

**คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ  
พนักงาน บริษัท สมาร์ท แทรฟฟิก จำกัด**  
**The Quality of Work Life and Organizational  
Commitment of Employees Smart Traffic  
Company Limited**

นรินทร์ทิพย์ กองทา<sup>1\*</sup>

Narintip Kongta<sup>1\*</sup>

Received: 24 September 2018 Revised: 14 November 2018 Accepted: 23 November 2018

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สมาร์ท แทรฟฟิก จำกัด ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สมาร์ท แทรฟฟิก จำกัด ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สมาร์ท แทรฟฟิก จำกัดตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สมาร์ท แทรฟฟิก จำกัด รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 144 คน จากพนักงานที่ทำงานในบริษัท สมาร์ท แทรฟฟิก จำกัด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับปานกลาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านประชาธิปไตยในองค์กร แต่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม และสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน

<sup>1</sup> หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต จังหวัด กรุงเทพมหานคร 10250

<sup>1</sup> Master of Business Administration, Kasem Bundit University, Bangkok Province 10250

\*Corresponding author e-mail: Narintip.kon@kbu.ac.th

ผลการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน การได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกับคนอื่นในการได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรที่เกี่ยวกับสังคม การให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และมีการสนับสนุนให้ศึกษาดูงาน อบรม สัมมนาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร

## Abstract

This study analyzed the level of Quality of Work Life (QWL) among employees Smart Traffic Company Limited the level of employees' relationship upon their organization Smart Traffic Company Limited, to compare the employees' relationship upon their organization in terms of individual factors; and to investigate the relationship between Quality of Work Life influential and employees' relationship upon their organization Smart Traffic Company Limited, A survey study was conducted by using a set of questionnaires based on a sample of 144 employees in Smart Traffic Company Limited.

The findings showed that the medium level of quality of work life; meanwhile, the high level on quality of life including the following features: the personnel's competency development, social integration and organizational democracy. However, the medium level of quality of work life related to the following: family and work life balance, career path development and job security, work related to corporate social responsibility (CSR), reasonable and fair remuneration, and working environment. Finally, the relationship to their organization is at high level at every aspect.

The results were consistent with the hypothesis at the level of 0.05 showed the quality work life factors, career path development opportunities, work related to corporate social responsibility (CSR), safety work environment and personnel's competency development support were the significant positive variation related to employees' relationship upon their organization.

**Keywords:** Quality of Work Life, Organizational Commitment

## บทนำ

ในสภาพการณ์ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับความท้าทาย และความเปลี่ยนแปลงอย่างมากในการดำเนินธุรกิจและปัญหาที่มีความซับซ้อน อันเนื่องจากสาเหตุ ด้านการเมือง สภาพเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนเทคโนโลยีที่ได้เข้ามาอย่างรวดเร็วภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ต้องเผชิญกับการแข่งขันในตลาดโลกเนื่องจากสภาพสภาวะเศรษฐกิจมีผลกับองค์กร ซึ่งก็ต้องยอมรับว่าสภาวะของปัจจัยภายนอกโดยเฉพาะเทคโนโลยีใหม่ ๆ มีบทบาทเข้ามาเกี่ยวข้องกับธุรกิจอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ เอกชน ก็ต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในปัจจุบันองค์กรต้องเพิ่มความระมัดระวังหรือมีความรอบคอบให้มากกว่าเดิมว่าจะใช้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับขององค์กรทำงานเต็มกำลังความสามารถบรรดาผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถจะถูกนำไปบรรจุกับงานใหม่ หรืองานที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น มากไปกว่านั้นคือ ต้องพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน สร้างโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานและทำงานที่ท้าทายความสามารถ (สุธรรม พงศ์สำราญ, 2560) เพื่อให้องค์การดำรงอยู่และเติบโตภายใต้สถานการณ์ที่กดดัน โดยเน้นการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ ยิ่งสภาพเศรษฐกิจตกต่ำเช่นนี้ ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างแน่นอน

การทำงานหรืออาชีพเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับการดำเนินชีวิตของบุคคล อาชีพมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อมนุษย์ ในด้านการดำเนินชีวิต เกี่ยวกับยศ ชื่อเสียง ความพึงพอใจในชีวิตของตนเอง และการทำงาน เช่น ความเท่าเทียมกันและความเป็นธรรมในเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับ สภาพความปลอดภัยและความสุขในการทำงานที่ดี มีความมั่นคงของงาน การทำงานที่เปิดโอกาสให้พัฒนาขีดความสามารถ มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน การมีสิทธิและความชอบธรรมของพนักงาน การมีเวลาให้แก่ครอบครัว (นิติพล ภูตะโชติ, 2560) มีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจ นั้นย่อมเกี่ยวพัน โดยตรงกับการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีซึ่งนอกจากจะช่วยสร้างความพึงพอใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งมีผลผลิตอย่างยิ่งต่อคุณภาพงาน ผลผลิตและบริการแล้วยังส่งผลดีต่อด้านอื่น ๆ เช่น ลดความเครียด อุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงาน ทำให้อัตราการทำงาน และการลาออกน้อยลงด้วย (สุदार เลิศวิสุทธิโพบูลย์) สิ่งเหล่านี้เป็นประโยชน์แก่บุคลากรหากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ก็จะส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรยิ่งมีความผูกพันมากก็จะมุ่งมั่น ทุ่มเทในการทำงาน เต็มที่กับงานที่ได้รับผิดชอบ ทำให้บุคลากรมีความยึดมั่นต่อองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอยู่กับองค์กรไปอย่างยาวนาน

เพราะความผูกพันนั้นเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นจุดหมายที่ทำให้พนักงานได้คำนึงถึง ความมั่นคงในงาน ความจงรักภักดีต่อบริษัท (Steers,1977)

จากที่ได้กล่าวมานี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สมาร์ท แทรพิด จำกัด เพื่อนำผลวิจัยมาใช้เป็นแนวทางเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทต่อไป

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สมาร์ท แทรพิด จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สมาร์ท แทรพิด จำกัด
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สมาร์ท แทรพิด จำกัด ตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สมาร์ท แทรพิด จำกัด

### กรอบแนวคิด

จากการศึกษาค้นคว้าผู้ศึกษาได้อาศัยทฤษฎี วอลตัน (Walton, 1973) และทฤษฎีเสตีเยร์ (Steers, 1977) สรุปและประสานเป็นกรอบแนวความคิด ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สมาร์ท แทรพิด จำกัด ดังนี้

### ข้อมูลส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- ตำแหน่งงาน
- รายได้
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

### คุณภาพชีวิตการทำงาน

- ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม
- ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและส่งเสริมสุขภาพ
- ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล
- ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- ด้านการบูรณาการทางสังคม
- ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
- ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
- ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

### ความผูกพันต่อองค์กร

- ความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
- ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็น

ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

## สมมติฐานการศึกษา

1. พนักงานบริษัทสมาร์ท แทรพิดจำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สมาร์ท แทรพิด จำกัด

## ระเบียบวิธีวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานบริษัท สมาร์ท แทรพิด จำกัด

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่าง ( Random Sampling ) ที่ได้จากการเก็บข้อมูลพนักงานบริษัท สมาร์ท แทรพิด จำกัด จำนวน 144 คน ตามผลการคำนวณจาก Yamane โดยใช้ฝ่ายงานเป็นชั้น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของบริษัท

ฝ่ายงาน	จำนวนพนักงาน (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
ฝ่ายบริหาร	9	6
ฝ่ายปฏิบัติการ	104	66
ฝ่ายโครงการ	32	20
ฝ่ายบริการและซ่อมบำรุงรักษา	69	44
ฝ่ายขายและการตลาด	13	8
<b>รวม</b>	<b>227</b>	<b>144</b>

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย/รวบรวมข้อมูล

1. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 144 ฉบับเป็นการสร้างแบบสอบถามและหาประสิทธิภาพของแบบสอบถาม โดยการศึกษาข้อมูลเบื้องต้น ศึกษาหลักการทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ศึกษาหลักการ และกำหนดประเด็นของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้ตรวจสอบแบบสอบถามเบื้องต้น นำแบบสอบถามปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ และทำการทดสอบความตรง (Validity) หาความสอดคล้องของวัตถุประสงค์และเนื้อหา (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ราย และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทดสอบความน่าเชื่อถือ จำนวน 30 ชุด

2. การทดสอบความเชื่อมั่นของข้อมูล (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้ Cronbach's Alpha การทดสอบความเชื่อมั่นของข้อมูล โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's (Cronbach's Alpha) หากค่าที่ได้จากการวิเคราะห์มีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป แสดงว่าแบบสอบถามที่จัดขึ้นนั้นมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปทดสอบสมมติฐานและนำไปใช้ในกระบวนการวิจัยต่อไป เมื่อผู้วิจัยได้ทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต้นแบบรวมกันจะได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's ได้ค่าความน่าเชื่อถือ เท่ากับ 0.921

### วิธีการเก็บข้อมูล

เพื่อให้การศึกษามีความสมบูรณ์ได้มีวิธีการดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งตำรา เอกสาร และผลการศึกษาวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มเป้าหมายโดยผู้วิจัยได้ลงพื้นที่เพื่อแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานในบริษัท และรับกลับคืนมาด้วยตนเอง ดำเนินการตรวจสอบความเรียบร้อย เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ ครบถ้วน และสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่ออธิบายข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามและตัวแปรต่าง ๆ
2. การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแบบ ANOVA ใช้ F-test (One-way ANOVA) การทดสอบโดยใช้สถิติแบบ Multiple Regression และทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

### ผลการวิจัย

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 25 – 30 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ประจำต่อเดือน 15,000 – 30,000 บาท ตำแหน่งพนักงานทั่วไป และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3 ปี

## ส่วนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

### ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ค่าตอบแทนที่ได้รับมีส่วนทำให้ครอบครัวมั่นคง และมีความพอใจกับสวัสดิการต่างๆที่ได้รับจากองค์กร ตามลำดับ

### ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและส่งเสริมสุขภาพ

ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่เหมาะสมกับการทำงาน องค์กรให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ องค์กรมีการกำหนดกฎระเบียบปฏิบัติชัดเจนในด้านความปลอดภัยและป้องกันอุบัติเหตุ องค์กรมีสิ่งอำนวยความสะดวกสบายอย่างเหมาะสมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และองค์กรมีการจัดกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพแก่ผู้ปฏิบัติงาน ตามลำดับ

### ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล

ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ได้แก่ พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่ การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและท้าทายความสามารถ งานที่ได้รับมอบหมายช่วยให้มีความรู้ และมีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ในส่วนของการสนับสนุนให้ศึกษาดูงาน อบรม สัมมนาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

### ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ การได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกับคนอื่นในการได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามระเบียบ กฎเกณฑ์ที่กำหนด ให้การสนับสนุนในการแสวงหาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการปรับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่เป็นไปอย่างเหมาะสมตามความสามารถของแต่ละคน ตามลำดับ

### ด้านการบูรณาการทางสังคม

ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ บรรยากาศเป็นกัลยาณมิตร สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม และการได้รับการสนับสนุนความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน



ผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์การอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

#### **ด้านประชาธิปไตยในองค์การ**

ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การได้รับสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่รับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการทำงานเท่าเทียมกับผู้อื่น และองค์การเปิดโอกาสให้ร่วมแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ตามลำดับ

#### **ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว**

ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากเพียงเรื่องเดียว คือ พนักงานพอใจกับเวลาในการปฏิบัติงานขององค์การ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง คือ การมีเวลาสำหรับตนเอง ครอบครัวและกิจกรรมอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม การมีเวลาพักผ่อนและดูแลสุขภาพหลังจากปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลาทำงาน ตามลำดับ

#### **ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม**

ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากเพียงเรื่องเดียว คือ การมีความเสียสละและยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์การได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคม พนักงานคิดว่าองค์การมีความรับผิดชอบต่อสังคม และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การที่เกี่ยวกับสังคม ตามลำดับ

#### **สรุปโดยภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน**

พนักงานส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านประชาธิปไตยในองค์การ และ 5 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ ยุติธรรม และสภาพแวดล้อมการทำงานและส่งเสริมสุขภาพ ตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กร

#### ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ พนักงานยินดีปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร และพนักงานภูมิใจในการเป็นพนักงานขององค์กรนี้ และ 2 ข้ออยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ นโยบายขององค์กรสอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการ และพนักงานคิดว่าการบริหารงานขององค์กรมีความเหมาะสมมีการวางแผนการทำงานที่ชัดเจน ตามลำดับ

#### ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ เมื่อเกิดปัญหาพยายามเต็มที่ในการแก้ปัญหาให้องค์กร เต็มใจทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานทั้งในและนอกเวลา และยินดีจะปฏิบัติงานด้านอื่น หากองค์กรเห็นว่าเหมาะสม ตามลำดับ

#### ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ พนักงานมีความรู้สึกยินดีเมื่อรู้ว่างานที่ทำงานจะสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร คิดว่าตนเองจงรักภักดี และซื่อสัตย์ต่อองค์กร พร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรคงอยู่ต่อไป และภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ได้ปฏิบัติอยู่ ตามลำดับ

#### สรุปโดยภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กร

พนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ

### ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สมาร์ท แทรฟิค จำกัด

การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามเพศพบว่า เพศชายและเพศหญิงมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ช่วงอายุที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร

ไม่แตกต่างกัน รายได้ที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 1** แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน โดยการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

**บริษัท สมาร์ท แทรฟิค จำกัด จำแนกตามเพศ**

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐาน เมื่อพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

เพศ	Mean	S.D.	t	df	Sig.
ชาย	3.89	0.506	-0.006	142	0.995
หญิง	3.89	0.490			

\* Sig < 0.05

**ตารางที่ 2** แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สมาร์ท แทรฟิค จำกัด จำแนกตาม

**ช่วงอายุ**

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐาน เมื่อพบว่าค่า Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จะปฏิเสธ Ho เมื่อค่า  $P^* < .05$

ความสำคัญต่อปัจจัย	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	0.170	3	0.057	0.224	0.880
ภายในกลุ่ม	35.488	140	0.253		
<b>รวม</b>	<b>35.658</b>	<b>143</b>			

\* Sig < 0.05

**ตารางที่ 3** แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สมารท์ แทรฟิค จำกัด

**จำแนกตามระดับการศึกษา**

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐาน เมื่อพบว่าค่า Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จะปฏิเสธ Ho เมื่อค่า  $P^* < 0.05$

ความสำคัญต่อปัจจัย ความผูกพันต่อองค์กร	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.288	2	0.144	0.574	0.564
ภายในกลุ่ม	35.370	141	0.251		
<b>รวม</b>	<b>35.658</b>	<b>143</b>			

**ตารางที่ 4** แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สมารท์ แทรฟิค จำกัด

**จำแนกตามตำแหน่งงานในบริษัท**

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐาน เมื่อพบว่าค่า Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จะปฏิเสธ Ho เมื่อค่า  $P^* < 0.05$

ความสำคัญต่อปัจจัย ความผูกพันต่อองค์กร	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.886	3	0.629	2.606	0.054
ภายในกลุ่ม	33.772	140	0.241		
<b>รวม</b>	<b>35.658</b>	<b>143</b>			

\* Sig < 0.05

**ตารางที่ 5** แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท สมารท์ แทรพิด จำกัด

**จำแนกตามรายได้ของพนักงาน**

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานเมื่อพบว่าค่า Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จะปฏิเสธ Ho เมื่อค่า  $P < .05$

ความสำคัญต่อปัจจัย ความผูกพันต่อองค์การ	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.955	2	0.477	1.940	0.148
ภายในกลุ่ม	34.704	141	0.246		
<b>รวม</b>	<b>35.658</b>	<b>143</b>			

\* Sig < 0.05

**ตารางที่ 6** แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท สมารท์ แทรพิด จำกัด

**จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน**

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานเมื่อพบว่าค่า Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จะปฏิเสธ Ho เมื่อค่า  $P < .05$

ความสำคัญต่อปัจจัย ความผูกพันต่อองค์การ	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.825	2	0.412	1.669	0.192
ภายในกลุ่ม	34.834	141	0.247		
<b>รวม</b>	<b>35.658</b>	<b>143</b>			

\* Sig < 0.05

## ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

### บริษัท สมาร์ท แทรพิค จำกัด

ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน 4 ด้านร่วมกันอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท สมาร์ทแทรพิค จำกัด ได้ร้อยละ 36.8 โดยจำแนกเป็นรายชื่อของแต่ละด้านพบว่าประเด็นที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ การให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยมีทิศทางความสัมพันธ์ในทางบวก การสนับสนุนให้ศึกษาดูงาน อบรม สัมมนาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นมีทิศทางความสัมพันธ์ในเชิงทางลบ การได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกับคนอื่นในการได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง มีทิศทางความสัมพันธ์ในทางบวก และประเด็นการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การที่เกี่ยวกับสังคม มีทิศทางความสัมพันธ์ในเชิงทางบวก อย่างไรก็ตามมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาตัวแปรปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอำนาจในการทำนายการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์การได้ดีที่สุด คือ การให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ รองลงมาการได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกับคนอื่นในการได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การที่เกี่ยวกับสังคม และอันดับสุดท้าย คือ องค์การมีการสนับสนุนให้ศึกษาดูงาน อบรม สัมมนาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

### ตารางที่ 7 แสดงการวิเคราะห์โดยใช้สถิติถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) เพื่อหาตัวแปรที่มีอิทธิพล

การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาคำตอบว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวหรือทุกตัว มีผลต่อตัวแปรตามอย่างไร และตัวแปรอิสระใดที่มีผลสามารถอธิบายหรือพยากรณ์ตัวตามได้ดี โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) แบบปกติ (Enter) โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์การดังนี้

ปัจจัยคุณลักษณะการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	อิทธิพล
	B	Std. Error	Beta				
<b>ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม</b>							
- ค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงาน	.129	.085	.163		1.514	.133	ไม่สัมพันธ์
- ค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	-.018	.083	-.022		-.211	.833	ไม่สัมพันธ์
- ค่าตอบแทนมีส่วนช่วยให้ครอบคลุมต้นทุน	.100	.062	.144		1.623	.107	ไม่สัมพันธ์
- พอใจที่จะทำงานล่วงเวลา เพื่อให้งานเสร็จ	.071	.048	.119		1.460	.147	ไม่สัมพันธ์
- พึงพอใจกับสวัสดิการจากองค์กร	-.017	.059	-.028		-.292	.771	ไม่สัมพันธ์
<b>ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและส่งเสริมสุขภาพ</b>							
- สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่เหมาะสม	.011	.065	.017		.166	.868	ไม่สัมพันธ์
- สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกสบาย	.104	.062	.183		1.668	.098	ไม่สัมพันธ์
- สถานที่ทำงานมีการจัดการส่งเสริมสุขภาพ	.009	.065	.017		.141	.888	ไม่สัมพันธ์
- สถานที่ทำงานมีกฎระเบียบข้อปฏิบัติที่ชัดเจน	-.130	.070	-.225		-1.868	.064	ไม่สัมพันธ์
- การให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	.149	.073	.271		2.050	.043	สัมพันธ์
<b>ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล</b>							
- การได้ใช้ความรู้ ความสามารถได้อย่างเต็มที่	.100	.075	.143		1.336	.184	ไม่สัมพันธ์
- งานที่ได้รับมอบหมายมีท้าทายความสามารถ	.122	.085	.163		1.433	.155	ไม่สัมพันธ์

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	อิทธิพล
	B	Std. Error	Beta	t		
- ได้เพิ่มความรู้ เพิ่มเติมอย่างมากขึ้น	.048	.076	.065	.624	.534	ไม่สัมพันธ์
- องค์การมีการสนับสนุน การจัดอบรม สัมมนา	-.130	.049	-.269	-2.658	.009	สัมพันธ์
<b>ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b>						
- การพิจารณาเลื่อนขั้นเป็นไปตามกฎระเบียบ	-.057	.074	-.098	-.773	.441	ไม่สัมพันธ์
- การได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกับคนอื่น	.160	.080	.258	1.995	.049	สัมพันธ์
- ปรับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสม	.026	.071	.038	.362	.718	ไม่สัมพันธ์
- สนับสนุนในการแสวงหาความก้าวหน้า	.050	.064	.083	.774	.441	ไม่สัมพันธ์
<b>ด้านการบูรณาการทางสังคม</b>						
- การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	-.020	.075	-.032	-.263	.793	ไม่สัมพันธ์
- มีบรรยากาศการทำงานเป็นกันถ้อยทีถ้อยอาศัย	.016	.071	.026	.227	.821	ไม่สัมพันธ์
- มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร	-.111	.066	-.223	-1.673	.097	ไม่สัมพันธ์
<b>ด้านประชาธิปไตยในองค์กร</b>						
- สิทธิการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับผิดชอบ	-.011	.076	-.013	-.141	.888	ไม่สัมพันธ์
- การให้เกียรติ เคารพในสิทธิส่วนบุคคล	.054	.079	.066	.678	.499	ไม่สัมพันธ์
- สิทธิในการทำงานอย่างเท่าเทียมกับคนอื่น	-.094	.092	-.143	-1.017	.312	ไม่สัมพันธ์



ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	อิทธิพล
	B	Std. Error	Beta				
- ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะ	-.027	.086	-.043		-.317	.752	ไม่สัมพันธ์
- ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น	.104	.071	.192		1.467	.145	ไม่สัมพันธ์
<b>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว</b>							
- มีเวลาพักผ่อน ดูแลสุขภาพหลังจากการปฏิบัติงาน	-.014	.078	-.021		-.182	.856	ไม่สัมพันธ์
- พอใจกับเวลาในการปฏิบัติงานขององค์กร	.022	.077	.031		.291	.772	ไม่สัมพันธ์
- สามารถแบ่งเวลาสำหรับตนเองและครอบครัว	.018	.067	.027		.269	.789	ไม่สัมพันธ์
- การพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลาทำงาน	.028	.057	.047		.498	.619	ไม่สัมพันธ์
<b>ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม</b>							
- องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม	-.022	.080	-.036		-.279	.781	ไม่สัมพันธ์
- การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร	.130	.064	.244		2.033	.045	สัมพันธ์
- ยินดีที่จะทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์	-.075	.066	-.104		-1.131	.260	ไม่สัมพันธ์
- การได้รับการยอมรับของสังคม	.063	.067	.103		.944	.347	ไม่สัมพันธ์

$R^2 = .368$  Std. Error = .39688  $F = 3.4530^*$

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 8** แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การพนักงาน บริษัท สมาร์ท แทรพิด จำกัด

**ตาราง Pearson Correlations**

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าความผูกพันต่อองค์การโดยรวม		
	ค่า Pearson	ทิศทาง	อันดับที่
การได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกับคนอื่นในการได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	.392**	ทิศทางเดียวกัน	1
องค์การให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	.388**	ทิศทางเดียวกัน	2
การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การที่เกี่ยวกับสังคม	.258**	ทิศทางเดียวกัน	3
องค์การมีการสนับสนุนให้ศึกษาดูงาน อบรม สัมมนาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง	.096**	ทิศทางเดียวกัน	4

\* ระดับความเชื่อมั่น 95% ความผิดพลาด 0.05

\*\* ระดับความเชื่อมั่น 99% ความผิดพลาด 0.01

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานประเด็นการได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกับคนอื่นในการได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ที่ระดับ 0.392\*\* รองลงมาได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและส่งเสริมสุขภาพประเด็นการให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ที่ระดับ 0.388\*\* ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมประเด็นของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การที่เกี่ยวกับสังคมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ที่ระดับ 0.258\*\* และลำดับสุดท้ายด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคลประเด็นของการสนับสนุนให้ศึกษาดูงาน อบรม สัมมนาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่องอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ที่ระดับ 0.096\*\* ตามลำดับ

## อภิปรายและสรุปผล

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท สมาร์ท แทรฟิค จำกัด ผู้ศึกษามีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ประกอบด้วย

**ปัจจัยส่วนบุคคล** ของกลุ่มตัวอย่างได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและส่งเสริมสุขภาพ** ของพนักงานในบริษัท ประเด็นการให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยมีทิศทางความสัมพันธ์ในเชิงบวก เพราะว่าในปัจจุบันบริษัทได้ให้ความสำคัญกับการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร เช่น สถานที่ทำงานนั้นมีความเหมาะสม มีนโยบายความปลอดภัยที่ชัดเจน การดูแลเรื่องของความปลอดภัยของพนักงานระหว่างการปฏิบัติงาน อุปรกรณ์อำนวยความสะดวก อุณหภูมิ แสงสว่าง มีการตรวจสุขภาพประจำปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิรมล กุลพญา (2556) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจน้ำอัดลม พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและส่งเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล** ประเด็นมีการสนับสนุนให้ศึกษาดูงาน อบรม สัมมนาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานซึ่งมีทิศทางความสัมพันธ์เป็นไปในเชิงลบ ซึ่งถือว่าข้อมูลไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจจะมีหลายสาเหตุที่ประกอบกับปัจจัยหลายอย่างเพราะเนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จึงไม่ค่อยได้โอกาสเรียนรู้เทคนิคงานใหม่ ๆ อยู่เสมอจึงทำให้ส่วนใหญ่ไม่มีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่วนใหญ่จะเป็นการสนับสนุนให้ระดับหัวหน้าเข้ารับการอบรม สัมมนาในส่วนงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้มากขึ้นเพราะจะทำให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะในการทำงานที่ดีขึ้นซึ่งส่งผลถึงความสำเร็จของงาน

**ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน**

ประเด็นการได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกับคนอื่นในการได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งมีทิศทางความสัมพันธ์ในเชิงทางบวก เนื่องจากองค์การให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าและความมั่นคงของพนักงานทุกคนในบริษัท พนักงานทุกคนคิดว่างานที่ทำนั้นมีความมั่นคง ความรู้ความสามารถที่ได้รับจากองค์การนี้มีส่วนช่วยให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า และที่ผ่านมาก็มีโอกาสในการนำเอาผลงานที่ผ่านมานำเสนอเพื่อพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งปรับเรื่องของค่าตอบแทน ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของแก้วกาญจน์ วิชัยรัตน์ (2557) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสวนสัตว์เชียงใหม่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากบุคลากรสวนสัตว์เชียงใหม่ มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานระดับมาก บุคลากรสวนสัตว์เชียงใหม่มีความคิดเห็นว่างานที่ทำเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง และคิดว่าความรู้ความสามารถของตนจะมีส่วนช่วยให้สวนสัตว์เชียงใหม่เจริญก้าวหน้า

**ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม**

ประเด็นการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การที่เกี่ยวกับสังคมมีทิศทางความสัมพันธ์ในเชิงทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ องค์การตระหนักดีว่า สังคมเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมผลักดันให้กิจการเจริญเติบโตอย่างมั่นคง โดยเริ่มจากพนักงานซึ่งเป็นหัวใจสำคัญที่เสริมศักยภาพ และความสามารถไปสู่สังคมและชุมชน โดยการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน อนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยนิรมล กุลพญา (2556) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในธุรกิจน้ำอัดลม พบว่า ประเด็นการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การที่เกี่ยวกับสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในเชิงทางบวก เพราะองค์การนั้นให้ความสำคัญในเรื่องมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับในสังคมและบุคคลทั่วไป รวมถึงหน่วยงานที่รับผิดชอบทางด้านนี้โดยตรงและทางอ้อม ในด้านการรักษาสีเขียวสิ่งแวดล้อมทั้งในองค์กรและภายนอกองค์กรเพื่อเป็นทั้งผู้นำด้านเครื่องดื่มและเป็นผู้นำด้านการรณรงค์การรักษาสิ่งแวดล้อม

## **ข้อเสนอแนะ**

จากการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท สمارท์ แทรฟิค จำกัด ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ดังต่อไปนี้

### **ด้านการให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัย**

ผู้บริหารควรมีการกระตุ้นให้พนักงานเกี่ยวกับระบบของความปลอดภัยใช้ชัดเจนอย่างต่อเนื่อง อาจจะมีกิจกรรมจัดนิทรรศการความปลอดภัย และวิธีลดอุบัติเหตุ อาจจะมีรางวัลสำหรับผู้ที่ยึดปฏิบัติตามหลักของความปลอดภัยในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ จัดให้มีมุมพักผ่อนสำหรับพนักงานเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน ปรับภูมิทัศน์ภายนอกให้โดดเด่นยิ่งขึ้น เช่น ทาสีอาคารใหม่ มีจุดหรือบริเวณในการสูบบุหรี่ และควรที่จะมีตรวจสุขภาพพนักงานขณะที่ใช้ในการทำงานนอกสถานที่อย่างสม่ำเสมอ ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ไม่ก่อให้เกิดอันตรายระหว่างการปฏิบัติงาน

### **ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล**

ผู้บริหารควรสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรภายในองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยการให้โอกาสในการศึกษาต่อ การเลือกพนักงานเข้ารับการอบรม จะต้องกำหนดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และกลุ่มเป้าหมาย มีการจัดส่งพนักงานซ่อมบำรุงอบรมกับกรมแรงงาน ในกรอบอบรม “ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร 1” เนื่องจากพนักงานทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้าเพื่อให้เป็นมาตรฐาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ด้านทักษะต่าง ๆ รวมทั้ง จัดกิจกรรมการถ่ายทอดความรู้ด้านภาษา และอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ระหว่างผู้ร่วมงานรวมทั้งจัดการเผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการทำงาน เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ

### **ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน**

ผู้บริหารควรมีหลักในการพิจารณาอย่างเป็นธรรม ด้วยวิธีต่าง ๆ หลาย ๆ ปัจจัยมาประกอบกัน ควรนำผลงานในการทำงานที่ผ่านมา มาปรับใช้ในการพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสมในการลดช่องว่างของความเหมาะสมของแต่ละตำแหน่ง ยึดเอาความสามารถที่เห็นได้ชัดเจนมาเป็นเกณฑ์ในการเติบโตของพนักงานเช่น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน ควรส่งเสริมให้การดำรงชีวิตของพนักงานอยู่ในระดับชีวิตที่ดีขึ้น และควรให้ความรู้หรือข้อมูลข่าวสารที่เป็นสิทธิประโยชน์ของพนักงานอย่างทั่วถึงทุกระดับรวมทั้งจัดบอร์ดติดข่าวสารบริษัท ความบันเทิง ความรู้ต่าง ๆ ที่น่าสนใจ รวมถึงการเปิดรับฟังความคิดเห็นของ

พนักงานให้โอกาสพนักงานแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นำหลักการมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน

### **ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม**

องค์การควรสนับสนุนงบประมาณในการทำกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม การจัดโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เพื่อสร้างความภูมิใจที่ได้ร่วมงานกับองค์กรนี้ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ อันดีระหว่างบุคลากรในองค์การอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างความรักและสามัคคีกันระหว่างแผนกและระหว่างพนักงานกับผู้บริหารให้ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับพนักงาน โดยเฉพาะการมีกิจกรรมร่วมกันในแต่ละส่วนงาน เช่น มีกิจกรรมการออกกำลังกายในทุก ๆ วัน จัดกีฬาสร้างความสัมพันธ์ภายในขององค์การ เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานรวมทั้งมีความผูกพันต่อองค์การ

### **ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป**

ควรทำการหาข้อมูลเพิ่มเติมโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interviews) ในบุคลากรทุกระดับโดยเลือกตัวแทนของแต่ละกลุ่มรวมถึงสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กรรมการผู้จัดการ ผู้บริหาร หัวหน้างาน เป็นต้น เพื่อได้ข้อมูลเชิงลึกอีกครั้ง และควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานเพื่อยืนยันความถูกต้องของผลที่ได้จากการศึกษาและนำมาเปรียบเทียบกับผลลัพธ์ของการวิเคราะห์ผล เพื่อประโยชน์ในการนำผลที่ได้ไปเป็นแนวทางการนำไปใช้ที่ดีขึ้น

### **เอกสารอ้างอิง**

- แก้วกาญจน์ วิษย์รัตน์. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสวนสัตว์เชียงใหม่*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมือง. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เกียรติศักดิ์ โมครรัตน์. (2560). *อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร*. (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- จุฑามาศ วรรัตนศุภผล. (2556). *ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท เอ็ม แอนด์ เอ. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร. (วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์). มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- นิติพล ภูตะโชติ. (2560). *พฤติกรรมองค์การ (Organizational behavior) สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.*
- นิรมล กุลพญา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจน้ำอัดลม. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). วิชาเอกการจัดการทั่วไป. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- สุธรรม พงศ์สำราญ. (2559). *พฤติกรรมองค์การ (Organizational behavior) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.*
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (*แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564*) สืบค้นจาก <http://www.nesdb.go.th/main.php?filename=index>. 12 กันยายน 2561.
- อิงอร ตันพันธ์. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารเกษมบัณฑิต. ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2556.*
- Richard E Walton. (*criteria for quality of working life (online)*). Quality of Working Life, Harvard University. (1973). (online) from <https://s3.amazonaws.com>.
- Steers, Richard M. (1977). *Organizational Behavior*, New York: Harper Collins, c1991.
- Stephen P. Robbins, Timothy A.Judge, (2017) *Organizational Behavior*, Edition Pearson.