. มีการใช้อำนาจตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	2.97	.587	ดี
3. มีการแข่งขันต่อนการทำงานให้พนักงานได้รับทราบอย่างเหมาะสม	2.98	.596	ดี
รวมด้านการกำหนดขอบเขตและหน้าที่งาน	2.98	.538	ดี

ตาราง 6 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านความรับผิดชอบในงาน			
1. เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง จะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง	3.19	.587	ดี
2. มีความตั้งใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ แม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว	3.21	.676	ดี
3. ใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถให้การปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จ	3.29	.681	ดีมาก
รวมด้านความรับผิดชอบในงาน	3.23	.550	ดี
ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน			
1. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เลือกวิธีปฏิบัติงาน	2.95	.823	ดี
2. มีโอกาสและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	3.01	.774	ดี
3. หน่วยงานมักสอบถามความคิดเห็นเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น	2.96	.764	ดี
รวมด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	2.97	.706	ดี
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน			
1. หน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ	2.79	.810	ดี
2. มีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและมีความรับผิดชอบมากขึ้นเรื่อยๆ	2.96	.731	ดี
3. หน่วยงานมีเกณฑ์ในการพิจารณาผลงานการทำงานของพนักงาน ทำให้ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น	2.91	.711	ดี
รวมด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	2.89	.667	ดี

ตาราง 6 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน			
1. ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญที่จะช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถ ความคิด และทักษะ	2.87	.607	ดี
2. หน่วยงานมีการจัดอบรมหรือสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	2.89	.683	ดี
3. มีโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน	2.76	.704	ดี
รวมด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน	2.84	.551	ดี
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ			
1. ได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่รับผิดชอบ	2.65	.765	ดี
2. ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันในบริษัทอื่น	2.54	.819	ดี
3. ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน	2.50	.832	ดี
รวมด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	2.56	.720	ดี
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน			
1. หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานอย่างพอเพียงและมีความเหมาะสมในการทำงาน	3.05	.782	ดี
2. หน่วยงานมีความสะอาด มีความปลอดภัยโปร่ง และอากาศถ่ายเทได้สะดวก อีกทั้งมีระดับความสว่างของแสงเพียงพอต่อการทำงาน	3.09	.734	ดี
3. หน่วยงานสนับสนุนให้จัดสภาพการทำงานให้อึดอ้านวยต่อการมีสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย	3.15	.674	ดี
รวมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.10	.619	ดี

ตาราง 6 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน			
1. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถขอคำปรึกษาจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานได้เสมอ	3.12	.683	ดี
2. มีความพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานภายในบริษัทของท่าน	3.18	.634	ดี
3. ได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.21	.607	ดี
รวมด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.17	.584	ดี
รวมคุณภาพชีวิตในการทำงาน	2.97	.431	ดี

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.97$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับดี ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 3.23$) ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.17$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.10$) ด้านการกำหนดขอบเขตและหน้าที่งาน ($\bar{X} = 2.98$) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ($\bar{X} = 2.97$) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ($\bar{X} = 2.89$) ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ($\bar{X} = 2.84$) และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 2.56$) ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ด้านการกำหนดขอบเขตและหน้าที่งาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการกำหนดขอบเขตและหน้าที่งาน โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับดี ได้แก่ บริษัทมีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 2.98$) มีการแจ้งขั้นตอนการทำงานให้พนักงานได้รับทราบอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 2.98$) และ มีการใช้อำนาจตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 2.97$) ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านความรับผิดชอบในงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับดีมาก ได้แก่ พนักงานใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถให้กับการ

ปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.29$) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับดี ได้แก่ พนักงานมีความเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ แม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว ($\bar{X} = 3.21$) และเมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง จะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.19$) ตามลำดับ

ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับดี ได้แก่ พนักงานมีโอกาสและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ($\bar{X} = 3.01$) หน่วยงานของท่านมักสอบถามความคิดเห็นของท่านเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 2.96$) และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านเลือกวิธีปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.95$) ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับดี ได้แก่ พนักงานมีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและมีความรับผิดชอบมากขึ้นเรื่อยๆ ($\bar{X} = 2.96$) หน่วยงานของพนักงานมีเกณฑ์ในการพิจารณาผลงานการทำงานของพนักงาน ทำให้ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ($\bar{X} = 2.91$) และหน่วยงานของพนักงานมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้พนักงานก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ ($\bar{X} = 2.79$) ตามลำดับ

ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับดี ได้แก่ หน่วยงานของพนักงานมีการจัดอบรมหรือสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 2.89$) พนักงานได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญที่จะช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถ ความคิด และทักษะของตนเอง ($\bar{X} = 2.87$) และพนักงานมีโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.76$) ตามลำดับ

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับดี ได้แก่ พนักงานได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.65$) ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันในบริษัทอื่น ($\bar{X} = 2.54$) และพนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.50$) ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับดี ได้แก่ หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้จัดสภาพการทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการมีสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.15$) หน่วยงานมีความสะอาด มีความปลอดภัย และอากาศถ่ายเทได้สะดวก อีกทั้งมีระดับความสว่างของแสงเพียงพอต่อการทำงาน ($\bar{X} = 3.09$) และหน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานอย่างพอเพียงและมีความเหมาะสมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.05$) ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับดี ได้แก่ พนักงานได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.21$) พนักงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานภายในบริษัท ($\bar{X} = 3.18$) และเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน พนักงานสามารถขอคำปรึกษาจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานได้เสมอ ($\bar{X} = 3.12$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด โดยการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. มีความพึงพอใจต่อนโยบายและรูปแบบการบริหารงาน ของบริษัท	2.92	0.646	สูง
2. เต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่มีอย่างเต็มที่เพื่อให้งานของบริษัทประสบผลสำเร็จ	3.15	0.632	สูง
3. รู้สึกว่าปัญหาของบริษัท เปรียบเสมือนปัญหาที่ต้องช่วยกันแก้ไข	3.02	0.725	สูง

ตาราง 7 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4. รู้สึกไม่มีความภูมิใจและไม่ยินดีที่จะบอกกับใครๆว่าเป็นพนักงานคนหนึ่งของบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย)	1.95	.783	ต่ำ
5. รู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานที่บริษัทแห่งนี้ เปรียบเสมือนว่าบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย)เป็นบ้านหลังที่สอง	2.89	.755	สูง
6. ประารถจะทำงานกับบริษัทแห่งนี้ตลอดไปจนเกษียณอายุ	2.57	.918	สูง
7. ยินดีที่จะร่วมงานกับบริษัทแห่งนี้ แม้องค์กรอื่นจ่ายค่าตอบแทนที่สูงกว่า	2.47	.939	สูง
รวมความผูกพันต่อองค์กร	2.71	.518	สูง

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 2.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ได้แก่ พนักงานเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่มีอย่างเต็มที่เพื่อให้งานของบริษัทประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.15$) พนักงานรู้สึกว่าเป็นปัญหาของบริษัท เปรียบเสมือนปัญหาที่ต้องช่วยกันแก้ไข ($\bar{X} = 3.02$) พนักงานมีความพึงพอใจต่อนโยบายและรูปแบบการบริหารงานของบริษัท ($\bar{X} = 2.92$) พนักงานรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานที่บริษัทแห่งนี้ เปรียบเสมือนว่าบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย)เป็นบ้านหลังที่สองของท่าน ($\bar{X} = 2.89$) พนักงานปรารถนาจะทำงานกับบริษัทแห่งนี้ตลอดไปจนเกษียณอายุ ($\bar{X} = 2.57$) พนักงานยินดีที่จะร่วมงานกับบริษัทแห่งนี้ แม้องค์กรอื่นจ่ายค่าตอบแทนที่สูงกว่า ($\bar{X} = 2.47$) และผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ท่านรู้สึกไม่มีความภูมิใจและไม่ยินดีที่จะบอกกับใครๆว่าท่านเป็นพนักงานคนหนึ่งของบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) ($\bar{X} = 1.95$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ Independent Samples t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้วิธีการทดสอบ ดังนี้

สมมติฐานข้อ 1 ในการทดสอบด้วยสถิติ Independent Samples t-test ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่าง ระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มี 2 กลุ่ม โดยทดสอบค่าความแปรปรวนด้วย Levene's test เมื่อค่า Probability (prob.) มากกว่า .05 จะอ่านค่า t-test ที่ Equal variances assumed และเมื่อ prob. น้อยกว่า .05 จะอ่านค่า t-test ที่ Equal variances not assumed และในการทดสอบด้วย One Way ANOVA ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของ กลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) โดยเริ่มจากการทดสอบค่า Levene's test เพื่อทดสอบค่าความแปรปรวนของข้อมูล ถ้า Levene's test มีค่า Prob. น้อยกว่า .05 ผู้วิจัยทดสอบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยโดยสถิติ Brown-Forsythe และเพื่อให้ทราบว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน จะทำการ เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยหลายคู่ในเวลาเดียวกัน (Multiple Comparison) ด้วยวิธี Dunnett T3 และเมื่อ Levene's test มีค่า Prob. มากกว่า .05 ผู้วิจัยทดสอบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยโดยสถิติ F-test และหากพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เพื่อให้ทราบว่า มี ค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่เพื่อดูว่ามีคู่ ใดบ้างที่แตกต่างกัน ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) การทดสอบ Levene's test มีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 2 ในการทดสอบสมมติฐานที่เกี่ยวข้องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านการกำหนดขอบเขตและหน้าที่งาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

การนำเสนอผลการทดสอบสมมติฐานซึ่งประกอบด้วยผลการทดสอบสมมติฐาน 2 ข้อ โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามหัวข้อต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุ รายได้เฉลี่ย ประสบการณ์การทำงาน และและสถานที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มี เพศ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มี เพศ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ตาราง 8 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ด้านเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม		Levene's test for		เพศ	$\bar{X}$	t-test for Equality of Means				
		Equality of				n	S.D.	t	df	p.
		Variances								
		F	p.							
ความผูกพัน ต่อองค์กร โดยรวม	Equal variances assumed	.012	.914	ชาย	2.72	156	.527	.283	398	.777
				หญิง	2.70	244	.513			

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 8 การทดสอบความแปรปรวน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ด้านเพศ มีค่า Probability (prob.) เท่ากับ .914 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างแบบ t-test กรณี Equal variance assumed พบว่า มีค่า Probability (prob.) เท่ากับ .777 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน

หลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ตาราง 9 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม		Levene's test for Equality of Variances		สถาน ภาพ สมรส	$\bar{X}$	t-test for Equality of Means				
		F	p.			n	S.D.	t	df	p.
ความผูกพัน ต่อองค์กร โดยรวม	Equal variances assumed	.755	.386	โสด	2.69	247	.508	-.905	398	.366
				สมรส /อื่นๆ	2.74	153	.533			

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 9 การทดสอบความแปรปรวน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสถานภาพสมรส มีค่า Probability (prob.) เท่ากับ .386 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างแบบ t-test กรณี Equal variance assumed พบว่า มีค่า Probability (prob.) เท่ากับ .366 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ตาราง 10 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ด้านระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม		Levene's test		ระดับ การศึก ษา $\bar{x}$	t-test for Equality of Means					
		for Equality of Variances			n	S.D.	t	df	p.	
		F	p.							
ความผูกพัน ต่อองค์กร โดยรวม	Equal variances assumed	3.339	.068	ต่ำกว่า ปริญญา ตรี	2.68	115	.591	-.787	398	.432
				ตั้งแต่ ปริญญา ตรีขึ้นไป	2.72	285	.486			

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 10 การทดสอบความแปรปรวน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ด้านระดับการศึกษามีค่า Probability (prob.) เท่ากับ .068 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างแบบ t-test กรณี Equal variance assumed พบว่า มีค่า Probability (prob.) เท่ากับ .432 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ตาราง 11 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ด้านระดับตำแหน่ง

ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม		Levene's test for Equality of Variances		ระดับ ตำแหน่ง $\bar{X}$		t-test for Equality of Means			
		F	p.	n	S.D.	t	df	p.	
ความผูกพัน ต่อองค์กร โดยรวม	Equal variances assumed	.119	.730	ผู้บังคับ บัญชา	2.88	98	.487	3.966**	398
				ผู้ปฏิบัติ งาน	2.65	302	.515		

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 11 การทดสอบความแปรปรวน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ด้านระดับตำแหน่ง มีค่า Probability (prob.) เท่ากับ .730 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของระดับตำแหน่งไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างแบบ t-test กรณี Equal variance assumed พบว่า มีค่า Probability (prob.) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีระดับ

ตำแหน่งผู้บังคับบัญชา มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน โดยมีผลต่างเท่ากับ .230

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ตาราง 12 การทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด ด้านอายุ โดยใช้สถิติ Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Prob.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	.849	3	396	.468

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 12 พบว่า ค่า Probability (prob.) จากค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด ด้านอายุ พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ .468 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 13

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานบริษัท ดีเอชแอล ชีฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ โดยวิธีทดสอบแบบ F-test

ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Prob.
	ระหว่างกลุ่ม	3	.394	.131	.488	.691
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	ภายในกลุ่ม	396	106.569	.269		
	รวม	399	106.963			

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 13 พบว่า ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท ดีเอชแอล ชีฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ โดยวิธีทดสอบแบบ F-test พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ .691 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานรองที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานบริษัท ดีเอชแอล ชีฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัท ดีเอชแอล ชีฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท ดีเอชแอล ชีฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ตาราง 14 การทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานบริษัท ดีเอชแอล ชีพพลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Prob.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	1.040	4	66.373	.393

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 14 พบว่า ค่า Probability (prob.) จากค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานบริษัท ดีเอชแอล ชีพพลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ .393 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 14

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานบริษัท ดีเอชแอล ชีพพลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยวิธีทดสอบแบบ F-test

ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Prob.
	ระหว่างกลุ่ม	4	1.338	.335	1.251	.289
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	ภายในกลุ่ม	395	105.625	.267		
	รวม	399	106.963			

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 15 พบว่า ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานบริษัท ดีเอชแอล ชีพพลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยวิธีทดสอบแบบ F-test พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ .289 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อ

เดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานรองที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ตาราง 16 การทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด ด้านประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติ Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Prob.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	1.338	3	396	.262

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 16 พบว่า ค่า Probability (prob.) จากค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ .262 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านประสบการณ์การทำงาน มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 17

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานบริษัท ดีเอชแอล ชีพพลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยวิธีทดสอบแบบ F-test

ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Prob.
	ระหว่างกลุ่ม	3	.241	.080	1.251	.826
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	ภายในกลุ่ม	396	106.722	.269		
	รวม	399	106.963			

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 17 พบว่า ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท ดีเอชแอล ชีพพลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยวิธีทดสอบแบบ F-test พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ .826 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานรองที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.8 พนักงานบริษัท ดีเอชแอล ชีพพลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัท ดีเอชแอล ชีพพลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท ดีเอชแอล ชีพพลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ตาราง 18 การทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานบริษัท ดีเอชแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Prob.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	4.826**	4	395	.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 18 พบว่า ค่า Probability (prob.) จากค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานบริษัท ดีเอชแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานที่ปฏิบัติงาน มีความแปรปรวนแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 19

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานบริษัท ดีเอชแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน โดยวิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe

ตัวแปรที่ศึกษา	Statistic	df1	df2	Prob.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	10.775*	3	243.786	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานบริษัท ดีเอชแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน โดยวิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 และ .05 ตามลำดับ นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลวิเคราะห์

ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 20

ตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีสถานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3

สถานที่ปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	สำนักงานใหญ่	คลังสินค้า วังน้อย	คลังสินค้า บางนา	คลังสินค้า แหลมฉบัง	อื่นๆ
สำนักงานใหญ่	2.99		.328** (.009)	.574** (.000)	.128 (.918)	.398** (.001)
คลังสินค้าวังน้อย	2.67			.246 (.057)	-.201* (.049)	.070 (.898)
คลังสินค้าบางนา	2.42				-.447** (.000)	-.176 (.376)
คลังสินค้าแหลม ฉบัง	2.87					.272** (.002)
อื่นๆ	2.60					

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีสถานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 พบว่า

พนักงานที่สำนักงานใหญ่ กับพนักงานที่คลังสินค้าวังน้อย จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ .009 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่สำนักงานใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างจากพนักงานที่คลังสินค้าวังน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พนักงานที่สำนักงานใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มากกว่าพนักงานที่คลังสินค้าวังน้อย โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .328

พนักงานที่สำนักงานใหญ่ กับพนักงานที่คลังสินค้าบางนา จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่สำนักงานใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างจากพนักงานที่คลังสินค้าบางนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กล่าวคือ พนักงานที่สำนักงานใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มากกว่าพนักงานที่คลังสินค้าบางนา โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .574

พนักงานที่สำนักงานใหญ่ กับพนักงานปฏิบัติงานสถานที่อื่นๆ จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่สำนักงานใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างจากพนักงานปฏิบัติงานสถานที่อื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พนักงานที่สำนักงานใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มากกว่าพนักงานปฏิบัติงานสถานที่อื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .398

พนักงานที่คลังสินค้าวังน้อย กับพนักงานที่คลังสินค้าแหลมฉบัง จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ .049 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่คลังสินค้าวังน้อย มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างจากพนักงานที่คลังสินค้าแหลมฉบัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานที่คลังสินค้าวังน้อยมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่คลังสินค้าแหลมฉบัง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .201

พนักงานที่คลังสินค้าบางนา กับพนักงานที่คลังสินค้าแหลมฉบัง จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่คลังสินค้าบางนา มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างจากพนักงานที่คลังสินค้าแหลมฉบัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พนักงานที่คลังสินค้าบางนา มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่คลังสินค้าแหลมฉบัง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .447

พนักงานที่คลังสินค้าแหลมฉบังกับพนักงานปฏิบัติงานสถานที่อื่นๆ จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่คลังสินค้าแหลมฉบัง มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างจากพนักงานปฏิบัติงานสถานที่อื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พนักงานที่คลังสินค้าแหลมฉบัง มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มากกว่าพนักงานปฏิบัติงานสถานที่อื่นๆ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .272

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการกำหนดขอบเขตและหน้าที่งาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการกำหนดขอบเขตและหน้าที่งาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด

H_1 : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการกำหนดขอบเขตและหน้าที่งาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด

ตาราง 21 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัดโดยรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
	Pearson Correlation(r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านการกำหนดขอบเขตและหน้าที่งาน				
1. บริษัทมีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	.487**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
2. มีการใช้อำนาจตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	.475**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

ตาราง 21 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
	Pearson Correlation(r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
3. มีการแข่งขันตอนการทำงานให้ พนักงานได้รับทราบอย่างเหมาะสม	.482**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	.538**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความรับผิดชอบในงาน				
1. เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง จะ ทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง	.326**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
2. มีความเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ แม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว	.346**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
3. ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ความสามารถให้กับการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ	.305**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	.383**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน				
1. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เลือกวิธี ปฏิบัติงาน	.400**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
2. มีโอกาสและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ในการทำงาน	.423**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
3. หน่วยงานมักสอบถามความคิดเห็นเพื่อ นำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงาน ให้ดีขึ้น	.448**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	.472**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

ตาราง 21 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
	Pearson Correlation(r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน				
1. หน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ	.443**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
2. มีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและมีความรับผิดชอบมากขึ้นเรื่อยๆ	.428**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
3. หน่วยงานมีเกณฑ์ในการพิจารณาผลงานการทำงานของพนักงาน ทำให้มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น	.507**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	.516**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน				
1. ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญที่จะช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถ ความคิด และทักษะ	.405	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
2. หน่วยงานมีการจัดอบรมหรือสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	.314**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
3. มีโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน	.330**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	.419**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

ตาราง 21 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
	Pearson Correlation(r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ				
1. ได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่ง และปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	.321**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
2. ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อ เปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มี ลักษณะงานใกล้เคียงกันในบริษัทอื่น	.311**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
3. ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการ ใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจและค่าครอง ชีพในปัจจุบัน	.260**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
รวม	.332**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน				
1. หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการทำงานอย่างพอเพียงและมีความ เหมาะสมในการทำงาน	.166**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
2. หน่วยงานมีความสะอาด มีความปลอดภัย โปร่ง และอากาศถ่ายเทได้สะดวก อีกทั้ง ยังมีระดับความสว่างของแสงเพียงพอ ต่อการทำงาน	.233**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
3. หน่วยงานสนับสนุนให้จัดสภาพการ ทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการมีสุขภาพ อนามัยและความปลอดภัย	.254**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
รวม	.258**	.000	ต่ำ	เดียวกัน

ตาราง 21 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
	Pearson Correlation(r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน				
1. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถขอคำปรึกษาจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานได้เสมอ	.197**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
2. มีความพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานภายในบริษัทของท่าน	.231**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
3. ได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	.247**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
รวม	.246**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
รวมคุณภาพชีวิตในการทำงาน	.566**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 21 ผลการทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัดโดยรวม พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .566 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาด้าน พบว่า

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการกำหนดขอบเขตและหน้าที่งาน พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .538 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการกำหนดขอบเขตและหน้าที่งาน เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการกำหนดขอบเขตและหน้าที่งาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมทุกข้อ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง และพบว่าข้อบริษัทมีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .487

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่ามีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .383 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมทุกข้อ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง และพบว่าข้อมีความเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ แม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .346

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .472 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมทุกข้อ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง และพบว่าข้อหน่วยงานมักสอบถามความคิดเห็นเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .448

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .516 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมทุกข้อ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง และพบว่าข้อหน่วยงานมีเกณฑ์ในการพิจารณาผลงานการทำงานของพนักงาน ทำให้มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .507

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .419 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมทุกข้อ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง และพบว่าข้อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญที่จะช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถ ความคิด และทักษะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .405

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .332 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมทุกข้อ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางและระดับต่ำ และพบว่าข้อใดได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .321

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .258 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมทุกข้อ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ และพบว่าข้อหน่วยงานสนับสนุนให้จัดสภาพการทำงานให้อำนวยความสะดวกต่อการมีสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .254

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .566 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมทุกข้อ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ และพบว่าข้อได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .247

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 22 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุ รายได้เฉลี่ย ประสบการณ์การทำงาน และและสถานที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน		
1. เพศ	t-test	X
2. สถานภาพสมรส	t-test	X
3. ระดับการศึกษา	t-test	X
4. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	t-test	✓
5. อายุ	F-test	X
6. รายได้ต่อเดือน	F-test	X
7. ประสบการณ์การทำงาน	F-test	X
8. สถานที่ปฏิบัติงาน	Brown - Forsythe	✓
สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการกำหนดขอบเขตและหน้าที่งาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด		
1. ด้านการกำหนดขอบเขตและหน้าที่งาน	Pearson Correlation	✓
2. ด้านความรับผิดชอบในงาน	Pearson Correlation	✓
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	Pearson Correlation	✓
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	Pearson Correlation	✓
5. ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน	Pearson Correlation	✓
6. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	Pearson Correlation	✓
7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	Pearson Correlation	✓
8. ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	Pearson Correlation	✓

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน H_1
 เครื่องหมาย X หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน H_1

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงาน บริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อนำข้อมูลจากการศึกษานี้มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลและองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้แก่องค์กร ตลอดจนการรักษาบุคลากรขององค์กรต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุ รายได้เฉลี่ย ประสบการณ์การทำงาน และและสถานที่ปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ถูกต้องและเหมาะสมมากขึ้น
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุ รายได้เฉลี่ย ประสบการณ์การทำงาน และและสถานที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการกำหนดขอบเขตและหน้าที่งาน, ด้านความรับผิดชอบในงาน, ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน, ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน, ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมี

ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาและทำวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด มีจำนวน 8,201 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล, พฤศจิกายน 2557)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาและทำวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด มีจำนวน 8,201 คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้น ผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2548:194) โดยมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% และสัดส่วนของการคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้เท่ากับ 5% จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 381 คน โดยผู้วิจัยได้สำรวจกลุ่มตัวอย่างเพิ่มจำนวน 19 คน ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งนี้จะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล โดยจัดลำดับเนื้อหาแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลในลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน และสังกัดสายงาน โดยลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามแบบมีคำตอบให้เลือกตอบ (Check List) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามกำหนด (Nominal Scale) จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ เพศ และสถานภาพสมรส และข้อมูลประเภทจัดลำดับ (Ordinal Scale) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุ รายได้เฉลี่ย ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ใช้วัดความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งทำการศึกษา 8 ด้าน ด้านละ 3 ข้อ คือ ด้านการกำหนดขอบเขตและ

หน้าทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) เป็นระดับการวัดข้อมูล ประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 4 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดี เอชแอล ชีพพลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 7 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ ลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 4 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงาน บริษัท ดีเอชแอล ชีพพลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด จำกัด โดยแบ่งลักษณะของการเก็บรวบรวมข้อมูล ที่ ทำการศึกษาเป็น 2 ลักษณะ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบ แบบสอบถามของ ผู้ที่ปฏิบัติงานที่บริษัท ดีเอชแอล ชีพพลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 84 ตัวอย่าง
2. ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึง แหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เอกสารและเว็บไซต์ของบริษัท ดีเอชแอล ชีพพลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถามและใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการ ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ แบบสอบถามโดยแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ ได้ กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า

3. การประมวลผลข้อมูล โดยนำข้อมูลมาลงบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Science หรือ SPSS) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน และสังกัดสายงาน โดยทำการวิเคราะห์เป็นร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธีทางสถิติ t-test สำหรับตัวแปร ที่แบ่งเป็นสองกลุ่มและสถิติ One Way ANOVA สำหรับตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่ม สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ 0.05 และการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 61 สถานภาพโสด จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 ระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 71.2 ตำแหน่งงานในระดับผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 75.50 อายุระหว่าง 26-33 ปี จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 47.80 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาทขึ้นไป จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00 ประสบการณ์ในการทำงาน 0 – 3 ปี จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 และสถานที่ปฏิบัติงานที่คลังสินค้าวังน้อย จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับดี ได้แก่ ด้าน

ความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 3.23$) ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.17$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.10$) ด้านการกำหนดขอบเขตและหน้าที่งาน ($\bar{X} = 2.98$) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ($\bar{X} = 2.97$) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 2.89$) ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ($\bar{X} = 2.84$) และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 2.56$) ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ด้านการกำหนดขอบเขตและหน้าที่งาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการกำหนดขอบเขตและหน้าที่งาน โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับดี ได้แก่ บริษัทมีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 2.98$) มีการแข่งขันต่อนการทำงานให้พนักงานได้รับทราบอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 2.98$) และ มีการใช้อำนาจตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 2.97$) ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านความรับผิดชอบในงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับดีมาก ได้แก่ พนักงานใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถให้การปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.29$) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับดี ได้แก่ พนักงานมีความเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ แม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว ($\bar{X} = 3.21$) และเมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง จะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.19$) ตามลำดับ

ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับดี ได้แก่ พนักงานมีโอกาสและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ($\bar{X} = 3.01$) หน่วยงานของท่านมักสอบถามความคิดเห็นของท่านเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 2.96$) และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านเลือกวิธีปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.95$) ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับดี ได้แก่ พนักงานมีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและมีความรับผิดชอบมากขึ้นเรื่อยๆ ($\bar{X} = 2.96$) หน่วยงานของพนักงานมีเกณฑ์ในการพิจารณาผลงานการทำงานของพนักงาน ทำให้ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ($\bar{X} = 2.91$) และหน่วยงานของพนักงานมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้พนักงานก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ ($\bar{X} = 2.79$) ตามลำดับ

ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับดี ได้แก่ หน่วยงานของพนักงานมีการจัดอบรม

หรือสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 2.89$) พนักงานได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญที่จะช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถ ความคิด และทักษะของตนเอง ($\bar{X} = 2.87$) และพนักงานมีโอกาสนในการใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.76$) ตามลำดับ

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความ คิดเห็นต่อด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับดี ได้แก่ พนักงานได้รับ ค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.65$) ท่านได้รับ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันในบริษัทอื่น ($\bar{X} = 2.54$) และพนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจและ ค่าครองชีพในปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.50$) ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมี ความคิดเห็นระดับดี ได้แก่ หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้จัดสภาพการทำงานให้เอื้ออำนวยต่อ การมีสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.15$) หน่วยงานมีความสะอาด มีความปลอดภัย โปร่ง และอากาศถ่ายเทได้สะดวก อีกทั้งมีระดับความสว่างของแสงเพียงพอต่อการทำงาน ($\bar{X} = 3.09$) และหน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานอย่างพอเพียงและมีความ เหมาะสมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.05$) ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความ คิดเห็นต่อด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับดี ได้แก่ พนักงานได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.21$) พนักงานมีความพอใจ ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานภายในบริษัท ($\bar{X} = 3.18$) และเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน พนักงานสามารถขอคำปรึกษาจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานได้เสมอ ($\bar{X} = 3.12$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลาย เซน (ประเทศไทย) จำกัด

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลาย เซน (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 2.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ได้แก่ พนักงานเต็มใจที่จะใช้ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่มีอย่างเต็มที่เพื่อให้งานของบริษัทประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.15$) พนักงานรู้สึกว่าเป็นปัญหาของบริษัท เปรียบเสมือนปัญหาที่ต้องช่วยกันแก้ไข ($\bar{X} = 3.02$) พนักงานมีความพึงพอใจต่อนโยบายและรูปแบบการบริหารงานของบริษัท ($\bar{X} = 2.92$) พนักงาน

รู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานที่บริษัทแห่งนี้ เปรียบเสมือนว่าบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) เป็นบ้านหลังที่สองของท่าน ($\bar{X} = 2.89$) พนักงานปรารถนาจะทำงานกับบริษัทแห่งนี้ตลอดไป จนเกษียณอายุ ($\bar{X} = 2.57$) พนักงานยินดีที่จะร่วมงานกับบริษัทแห่งนี้ แม้องค์กรอื่นจ่ายค่าตอบแทนที่สูงกว่า ($\bar{X} = 2.47$) และผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำได้แก่ ท่านรู้สึกไม่มีความภูมิใจและไม่ยินดีที่จะบอกกับใครๆ ว่าท่านเป็นพนักงานคนหนึ่งของบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) ($\bar{X} = 1.95$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุ รายได้เฉลี่ย ประสบการณ์การทำงาน และและสถานที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พนักงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีระดับตำแหน่งผู้บังคับบัญชา มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.8 พนักงานที่มีมีสถานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีสถานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยแตกต่างกัน 6 คู่ ได้แก่

พนักงานที่สำนักงานใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มากกว่าพนักงานที่คลังสินค้าวังน้อย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.328

พนักงานที่สำนักงานใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มากกว่าพนักงานที่คลังสินค้าบางนา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.574

พนักงานที่สำนักงานใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มากกว่าพนักงานปฏิบัติงานสถานที่อื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.398

พนักงานที่คลังสินค้าวังน้อยมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่คลังสินค้าแหลมฉบัง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.201

พนักงานที่คลังสินค้าบางนา มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม น้อยกว่าพนักงานที่คลังสินค้าแหลมฉบัง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.447

พนักงานที่คลังสินค้าแหลมฉบัง มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มากกว่าพนักงานปฏิบัติงานสถานที่อื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.272

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

เท่ากับ 0.566 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาด้านได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการกำหนดขอบเขตและหน้าที่งาน

การกำหนดขอบเขตและหน้าที่งานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.538 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ถ้าพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการกำหนดขอบเขตและหน้าที่งาน เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน

ความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.383 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.472 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.516 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

การพัฒนาศักยภาพของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.419 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.332 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.258 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.566 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงาน บริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด สามารถนำผลการทดสอบสมมติฐานมาอภิปรายได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

1. พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) ที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจเป็นผลเนื่องจากบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) มีการปฏิบัติต่อพนักงานชายและหญิงอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน เช่น สิทธิประโยชน์ สวัสดิการพนักงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมพัฒนาพนักงาน รวมถึงการให้สิทธิโอกาสในการแสดงความคิดเห็นการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ของพนักงานชายและหญิงเหมือนกัน จึงอาจส่งผลให้พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยศุณวธนา (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่งไม่ต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพล กาญจนปาน (2552) ที่ได้ศึกษาจริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง พบว่าเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2. พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ไม่ว่าพนักงานจะมีสถานภาพสมรสใดก็ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ ไม่ว่าพนักงานจะมีสถานภาพสมรสก็ตามมีความผูกพันต่อองค์กรเท่ากันสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยาพร ห้องแขง (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

3. พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจเป็นผลเนื่องจากบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) มีการปฏิบัติต่อพนักงานทุกระดับการศึกษาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน เช่น สิทธิประโยชน์ สวัสดิการพนักงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมพัฒนาพนักงาน รวมถึงการให้สิทธิโอกาสในการแสดงความคิดเห็นการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ของพนักงานทุกระดับการศึกษาเหมือนกัน จึง

อาจส่งผลให้พนักงานทุกระดับการศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยาพร ห่องแสง (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4. พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งพนักงานในระดับผู้บังคับบัญชาจะมีสวัสดิการมากกว่าในระดับปฏิบัติการ เช่นสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาลวงเงินการประกันค่ารักษาพยาบาลจะมากกว่า รวมถึงโบนัสก็จะมากกว่าด้วย จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อุษณีย์ ธรรมสุวรรณ (2545) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่กล่าวว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยระดับหัวหน้ามีความผูกพันสูงกว่าระดับปฏิบัติการ

5. พนักงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ไม่ว่าพนักงานจะมีอายุเท่าใดก็ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ ไม่ว่าพนักงานจะมีอายุมากหรือน้อยก็มีความผูกพันต่อองค์กรเท่ากันสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรากุล วะพันธุ์ (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทโอจี เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยาพร ห่องแสง (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

6. พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ไม่ว่าพนักงานจะมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่าใดก็ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ ไม่ว่าพนักงานจะมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่าใดก็มีความผูกพันต่อองค์กรเท่ากันสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศรี เมณแสน (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงินบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณิกา นิลวรรณ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน

7. พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ไม่ว่าพนักงานจะมีประสบการณ์การทำงานเท่าใดก็ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ ไม่ว่าพนักงานจะมีประสบการณ์การทำงานเท่าใดก็มีความผูกพันต่อองค์กรเท่ากันสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณิกา นิลวรรณ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน และได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญช่วย คล้าเอม (2551) บี.พี.เอ็น. ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน

8. พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีสถานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ พนักงานที่สำนักงานใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มากกว่าพนักงานที่คลังสินค้าวังน้อย พนักงานที่คลังสินค้าบางนา และพนักงานปฏิบัติงานสถานที่อื่นๆ ตามลำดับ ซึ่งอาจเป็นผลเนื่องจากพนักงานที่สำนักงานใหญ่ มีสภาพแวดล้อมที่ทำงานดีเป็นสำนักงาน ซึ่งต่างจากคลังสินค้า ประกอบกับสำนักงานใหญ่ซึ่งอยู่ในตัวเมืองเดินทางสะดวก ทำให้เกิดความทุ่มเทในการทำงาน โอกาสที่จะเปลี่ยนงานลดน้อยลง อีกทั้งองค์กรยังมีโครงสร้างตำแหน่งงานและเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน จึงส่งผลให้พนักงานที่สำนักงานใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่ตามคลังสินค้า

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด

1. ด้านการกำหนดขอบเขตและหน้าที่งานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าบริษัทได้มีการกำหนดขอบเขตการทำงานของพนักงานชัดเจนให้อำนาจตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และมีการแจ้งขั้นตอนการทำงานให้พนักงานได้รับทราบ ส่งผลทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ วอลตัน (1973: 12-16) ที่กล่าวว่า การบริหารจัดการที่ให้อำนาจหน้าที่ให้มีสิทธิปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน

2. ด้านความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานได้รับมอบหมายงานก็จะทุ่มเทให้กับงานนั้น และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ส่งผลทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ แสงจันทร์ (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ยัมเรสเทอร์มอสประเทศไทย จำกัด พบว่า มีเพียงปัจจัยเชิงจิต ด้านความรับผิดชอบในงานเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณี บุญเฒ่า (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยค่าจูนและปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่งพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร

3. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานเลือกวิธีปฏิบัติงาน ให้โอกาสและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน และในทุกๆ ปีจะเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้ดีขึ้น ส่งผลทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณีภา นิลวรรณ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร

4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าหน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้โอกาสที่พนักงานจะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานจะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและมีเกณฑ์ในการพิจารณาผลงานของการทำงาน of พนักงาน ทำให้มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของสตีร์และพอตเตอร์ (Steers & Porter, 1974) ที่กล่าวว่า โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและประสบความสำเร็จในงาน ปัจจัยลักษณะงานเป็นสิ่งที่มีความอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร จะเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามที่พนักงานมีการคาดหวัง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีนิญา ปู่เต๊ะ (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) พบว่า

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน โดยพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยม จะได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชา ทั้งในเรื่องค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่งงานที่ดีขึ้นอย่างชัดเจน

5. ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญที่จะช่วยให้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ความคิด และทักษะ ประกอบกับในทุกๆ ปีองค์กรจะจัดให้มีการอบรมหรือสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานของพนักงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานต่อหน่วยงาน จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระพรสิริ อาสาเสนีย์ (2546) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของวิศวกรของบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่า วิศวกรยอมรับว่าการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง จะทำให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งยอมรับว่าเมื่อได้รับการพัฒนา ฝึกอบรม สัมมนา ครบถ้วนแล้ว วิศวกรรู้สึกว่างานสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าเดิม อยู่ในระดับสูง ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงาน

6. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่รับผิดชอบ ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกันในบริษัทอื่น และค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจ จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ โอสถอานวยโชค (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง โดยพนักงานขององค์กรได้เงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการในระดับที่เหมาะสม ยุติธรรม และเป็นที่น่าพอใจ ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันทางการเงิน พบว่า พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันทางการเงิน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทาง

เดียวกัน กล่าวคือ ถ้าหน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานอย่างพอเพียง หน่วยงานมีความสะอาด มีความปลอดภัย และอากาศถ่ายเทได้สะดวก สภาพการทำงานเอื้ออำนวยต่อการมีสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพันธ์ อุณหประเสริฐกุล (2549) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกไบปลิวของบริษัท เอเบิลทู พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยต่อสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกไบปลิว มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมากถึงปานกลาง ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงาน

8. ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานสามารถขอคำปรึกษาจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน มีความพอใจที่จะปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน และได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ เฮอร์บินิค และฮอดโต (Hrebiniak; & Alutto. 1972) พบว่า ความไว้วางใจระหว่างบุคคลจะมีความสำคัญต่อทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ที่อยู่ร่วมกันในสังคม การที่บุคคลเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคม ในองค์กรมีลักษณะของการร่วมมือช่วยเหลือเป็นมิตรจะทำให้ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร แต่ถ้าองค์กรใดมีลักษณะของการขาดความร่วมมือ หรือมีความเป็นมิตรน้อยก็ทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมลรัตน์ อินทะเสย์ (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่ง กรณีศึกษา กลุ่มงานบริการ Corporate Cash Management พบว่า ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานสถาบันการเงิน โดยหากได้รับความร่วมมือในเรื่องราว และมีการประสานงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีในการทำงาน มีผลทำให้พนักงานมีความพอใจมาก ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงาน บริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงาน บริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 8 ด้าน และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าพนักงาน บริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลและองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และยังเป็นปัจจัยที่ผู้บริหารจำเป็นต้องรักษาให้อยู่ในระดับที่ดีเช่นนี้หรือดียิ่งขึ้น เพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้สูงขึ้น และรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรต่อไป ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ดี เอชแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำในข้อ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน ดังนั้น องค์กรควรจะกำหนดนโยบายการจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบันให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้เพียงพอกับความจำเป็นของพนักงาน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอเพิ่มขึ้น และยังส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันกับองค์กรสูงขึ้นด้วย

2. จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ดี เอชแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำในทุกข้อองค์กรควรจัดหา เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานให้เพียงพอ และปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีอากาศถ่ายเทสะดวก สะอาด แสงสว่างเพียงพอเพื่อเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ จัดสรรพื้นที่ในการทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละหน่วยงาน และขยายพื้นที่ให้เป็นสัดส่วนเพื่อลดความแออัด

3. จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ดี เอชแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ องค์กรควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จัดอบรมการปฏิบัติงานในรูปแบบของการ สัมมนาเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อให้มีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจร่วมกัน มีการจัด กิจกรรมที่สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ก่อให้เกิดความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทั้งในการปฏิบัติงานและการ อยู่ร่วมกัน

4. จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ดี เอชแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความก้าวหน้าของพนักงานก็เป็นสิ่งสำคัญ หน่วยงานจึงควรเปิดโอกาสในการ เจริญเติบโตแก่บุคลากรให้เท่าเทียมกัน ควรใช้หลักธรรมาภิบาล หรือการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้เกิดความยุติธรรมและสื่อสารให้กับพนักงานได้ทราบอย่างทั่วถึง ซึ่งจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตของ พนักงานในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานสูงขึ้น พนักงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น

5. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอชแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) พบว่ามีความสัมพันธ์

กันในระดับปานกลาง ดังนั้นองค์กรควรมุ่งเน้นและให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านให้มากยิ่งขึ้น เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลและองค์กร และส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันกับองค์กรเพิ่มสูงขึ้น เช่น กำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีการจัดกิจกรรมที่สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้แก่องค์กร และยังดึงดูดและรักษาบุคลากรขององค์กรไว้ได้ตลอดไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์ หรืออาจส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ เช่น ความเครียด วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ เป็นต้น เพื่อให้องค์กรสามารถนำผลการวิจัยมาปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลและองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น
2. งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเพียงช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น ดังนั้นควรทำการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากความคิดเห็น และความพึงพอใจของพนักงานในด้านต่างๆ มีโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงไป อาจส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเปลี่ยนแปลงไปด้วย ดังนั้นการทำวิจัยอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้องค์กรสามารถหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาภายในองค์กรได้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน
3. ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรใช้เครื่องมือในการศึกษาวิจัยให้มีความหลากหลาย และกว้างขวางขึ้น นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก ประกอบกับข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ซึ่งจะส่งผลทำให้การศึกษาวิจัยเกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น
4. จากผลการศึกษาพบว่า การแจกแจงความถี่ของอัตราเงินเดือนไม่มีการกระจายตัวจึงไม่สามารถศึกษาปัจจัยด้านรายได้ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป จึงเสนอแนะให้กระจายตัวแบบสอบถามให้ทั่วทุกกลุ่มตัวอย่างก่อนนำกลับมาทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ไม่ควรกระจุกอยู่ที่ใดที่หนึ่ง



บรรณานุกรม

- กฤษฎา ดาหาร. (2539). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างหญิงในจังหวัดยโสธร*.
ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาศักดิ์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กุลวดี เทศประทีป. (2544). *ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงาน
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัย (สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2542). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2545). *การใช้ spss for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ:
ซี เค แอนด์ เอส โฟโต้สตูดิโอ.
- (2548). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2548). *การใช้ spss for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ:
ธรรมสาร.
- จักรกฤษณ์ อัครโพธิกุล. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา
บริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. (สาขาการจัดการ).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จิรากุล วะพันธุ์. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันองค์กร
บริษัทโอจี เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
(สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชัยวัฒน์ โอสมอานวยโชค. (2555). *ปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้าน
ระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการ).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐฐา บัวหลวง. (2551). *เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน บริษัท โอ. เอส. เฮาส์ จำกัด*.
กรุงเทพฯ: เอกสารประกอบการฝึกอบรมออนไลน์ สำนักงาน ก.พ. (อัสสเน).
- ตรีชฎา อุ่นเรือน. (2545). *คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกค้าจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตร
ในส่วน กลาง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขารัฐศาสตร์).
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ทวีศรี กรีทอง. (2530). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล
วิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาพยาบาลศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร

- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันทางการเงิน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.*
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2548). *พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.*
- ธิดาวัลย์ ปลื้มคิด. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.*
- นภาพิณ โหมาศวิน. (2533). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กรศึกษาเฉพาะ กรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ. ถ่ายเอกสาร.*
- นิศารัตน์ ศิลปเดช. (2540). *ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: พิธีกรรมการพิมพ์.*
- บุญช่วย คล้าเอม. (2551). *ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท บี.พี.เอ็น. ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. ถ่ายเอกสาร.*
- ประมะ สตะเวทิน. (2533). *หลักนิเทศศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.*
- ปัทมวรรณ ชูสาย. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.*
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกินอินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด). วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร.*
- ปิยาพร ห้องแซง. (2555). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน สาขานาการออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขา การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- พิชญากุล ศิริปัญญา. (2545). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษาพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.*
- พยอม วงษ์สารศรี. (2534). *การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: พรานนกการพิมพ์.*
- พรทิพย์ วรกิจโกศาทร. (2529). *การเลือกสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*

- พรรษสิริ อาสาเสนีย์. (2546). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของวิศวกรของบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (สาขาจิตวิทยาแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พิชิต พัทธกะเทพสมบัติ และคนอื่น. (2552). *ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร: ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัด และการวิจัย*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม. หน้า 158-159, 162, 163, 170, 179, 191, 193, 220-221.
- เพ็ญศรี เมณแสน. (2550). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงินบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาบริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. ถ่ายเอกสาร.
- ภัทรพล กาญจนปาน (2552). *จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง*. สารนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณภา นิลวรรณ. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี. การค้นคว้าอิสระ ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สุราษฎร์ธานี: การจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณ บุญเผ่า. (2554). *ปัจจัยคำจูนและปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง*. ปรินญานิพนธ์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิมลรัตน์ อินทะเสย์. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่ง กรณีศึกษา กลุ่มงานบริการ Corporate Cash Management*. สารนิพนธ์ กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2545). *องค์กรและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร
- ไตรดี โชคคุณะวัฒนา (2557). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุนันท์ วิรัชวรกุล (2553). *คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าแบบ อิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- สุปราณี ศรีฉัตรภูมิข. (2524). *การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- สุภาณี กลิ่นหอม. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิตย์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุนนา ศิริบรรเกียรติ. (2542). *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่การตลาด บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์และบริษัทหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต (สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา) กรุงเทพฯ: คณะสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เสาวลักษณ์ แสงจันทร์. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ยัมเรสเทอรองส์ประเทศไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต. ถ่ายเอกสาร.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาบริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529). *ความผูกพันต่อองค์กร*. วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. 9(34): 34-41.
- อุษณีย์ ธรรมสุวรรณ. (2545). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 8(2): 171-183.
- Angle, H.L.; & Perry, J.L. (1981). *An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness*. Administrative Science Quarterly.
- Bruce Buchanan. (1974, March). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*. 19: 533.
- Bruce Buchanan. (1974, March). *Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations*. Administrative Science Quarterly. 19: 533.
- Delamotte, Yves; & Takezawa, Shin-cha. 1984. *Quality of Working Life in International Perspective*. Geneva: International Labour Office.
- Fiedler, F.E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw – Hill.
- Hawkins, Del I.; Mothersbaugh, David L. (2010). *Consumer behavior: building marketing strategy*. Boston: McGraw-Hill, Inc.
- Huse, E.F; & Cummings, T.T (1985). *Organization development and change*. 3rd ed. Minnesotar West Publishing.
- Marsh, R; & Mannari, H. (1997). *Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study*. Administrative Science Quarterly. 22(4):57

- Mowday, R.T; et al. (1974). *"Employee - organization linkages: The Labour Management Quality of Working Life Project at Parkside Hospital"*. Organization Development in Health Care Organization. New York: Addison – Wesby.
- Porter,L.W. (1974,December). *Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians*. Journal of Applied Psychology.59:603-609
- Steers, R.M; & L.W. Porter. (1983). *Motivation and Work Behavior*. 3rd ed. New York: McGraw – Hill.
- Walton, Richard E. (1975). *Criteria for Quality of Working Life In Louis El Davis and Albert B Cherns (eds.). The Quality for Working Life*. New York: Free Press.







แบบสอบถาม
การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของ
พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีเนื้อหาสอบถามข้อมูลในสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด”

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะค้นคว้า รวบรวมข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อวิเคราะห์ผลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับ

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด
- ตอนที่ 2** ความคิดเห็นของท่านต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด
- ตอนที่ 3** ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด

ผู้วิจัย

นายชำนาญ เกษประทุม

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ

ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ○

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. สถานภาพสมรส

☐ โสด

☐ สมรส

☐ อื่นๆ

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

☐ ระดับผู้บังคับบัญชา (ตำแหน่งตั้งแต่ Supervisor ขึ้นไป)

☐ ระดับผู้ปฏิบัติงาน

5. อายุ

☐ อายุไม่เกิน 25 ปี

☐ 26 – 33 ปี

☐ 34 – 41 ปี

☐ 42 – 49 ปี

☐ ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

☐ ตั้งแต่ 15,001 - 25,000 บาท

☐ ตั้งแต่ 25,001 - 35,000 บาท

☐ ตั้งแต่ 35,001 - 45,000 บาท

☐ ตั้งแต่ 45,001 - 55,000 บาท

☐ มากกว่า 55,001 บาท

7. ประสบการณ์การทำงาน : ระยะเวลาในการทำงานให้กับบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด ปี เดือน

8. สถานที่ปฏิบัติงาน

☐ สำนักงานใหญ่

☐ คลังสินค้าวังน้อย

☐ คลังสินค้าบางนา

☐ คลังสินค้าแหลมฉบัง

☐ อื่นๆ โปรดระบุ

ส่วนที่ 2 : ความคิดเห็นของท่านต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	1	2	3	4
1.ด้านการกำหนดขอบเขตและหน้าที่งาน				
- บริษัทมีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน				
- ท่านมีการใช้อำนาจตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม				
- มีการแข่งขันต่อนการทำงานให้พนักงานได้รับทราบอย่างเหมาะสม				
2.ด้านความรับผิดชอบในงาน				
- เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง จะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง				
- ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ แม้ว่าจะเสียเวลาเล็กน้อยไปแล้ว				
- ท่านใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถให้กับการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ				
3.ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน				
- ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านเลือกวิธีปฏิบัติงาน				
- ท่านมีโอกาสและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน				
- หน่วยงานของท่านมักสอบถามความคิดเห็นของท่านเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น				
4.ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน				
- หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ				
- ท่านมีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและมีความรับผิดชอบมากขึ้นเรื่อยๆ				
- หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์ในการพิจารณาผลงานการทำงาน of พนักงาน ทำให้ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น				

5.ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน - ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญที่จะช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถ ความคิด และทักษะของท่านเอง				
- หน่วยงานของท่านมีการจัดอบรมหรือสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ				
- ท่านมีโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่าน				
6.ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ - ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ				
- ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันในบริษัทอื่น				
- ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน				
7.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน - หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานอย่างพอเพียงและมีความเหมาะสมในการทำงาน				
- หน่วยงานของท่านมีความสะอาด มีความปลอดภัย และอากาศถ่ายเทได้สะดวก อีกทั้งมีระดับความสว่างของแสงเพียงพอต่อการทำงาน				
- หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้จัดสภาพการทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการมีสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย				
8.ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน - เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานท่านสามารถขอคำปรึกษาจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานได้เสมอ				
- ท่านมีความพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานภายในบริษัทของท่าน				
- ท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี				

ส่วนที่ 3 : ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด
คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	1	2	3	4
- ท่านมีความพึงพอใจต่อนโยบายและรูปแบบการบริหารงาน ของบริษัทของท่าน				
- ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่มี อย่างเต็มที่เพื่อให้งานของบริษัทประสบผลสำเร็จ				
- ท่านรู้สึกว่ามีปัญหาของบริษัท เปรียบเสมือนปัญหาของท่านที่ ต้องช่วยกันแก้ไข				
- ท่านรู้สึกไม่มีความภูมิใจและไม่ยินดีที่จะบอกกับใครๆว่าท่าน เป็นพนักงานคนหนึ่งของบริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย)				
- ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานที่บริษัทแห่งนี้ เปรียบเสมือนว่า บริษัท ดีเอสแอล ชัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) เป็นบ้านหลังที่ สองของท่าน				
- ท่านปรารถนาจะทำงานกับบริษัทแห่งนี้ตลอดไปจน เกษียณอายุ				
- ท่านยินดีที่จะร่วมงานกับบริษัทแห่งนี้ แม้องค์กรอื่นจ่าย ค่าตอบแทนที่สูงกว่า				

***** จบแบบสอบถาม *****

ผู้จัดทำแบบสอบถาม ขอขอบคุณที่ท่านให้ความกรุณาเสียสละเวลาและให้ความร่วมมือ

ในการตอบแบบสอบถาม



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. อ.สันติ เต็มประเสริฐสกุล	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อ.ดร. ภาวัต อุปถัมภ์เชื้อ	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นายชำนาญ เกษประทุม
วันเดือนปีเกิด	27 กรกฎาคม 2524
สถานที่เกิด	จังหวัดสุพรรณบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	90/130 หมู่บ้านเปี่ยมสุข ซอยติวานนท์ 56 ถนนติวานนท์ ตำบลบ้านใหม่ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	Management Accounting Supervisor
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด 209 อาคารเค ทาวเวอร์ เอ ชั้น 11, ชั้น 18 ถนนสุขุมวิท 21 (อโศก) แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10500
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2545	บริหารธุรกิจ การบัญชี จาก มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
พ.ศ. 2558	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ