

ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพัน
ของพนักงานในองค์กร
กรณีศึกษา บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)สำนักงานใหญ่

หทัยภัทร สีใส

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการ วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ.2563

**INFLUENCE OF PERSONAL FACTORS AND WORD LIFE
QUALITY ON ORGANIZATIONAL EMPLOYEE ENGAGEMENT
: A CASE STUDY OF BIG C SUPERCENTER PUBLIC COMPANY
LIMITED, HEAD OFFICE.**

HATHAIPAT SEESAI



**A Thematic Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Business Administration College of
Innovative Business and Accountancy, Dhurakij Pundit University**

2020



ใบรับรองสารนิพนธ์

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หัวข้อสารนิพนธ์ ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพัน
ของพนักงานในองค์กร
กรณีศึกษา บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

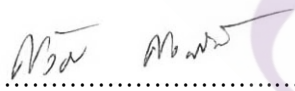
เสนอโดย ทศภัทร สีใส

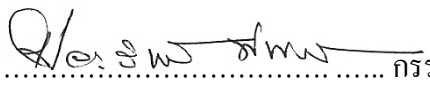
สาขาวิชา การจัดการ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์

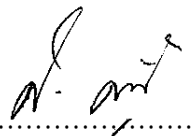
ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์แล้ว


..... ประธานกรรมการ
(ดร.รชฎ ขำบุญ)


..... กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะวิทย์ ทิพรส)

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี รับรองแล้ว


..... คณบดีวิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)

วันที่ 22 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2564

หัวข้อสารนิพนธ์	ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
ชื่อผู้เขียน	หทัยภัทร สีใส
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผศ.ดร.ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2563

บทคัดย่อ

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นพนักงานประจำบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 400 คน การวิจัยในครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ Independent sample t-test ค่าสถิติ F-test (ANOVA) และค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson Correlation Coefficient

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ และอายุงานที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่แตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันขององค์กร มีความสัมพันธ์กันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.01 กรณีศึกษา บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

Thematic Paper Title	Influence of Personal Factors and Work Life Quality on Organizational Employee Engagement : A Case Study of Big C Supercenter Public Company Limited, Head Office.
Author	Hathaipat Seesai
Thematic Paper Advisor	Asst.Prof. Dr. Sivanun Sivapitak
Department	Business Administration
Academic Year	2020

ABSTRACT

The study aims examine factors Influence of Personal Factors and Work Life Quality on Organizational Employee Engagement : A Case Study of Big C Supercenter Public Company Limited, Head Office. consisted of 400 people. Data Collection Tools The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation, Independent sample t-test, F-test (ANOVA) and Pearson Correlation Coefficient.

The results of the research revealed that personal factors such as gender, age, educational level, position, income and working age were different. The influence on employee engagement in the organization is no different. and quality of life in working with the engagement of employees in the organization There was a statistically significant correlation in all aspects at the 0.01 level. Case study of Big C Supercenter Public Company Limited, the head office, overall, there was a moderate correlation.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่” ฉบับนี้ ได้จัดทำจนประสบความสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความเมตตาจากบุคคลหลายๆท่าน ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณทุกท่านที่ได้ให้คำปรึกษามา ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบคุณ ผศ.ดร.ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิจัย ที่ได้ให้ความรู้ คำแนะนำ ข้อชี้แนะในการจัดทำรูปเล่มเกี่ยวกับสารนิพนธ์ ตลอดจนการให้คำปรึกษาและการตรวจแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆมาโดยตลอด และคณะอาจารย์ หลักสูตร บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะ แนวคิด ทฤษฎี ในการจัดทำสารนิพนธ์เล่มนี้จนเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และผู้ร่วมงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่ได้ให้ความร่วมมือในการทำวิจัย เก็บข้อมูล และให้กำลังใจตลอดระยะเวลาการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ตลอดจนทุกท่านที่เกี่ยวข้องในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งที่ได้รับความช่วยเหลือจนกระทั่งสารนิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

หทัยภัทร สีใส

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๘
กิตติกรรมประกาศ.....	๑
สารบัญตาราง.....	๕
สารบัญภาพ.....	๖

บทที่

1. บทนำ.....	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	3
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	3
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	
2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	5
2.2 แนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร.....	10
2.3 ข้อมูลบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์.....	14
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

3. ระเบียบวิธีวิจัย.....	
3.1 กรอบแนวคิด.....	19
3.2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	21
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	21
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	23
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	23
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	25
4.2 ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร.....	28
4.3 ความคิดเห็นต่อความผูกพันขององค์กร.....	34
4.4 การทดสอบสมมติฐาน.....	37
5. สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	47
5.2 อภิปรายผล.....	49
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	51
บรรณานุกรม.....	52
ภาคผนวก.....	54
ประวัติผู้เขียน.....	61

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	25
4.2 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	26
4.3 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	26
4.4 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	27
4.5 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	27
4.6 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน.....	28
4.7 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ.....	28
4.8 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและส่งเสริมสุขภาพ.....	29
4.9 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล.....	29
4.10 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน.....	30
4.11 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน.....	31
4.12 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานส่วนบุคคล.....	31
4.13 ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม.....	32
4.14 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม.....	33
4.15 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวม.....	33
4.16 ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรัก.....	34

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.17 ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่.....	35
4.18 ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน.....	35
4.19 ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวม.....	36
4.20 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพัน ของพนักงานในองค์กรจำแนกตาม เพศ.....	37
4.21 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพัน ของพนักงานในองค์กรจำแนกตาม อายุ.....	38
4.22 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพัน ของพนักงานในองค์กรจำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	39
4.23 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพัน ของพนักงานในองค์กรจำแนกตาม ตำแหน่งงาน.....	40
4.24 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพัน ของพนักงานในองค์กรจำแนกตาม รายได้ต่อเดือน.....	41
4.25 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพัน ของพนักงานในองค์กรจำแนกตาม อายุการทำงาน.....	42
4.26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ความผูกพันขององค์กร ด้านความรู้สึกร.....	43
4.27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ความผูกพันขององค์กร ด้านการคงอยู่.....	44
4.28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ความผูกพันขององค์กร ด้านบรรทัดฐาน.....	45
4.29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ความผูกพันขององค์กร โดยภาพรวม.....	46

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	20



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลมากขึ้น เพราะทรัพยากรบุคคลถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อหน่วยงานต่างๆ เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนองค์กรให้ เป็นตามที่เป้าหมายที่หน่วยงานคาดหวังแน่นอนว่าหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารต้องมีส่วนร่วมในการสร้างคุณภาพชีวิตให้แก่การทำงานของบุคลากรในองค์กรซึ่งสามารถนำไปสู่การสร้างความผูกพันที่ดีต่อองค์กรเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรอีกด้วย

“บุคลากร” หรือ พนักงานถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อองค์กรที่จะทำให้ องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรได้ ดังคำกล่าวที่กล่าวไว้ว่า “คนนั้นเป็น ทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์กร สามารถสร้างคุณภาพการแก่องค์กรอย่างมหาศาล”(สุรชัย แก้วพิกุล ,2552) เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุข ทั้งร่างกายและจิตใจ มีความมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สภาวะทางอารมณ์ สภาวะทางจิตวิญญาณ และสภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547 : 18) พนักงานต้องมีคุณภาพชีวิตในการ ทำงานที่ดีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของ พนักงานและการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ก็ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

ความผูกพันต่อองค์กร ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรยังคงมีความมุ่งมั่นที่จะ ทำงานอยู่กับองค์กรเป็นความเกี่ยวข้องกับการจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคคล ทำให้มีความเต็มใจ ในการทำงานให้กับองค์กร เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร และเพื่อความรู้สึกที่มีคุณค่าต่อ องค์กรทำให้มีความต้องการเป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป นอกจากนี้ยังพบว่าองค์กรสามารถเพิ่ม ความผูกพันต่อองค์กรได้จากการที่องค์กรส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภายใน องค์กร ดังนั้นถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมทำให้ พนักงานสามารถทำงานกับองค์กร ได้นานและทำให้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ ทำงานขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น

บริษัท บีคซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ เป็นธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ มีจุดเด่นในการจำหน่ายสินค้าที่มีคุณภาพและราคาประหยัด นอกจากนี้จะให้ความสำคัญกับลูกค้าแล้วยังให้ความสำคัญกับพนักงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะพนักงานทุกคนถือเป็นหัวใจขององค์กรทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้องค์กรยังคาดหวังให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร มีความเต็มใจในการทำงาน มีความรู้สึกที่ดี มีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำให้อยากอยู่ทำงานให้องค์กรต่อไป จากแบบรายงานข้อมูลประจำปี2562ขององค์กรพบว่ามีอัตราการลาออกของพนักงานจำนวน 56 คน ภายในปี ซึ่งส่งผลให้องค์กรขาดแคลนพนักงานในการปฏิบัติหน้าที่ ก่อให้เกิดปัญหาต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานขององค์กร ดังนั้นการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งและผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องนี้เพื่อทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร (แหล่งข้อมูล: ฝ่ายสรรหาบุคลากร สำนักงานใหญ่ บริษัทบีคซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด(มหาชน))

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท บีคซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด(มหาชน)สำนักงานใหญ่ เพื่อที่จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปปรับใช้ในการแก้ปัญหา ปรับปรุงนโยบาย โดยให้ความสำคัญและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บีคซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด(มหาชน)สำนักงานใหญ่ เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ รวมถึงสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากร เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตลอดจนพัฒนาองค์กรให้ก้าวต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

- 1.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรหรือไม่
- 1.2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กันหรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.3.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร
- 1.3.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

- 1.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ไม่แตกต่างกัน
- 1.4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร ไม่สัมพันธ์กัน

1.5 ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังต่อไปนี้

1.5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานประจำที่ปฏิบัติงานในบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด(สำนักงานใหญ่)

1.5.2 ด้านเนื้อหา

ปัจจัยส่วนบุคคลตามแนวคิดของ Buchanan1974(อ้างใน สายพิณ สว่างจิต,2548) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงานและประสบการณ์ในการทำงาน

1.5.2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวคิดของWalton (1973 อ้างใน กษมา ทองขลิบ,2550) ประกอบด้วย 8 ด้านได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม และด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

ความผูกพันต่อองค์กรของAllen and Mayer (1990 อ้างถึงใน ขนิษฐา เพิ่มชัย, 2550) ประกอบด้วย 3 ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้มาใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในองค์กร ในเรื่องส่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

1.6.2 สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารองค์กรในการกำหนดนโยบายและวิธีการในการปรับปรุงและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

1.6.3 สามารถเป็นแนวทางให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) หมายถึง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.7.2 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา รวมถึงรายได้ของแต่ละบุคคลเป็นต้น

1.7.3 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ ยอมรับนโยบายและเป้าหมายขององค์กรเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรพร้อมที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

1.7.4 พนักงานขององค์กรในที่นี้ หมายถึง พนักงานประจำที่ปฏิบัติงานในบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)สำนักงานใหญ่

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยมีรายละเอียดประเด็นที่สำคัญ 4 ส่วนดังนี้

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 ข้อมูลบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้แตกต่างกัน ดังนี้คือ

Guest (1992:76 อ้างถึงใน วิยะดา เขียวจันทร์, 2554: 6) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปฏิกริยาของปัจเจกบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือคุณภาพชีวิตการทำงานอาจหมายถึงความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

Robbins (1991: 45) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานจากการพัฒนาวิถีต่างๆที่จะเอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานหรือคุณภาพชีวิตในการทำงานเปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่างๆที่จำเป็นการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์กรมีความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตการมีส่วนร่วม

Schuler, Beutell & Youngblood (1989:451 อ้างถึงใน สุวดี ตันวงษ์ วิวัฒน์,2544:9-10) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสถานการณ์ที่สมาชิกขององค์กรทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบงานและสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกัน ผ่านช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ถูกจัดตั้งขึ้นอย่างเหมาะสม

Walton (1974:12) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ

ศิริ ฮามสุโพธิ์ (2536:33) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม ไม่เป็นภาระและไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคมเป็นชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถดำรงชีวิตที่ชอบธรรม สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมค่านิยมของสังคม สามารถแก้ไขปัญหาตลอดจนการแสวงหาสิ่งที่ดีที่ตนปรารถนาให้ได้มาอย่างถูกต้องภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่

ประภาพรรณ พิชะ (2556) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะสภาพชีวิตที่ดีมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจของบุคคลในขณะที่ทำงานและมีสัมพันธภาพที่สอดคล้องผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต ส่งผลให้บุคคลมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ(2558) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีความสุขทางกายและมีความสุขทางจิตใจ มีความพึงพอใจต่องานที่ทำและทำงานอย่างมีความสุขรักในงานที่ทำ มีความก้าวหน้าและมั่นคงในงานที่ทำอยู่ ได้รับความเป็นธรรมในสถานที่ทำงาน มีสิ่งแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัย

พิพัฒน์ จันทรา (2542: 14) คุณภาพชีวิตเป็นการมองชีวิตมนุษย์โดยภาพรวม เพราะมนุษย์ประกอบด้วยร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด และในขณะเดียวกัน มนุษย์มีความสัมพันธ์กับสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ดังนั้นจึงไม่สามารถกล่าวถึงมนุษย์ในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น แต่ต้องมองมนุษย์ในทุกแง่ทุกมุมหรือทุกด้าน เพราะฉะนั้นคุณภาพชีวิตที่มีสภาพความ

เป็นอยู่ดี (well-being) ในทุกด้านเพียงแต่ว่าจะดีได้น้อยเพียงใด ระดับคุณภาพชีวิตของมนุษย์จึงพิจารณาชีวิตความเป็นอยู่ในเวลานั้นๆ คุณภาพชีวิตมีมุมมองที่แตกต่างกันไปตามรูปแบบการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล เช่น วัย เพศ การศึกษาในวิชาสาขาต่างๆ และภูมิหลังของบุคคล

นิพนธ์คันธเสวี (2537:10) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับสภาพการดำรงชีวิตของ มนุษย์ตามองค์ประกอบของชีวิตอันได้แก่ ทางร่างกาย ทางอารมณ์ ทางสังคม ทางความคิดและจิตใจ

จากความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างเหมาะสมทั้งด้านร่างกายและจิตใจในการทำงาน ความพึงพอใจต่องานที่ทำและทำงานอย่างมีความสุข มีความก้าวหน้าและมั่นคงในงานที่ทำอยู่ การสร้างขวัญและกำลังใจ ส่งผลให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

2.1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973 อ้างใน กษมา ทองขลิบ, 2550) ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของคนว่าประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่พนักงานได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน พนักงานมีความรู้สึกว่ามีค่าเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนเองและตำแหน่งอื่นๆ ที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Health and Safety at Workplace) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล (Opportunity for Human Capacity Development) หมายถึง โอกาสในการเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน เพื่อพร้อมที่จะปฏิบัติงานและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่

4. โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Opportunity for Job Security and Advancement) หมายถึง พนักงานได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มขีดความสามารถของตนเองมีแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น จนประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงานให้เป็นที่ยอมรับของ

เพื่อร่วมงาน สมาชิก ครอบครัวหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนั้นยังสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานว่ามีความมั่นคง ไม่ถูกโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบจนขาดความมั่นใจ

5. การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Participation Social integration) หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าต่อหน่วยงาน เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ สมาชิกให้การยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี

6. สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน (Rights at Work) หมายถึง การที่พนักงานได้รับสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติร่วมกัน และต้องเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน มีอิสระในการพูดและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการปฏิบัติต่อผู้บริหาร

7. การทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม (Work and Life) หมายถึง พนักงานควรได้รับการจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆ

8. การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง กิจกรรมการทำงานดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จะก่อให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่า เห็นความสำคัญของงาน

Skrovan (1983 อ้างใน พงนิ รุอสุวรรณ, 2549) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า มีองค์ประกอบ 3 ประการดังต่อไปนี้

1. การพัฒนา (Development) คือการพัฒนาทั้งในด้านวิธีการและการดำเนินงานด้านต่างๆที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคล

2. การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Dignity) คือ การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจ ได้รับการยกย่องหรือยอมรับในความสามารถ การที่บุคคลได้รับการยอมรับ จากบุคคลรอบข้างว่าคุณค่าต่อองค์กรจะทำให้บุคคลนั้นเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้มากขึ้น ส่งผลให้องค์กรได้ผลผลิตมากขึ้น

3. การปฏิบัติงานในแต่ละวัน (Daily Practice) กล่าวคือ โดยทั่วไปบุคคลต้องใช้เวลอย่างน้อย 8 ชั่วโมงกับการทำงานในแต่ละวัน ย่อมต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานการพัฒนา คุณภาพชีวิตของบุคคลรวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

Delamotte and Takezawa (1984: 11) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ประการ คือ

1. เป้าหมายที่เป็นแนวปฏิบัติ (traditional goals) เป็นเป้าหมายที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นด้วยวิธีการใหม่ เช่น เรื่องที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน การส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร ตลอดจนผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม
2. การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน (fair treatment at work) หมายถึง ความต้องการของบุคลากรที่ต้องการให้องค์กรปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเป็นธรรม โดยเสมอภาคกัน ไม่ว่าจะเป็นแรงงานเพศหญิง หรือเพศชาย
3. อำนาจในการตัดสินใจ (influence of decisions) การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างความสามัคคีและลดความแตกแยก
4. ความท้าทายของงาน (challenge of work content) งานที่ต้องมีความท้าทายให้คนงานเกิดความรู้สึกต้องการทำงานให้ประสบความสำเร็จให้ได้ เมื่อทำสำเร็จจะได้รับผลตอบแทนจากความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
5. ชีวิตการทำงาน (work life) หมายถึง การทำงานที่เป็นการพัฒนาชีวิตการทำงานของบุคคลตลอดช่วงอายุงาน โดยมีความสัมพันธ์กับชีวิตครอบครัวและสังคม กล่าวคือ ชีวิตการทำงาน ครอบครัว และสังคมจะต้องมีความสมดุลกัน

ชาอุชัย อาจินสมาจาร (2535: 38-39) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 17 ประการ ดังนี้ 1. ความมั่นคง 2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล 3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน หากผู้บริหารได้รู้ถึงความต้องการ 4. ปลอดภัยจากระบบราชการ และเข้มงวดในการควบคุมงาน 5. งานมีความหมายและน่าสนใจ 6. กิจกรรมและงานหลากหลาย 7. งานมีลักษณะท้าทาย 8. ควบคุมตัวเอง งาน และสถานที่ทำงาน 9. มีขอบเขตการตัดสินใจของตัวเอง 10. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า 11. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์ 12. อำนาจหน้าที่ในงาน 13. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน 14. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม 15. มีอนาคต 16. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมจากภายนอก 17. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจและความคาดหวัง

จากแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยมีความประสงค์จะนำองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1973 อ้างใน กษมา ทองขลิบ, 2550) ทั้ง 8 ประการ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและ

ส่งเสริมสุขภาพ โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน การทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม และการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

เนื่องจากมีผู้ให้ความสนใจในแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น จึงมีความพยายามที่จะอธิบายถึงแนวคิดและทฤษฎีนี้มากด้วยเช่นกัน มีนักวิชาการหลายท่าน ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) และได้ให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมความหมายของ “ความผูกพันต่อองค์กร” ไว้ดังนี้

(Backer, 1960, อ้างถึงใน สมจิตต์ ตันสกุล, 2548) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็น สภาพของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ โดยมีการลงทุนกับสิ่งนั้นๆ และสิ่งที่ลงทุนเหล่านั้น ได้แก่ การศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ในที่สุดแล้วบุคคลก็ต้องหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร ดังนั้น ระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป

(March & Mannari, 1977, p. 57 อ้างถึงใน วรศ ทยามันธิรนนท์, 2547, หน้า 54) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ลักษณะความตั้งใจของ พนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนา ที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการ หรือ ความจงรักภักดีต่อองค์กรและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรด้วย

(Herbiniak & Alutto, 1972, อ้างถึงใน วัลภา พัวพงษ์พันธุ์, 2547) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นผลสืบเนื่องมาจาก ความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ในรูปของการลงทุนทางกายและสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์กรไป ถึงแม้จะได้รับการเสนอเงินเดือน รายได้ ตำแหน่ง และความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานที่ดีกว่า จากองค์กรอื่นก็ตาม

(Kanter, 1968, อ้างถึงใน วัลภา พัวพงษ์พันธุ์, 2547) ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กร ว่า คือความเต็มใจของสมาชิกในองค์กรที่จะยอมสละแรงงาน และมอบความจงรักภักดีให้กับองค์กร

กรณี มหานนท์ (2529) ได้ให้ความหมายไว้ 2 ลักษณะคือ

1. ความผูกพันที่เป็นทางการต่อองค์กร แสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด
2. ความผูกพันทางจิตใจ หมายถึง พนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมายค่านิยม และวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงาน

สวณีย์ แก้วมณี (2549) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) คือ ระดับของคำมั่นสัญญาและการมีส่วนร่วมของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องการความสัมพันธ์ทั้งสองฝ่ายระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน

พิชิต เทพวรรณ (2554) ได้ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การอุทิศตนในการทำงานของบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและเกิดความจงรักภักดีและศรัทธาของบุคลากรที่มีต่อหน้าหน้าที่ความรับผิดชอบและองค์กร

จารุพันธ์ อธิธาวัชกุล (2553) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความเต็มใจของบุคลากร ในการรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไป รวมไปถึงทัศนคติที่เป็นไปในทางบวก ต่อองค์กร โดยที่บุคลากรยอมสละความสุขบางส่วนของตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

จากความหมายความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความรู้สึกของพนักงานต่อองค์กรที่แสดงออกมาโดยมีการเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความภาคภูมิใจในงานที่ตนรับผิดชอบ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานและพร้อมที่จะปฏิบัติงานนั้นๆอย่างเต็มความสามารถของตนเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

2.2.2 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

Allen and Mayer (1990 อ้างถึงใน ขนิษฐา เพิ่มชัย, 2550) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นออกมาใน 3 ลักษณะ ได้แก่

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียว และมีการเข้าไป มีส่วนร่วมกับองค์กร
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร เนื่องจากการได้รับผลตอบแทน แลกเปลี่ยนในด้านต่างๆ ในการคงอยู่กับองค์กร

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร อันเกิดจากหน้าที่หรือความรับผิดชอบต่างๆและความรู้สึกว่าเป็นหนี้บุญคุณ ทำให้รู้สึกว่าต้องจงรักภักดีและเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

(Miner, 1992 อ้างถึงใน สรรเสริญ เตชะบูรพา, 2545) ได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดของ Mowday, Porter และ Steers โดยแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้านที่สำคัญดังนี้

1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กรในรูปของพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวา คือ เมื่อพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรจะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพ เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ ผลเสียที่เกิดขึ้นจากการที่เขาได้ลงทุนลงแรงไปในองค์กร และเป็นการยากหรือเป็นไปได้ยากที่จะเรียกการลงทุนส่วนนั้นกลับคืนมา

2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่น เพื่อทำงานให้กับองค์กรที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

วรนุช ทองไพบูลย์ (2543, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน เป็นความภาคภูมิใจ การยอมรับและยึดมั่นในอุดมการณ์ขององค์กรเป็นผลให้บุคคลมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป ความผูกพันต่อองค์กร มี 3 องค์ประกอบได้แก่

1. การแสดงตน หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์กรและยอมรับจุดหมายขององค์กร
2. ความต้องการมีส่วนร่วม หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร
3. ความภักดีต่อองค์กร หมายถึง การยึดมั่นในองค์กรและมีความปรารถนาที่จะเป็น สมาชิกขององค์กรตลอดไป

จากแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยมีความประสงค์เลือกใช้ความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Mayer (1990 อ้างถึงใน ขนิษฐา เพิ่มชัย, 2550) มาเป็นรูปแบบของความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

2.2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977:96) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เช่น เพศ อายุ การศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ฯลฯ

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) หมายถึง สภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร เช่น ความมีอิสระในการทำงาน งานที่มีคุณค่า ความประจักษ์ในงาน ความหลากหลายในงาน งานที่มีโอกาสพบปะผู้อื่น

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง ความรู้สึทักของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร เช่น ทักษะคติของกลุ่มต่อองค์กร การพึ่งพาได้จากองค์กร ความรู้สึทักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

Mowday et all (Mowday, 1982 อ้างถึงใน นงเยาว์ แก้วมรกต, 2542 : 21) ได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันทางด้านจิตใจ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล(Personal Characteristics)
2. คุณลักษณะงาน(Job Characteristics)
- 3.ประสบการณ์การทำงาน(Work Experience)
- 4.คุณลักษณะโครงสร้าง(Structural Characteristics)

Buchanan (1974 อ้างใน สายพิณ สว่างจิต, 2548) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Organizational Commitment) ออกเป็น 4 ปัจจัยหลัก คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาใน การทำงาน สถานภาพสมรส ซึ่งผลจากการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อาทิเช่น สมาชิกมีอายุมากเท่าไรก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน (Role-related Characteristics Factors) โดยมีตัวแปรย่อยที่เป็นลักษณะของงาน ได้แก่ความสำคัญของงาน ลักษณะงานที่ทำท่าย การมีส่วนร่วมการทำงาน การมีโอกาสก้าวหน้า ความมีอิสระในการทำงาน จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กร

3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กร (Organization Factors) มีตัวแปรย่อยหลายตัว ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ลักษณะการกระจายอำนาจในองค์กร ความสำคัญ

ของหน้าที่งานของคุณต่อองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่างๆ ในการทำงานความเป็นเจ้าของกิจการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน

4. ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรู้ต่อการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างไรบ้าง ในลักษณะดังต่อไปนี้ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความยุติธรรม ในการพิจารณาความดีความชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจ ต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น

จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรข้างต้นที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ Buchanan (1974 อ้างใน สายพิน สว่างจิต, 2548) ในปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มาเป็นองค์ประกอบของลักษณะส่วนบุคคลของประชากรในการวิจัย

2.3 ข้อมูลทั่วไปบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)

บิ๊กซี เกิดจากการร่วมทุนกันระหว่างกลุ่มเซ็นทรัลกับกลุ่มอิมพีเรียล ของตระกูลกิจการเลิศไพโรจน์ เปิดบริษัทในนาม บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ. 2536 และเปิดให้บริการไฮเปอร์มาร์เก็ตสาขาแรกในนาม บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ บนถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร ในวันที่ 5 มกราคม พ.ศ. 2537 เป็นผู้นำในธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ของไทย มีจุดเด่นในการจำหน่ายสินค้าคุณภาพราคาประหยัด ที่หลากหลาย บริการที่ดีเยี่ยม เป็นศูนย์กลางการจับจ่ายแบบครบวงจรที่สะดวกครบครัน และมีร้านค้าหลากหลายรูปแบบที่ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้ทุกกลุ่ม บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ ยินห์การเป็นผู้นำความคุ้มค่าคุ้มราคามาตั้งแต่เริ่มก่อตั้งธุรกิจ นอกจากนั้น เรายังยึดมั่นกับการ "ให้คุณมากกว่าคำว่าถูก" กับลูกค้าทุกท่าน การที่เราผสมผสานระหว่างธุรกิจค้าปลีกและธุรกิจให้เช่าพื้นที่ โดยมีการคัดเลือกร้านค้าและบริการที่หลากหลายมาอยู่ในศูนย์การค้าของบิ๊กซี ทำให้เราสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าในการเป็นศูนย์กลางการจับจ่ายได้อย่างครบวงจร

บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ตั้งอยู่ที่ 97/11 ชั้น 6 ถนนราชดำริห์ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 ห้างซูเปอร์เซ็นเตอร์ในกทมและปริมณฑลทั้งหมด 35 สาขา

ปี2537

เปิดสาขาแรก ซึ่งตั้งอยู่บนถนนแจ้งวัฒนะ กรุงเทพมหานคร สาขานี้มีรูปแบบเป็นไฮเปอร์มาร์เก็ตดั้งเดิม ต่อมาได้มีการ กำหนดโมเดลธุรกิจผสมในลักษณะค้าปลีกและให้เช่าพื้นที่ และมุ่งเน้นกลุ่มลูกค้าเป้าหมายที่มีรายได้ระดับปานกลาง ถึงล่าง

ปี2542-2545

ร่วมเป็นพันธมิตรทางธุรกิจกับบริษัทคาสีโน กรุ๊ป (Casino Group) ผู้นำธุรกิจค้าปลีกระดับโลกจากประเทศฝรั่งเศส ทำให้บิ๊กซีได้รับประโยชน์และการถ่ายทอดองค์ความรู้จาก บริษัทคาสีโน กรุ๊ป ซึ่งมีความเชี่ยวชาญในเรื่องการกำหนด กลยุทธ์และการขยายสาขาหลายรูปแบบ รวมถึงการกำหนด ช่องทางการกระจายสินค้าที่มีประสิทธิภาพในหลายประเทศและก่อตั้งมูลนิธิบิ๊กซีไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้โอกาสทางการ ศึกษาแก่เยาวชนผู้ด้อยโอกาส มูลนิธิบิ๊กซีไทยได้ให้ความช่วยเหลือเยาวชนไทยคิดเป็นงบประมาณ 350 ล้านบาท นับจาก วันที่เริ่มก่อตั้ง โดยผ่านการสร้างอาคารเรียนซึ่งมีการส่งมอบ ให้กับโรงเรียนมาแล้ว 44 หลัง การให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียน ทั่วประเทศกว่า 42,000 ทุน และการส่งเสริมการศึกษาด้าน อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ สร้างห้องสมุด สร้างสนามบาสเกตบอลและสร้างศูนย์อนามัยชุมชน เป็นต้น

ปี2554-2556

ซื้อกิจการคาร์ฟูร์ในประเทศไทย จำนวน 43 สาขา ทำให้ สามารถมีสาขาในใจกลางเมือง และสถานที่ท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นและเพิ่มกลุ่มลูกค้าที่มีรายได้ระดับกลางถึงสูงได้ในหลายสาขา เพิ่มรูปแบบสาขา 2 ประเภทคือ รูปแบบบิ๊กซี เอ็กซ์ตร้า สำหรับสาขาคาร์ฟูร์เดิมที่มีกลุ่มลูกค้ารายได้ระดับปานกลาง ถึงสูง และรูปแบบบิ๊กซีจัมโบ้ เพื่อให้บริการแก่ผู้ประกอบการ โรงแรม ร้านอาหาร และธุรกิจจัดเลี้ยง รวมถึงครอบครัวขนาดใหญ่ ต่อมาในปี2555 จับมือกับ บมจ. บางจากปิโตรเลียม เปิดร้านสะดวกซื้อ มินิบิ๊กซี ในสถานีบริการน้ำมันบางจากทั่วประเทศ • ระดมทุนผ่านการขายหุ้นแบบเฉพาะเจาะจงจำนวน 23.6 ล้านหุ้น เพื่อนำเงินมาใช้ในการขยายกิจการและชำระหนี้ บางส่วนจากการซื้อกิจการคาร์ฟูร์ในปีก่อนหน้านั้น

ปี 2557

เปิดศูนย์กระจายสินค้า 2 แห่ง ตั้งอยู่ที่ อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี และอ.บางพลี จ.สมุทรปราการ เพื่อปรับปรุงระบบห่วงโซ่อุปทาน และเตรียมพร้อมสำหรับการขยายสาขาในอนาคต • ร่วมมือกับ Cdiscount International ผู้ประกอบธุรกิจ ออนไลน์เต็มตัว เพื่อเปิดตัวเว็บไซต์ Cdiscount.co.th 2558 • พัฒนาศักยภาพระบบห่วงโซ่อุปทานอย่างเต็มรูปแบบด้วยการ เปิดศูนย์กระจายสินค้าอาหารสด ที่ใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตสมัย โดยตั้งอยู่ที่เขตลาดกระบัง • การเชื่อมโยงทุกช่องทางการขาย โดยการทำให้ โปรโมชันร่วมกัน ระหว่างสาขาและการขายออนไลน์ อีกทั้งเพิ่มจุดรับสินค้า ออนไลน์ในสาขา ของบิ๊กซีด้วย • เปิดตัวการจับมือกับพันธมิตรทางการค้าใหม่ๆ เพื่อตอบสนอง ความต้องการของ ลูกค้า เช่น ไปรษณีย์ไทย และแอปเปิ้ลเฟรช (ผู้ให้บริการส่งสินค้าอุปโภคบริโภค ผ่านการสั่งซื้อ ออนไลน์)

ปี 2559 – ปัจจุบัน

บริษัท เบอร์ลี่ ยุคเกอร์ จำกัด (มหาชน) หรือกลุ่มบีเจซี หนึ่งใน กลุ่มบริษัทชั้นนำของ ประเทศไทยซึ่งประกอบธุรกิจในกลุ่มค้าปลีกและจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค ได้ซื้อหุ้นจาก คาสโน กรุ๊ปซึ่งเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ของบิ๊กซี และภายหลังจากการทำ คำเสนอซื้อหลักทรัพย์หรือ เทนเดอร์ออฟเฟอร์ส่งผลให้ กลุ่มบีเจซีถือหุ้นในบิ๊กซีรวมทั้งหมด 97.94% มุ่งขยายสาขาเพิ่มขึ้น และปรับปรุงสาขาไฮเปอร์มาร์เก็ตเดิม และเสริมการเชื่อมโยงทุกช่องทางการขายเพื่อสนับสนุน แผนการขยายธุรกิจในปี2560 เปิดสาขาแฟรนไชส์มินิบิ๊กซีสาขาแรกและขยายเครือข่าย ร้านค้า มินิบิ๊กซีไปยังสถานีบริการน้ำมันเชลล์, คาลเท็กซ์ และ เอสโซ่ รีแบรนด์ Cdiscount.co.th เป็น Cmart.co.th และพัฒนา เว็บไซต์ Big C Shopping Online อย่างเต็มรูปแบบ เปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ องค์กรเพื่อมุ่งสู่การเป็น “ห้างคนไทย หัวใจคือลูกค้า”

วิสัยทัศน์

ห้างค้าปลีกของคนไทยที่อยู่ในใจชุมชน โดยยึดถือลูกค้าเป็นหัวใจหลักในการดำเนินงาน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พนิดา อร่ามจรัส (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัทโทริเซนไทย เอเยนซ์ซีส์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานในกลุ่มบริษัทโทริเซนไทย เอเยนซ์ซีส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 300 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานในกลุ่มบริษัท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีโดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) พนักงานในกลุ่มบริษัท โทริเซนไทย เอเยนซ์ซีส์ ที่มีเพศและอายุงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน 3)คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานในกลุ่มบริษัทโทริเซนไทย เอเยนซ์ซีส์จำกัด มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.01

อุมาพร มุลมณี (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ อายุงาน พื้นที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีสาขาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันโดยรวมพนักงานมีความ คิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อศึกษาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานเพศ ชายกับเพศหญิงมีความคิดเห็นในด้านสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงเห็นว่าทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเพศชาย พนักงานสาขาบางปะอินกับสาขานวนครมีความคิดเห็นในด้านสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยกับด้าน

ประภาพรธรรม พนนเกาว์ (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณจำนวน 278 ราย ผลการวิจัยพบว่า ความปรารถนา ที่จะทำงานในองค์กร ความต้องการมีส่วนร่วม การเสียสละและทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก ระดับ 0.713 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 ผลการวิจัยจึงยืนยันให้เห็นว่า สำนักงานงบประมาณเป็นองค์กรที่เจ้าหน้าที่จำนวนมากเชื่อมั่นและปรารถนาที่จะเป็น สมาชิกขององค์กร การปลูกฝังจิตสำนึกในการให้บริการ การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ สำหรับเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณ ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ณัทพล โดบารมีกุล(2555) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาค3กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 217คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและด้านความภูมิใจในองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาค3 โดยภาพรวม

วัฒน์ พรหมเพชร (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับมาก 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สัญญาจ้าง นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับ นับถือ และความสัมพันธ์ในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนสวัสดิการและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ได้ตัวพยากรณ์ 6 ตัว คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ความมีอิสระในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน นโยบายและ การบริหาร และลักษณะของงานที่ทำร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 66 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน การพยากรณ์เท่ากับ 2.17

วารุณ แดบสูงเนิน(2554) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการ โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิงส์(Huse&Cummings,1985) และความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิด อัลเลนและเมเยอร์(Allen&Meyer,1990) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันขององค์กรในด้านบรรทัดฐาน

รินดา ชันกรรม(2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน พบว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยผลตอบแทนและความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและบรรยากาศองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท บีจี ซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด(มหาชน)สำนักงานใหญ่ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดของการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย
- 1.2 ประชากรและตัวอย่าง
- 1.3 การสร้างและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 1.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดของงานวิจัยนี้ ได้นำแนวคิดปัจจัยส่วนบุคคลของBuchanan(1974 อ้างใน สายพิณ สว่างจิต,2548) แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของWalton (1973 อ้างใน กษมา ทองขลิบ,2550)และแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของAllen and Mayer (1990 อ้างถึงใน ขนิษฐา เพิ่มชัย,2550) ดังภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

3.2 ประชากรและตัวอย่าง

3.2.1 ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานประจำที่ปฏิบัติงานในบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด(มหาชน)สำนักงานใหญ่

3.2.2 การสุ่มตัวอย่าง

การเลือกสุ่มตัวอย่างสำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability sampling) ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยเลือกเก็บตัวอย่างเฉพาะผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้จนครบทั้งหมด 400 ชุด

3.3 การสร้างและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 ทบทวนวรรณกรรมและเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษา ค้นคว้าการวิจัยต่างๆ เพื่อให้เข้าใจถึงแนวคิด ทฤษฎี เพื่อสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยนี้

3.3.2 สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นข้อความเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

3.3.3 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องให้ครอบคลุมทั้งด้านโครงสร้าง เนื้อหา และภาษาที่ใช้เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม

3.3.4 ทำ Pre-test แบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability test) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา-ครอนบาค (Alpha-Chronbach Coefficiency) เกณฑ์ความเชื่อมั่นควรมีค่าไม่น้อยกว่า 0.7

3.3.5 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องและตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วนำไปใช้เก็บตัวอย่างจำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถาม(Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดย ลักษณะของแบบสอบถามปลายปิด ซึ่งคำถามได้ถูกแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน โดยมีลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน 7) ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม 8) ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ประกอบด้วยคำถามจำนวน 24 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า(Rating scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ซึ่งประกอบด้วยจำนวน 9 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า(Rating scale)

ซึ่งส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยทุกคำถามเป็นคำถามเชิงบวก มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้แบ่งอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย 5 ระดับ โดยคำนวณจากค่าอัตราภาคชั้น และแบ่งเป็น 5 ช่วงเท่ากันโดยใช้สูตรหาความกว้างของอัตราภาคชั้นตามที่ (Yamane,1973) อธิบายไว้ว่า

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอัตราภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การให้ช่วงคะแนนแบบสอบได้ดังนี้

4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับความเห็นด้วยมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับความเห็นด้วยมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับความเห็นด้วยปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับความเห็นด้วยน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 การศึกษาข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เอกสาร บทความ หนังสือ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เป็นการเก็บข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

3.4.2 การใช้แบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานประจำที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำนวน 400 คน เป็นการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดค่าสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

3.5.1.1 ค่าความถี่ และค่าร้อยละใช้อธิบายเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้อธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรอิสระ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

3.5.1.3 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้อธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

3.5.2.1 Independent sample t-test ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรในด้านเพศ สำหรับอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานจะวัดความแปรปรวนของค่าเฉลี่ย (Analysis of Variance) ด้วยค่าสถิติ F-test (Anova) เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ (Multiple comparison) ด้วยวิธี Least Significance (LSD)

3.5.2.2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร วัตถุประสงค์ข้อนี้วัดสมมติฐานการวิจัยด้วยค่าความสัมพันธ์เชิงสถิติ Pearson Correlation Coefficient (r) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้เกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ 5 ระดับ ดังนี้ (Hinkle D.E.,1998)

<u>ค่า r</u>		<u>ระดับของความสัมพันธ์</u>
0.90 - 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
0.70 - 0.90	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.50 - 0.70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.30 - 0.50	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.00 - 0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด(มหาชน) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Surver Research) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 400 คน ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับมาครบและมีความถูกต้องสมบูรณ์ที่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้จำนวน 400 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอ 4 ส่วนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม หรือปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน
2. วิเคราะห์ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)สำนักงานใหญ่
3. วิเคราะห์ความคิดเห็นต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)สำนักงานใหญ่
4. การทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	149	37.3
หญิง	251	62.8
ผลรวม	400	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 62.8 และเพศชาย จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3

ตารางที่ 4.2 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
25-30 ปี	212	53.0
31-40 ปี	173	43.3
41-50 ปี	15	3.8
51-60 ปี	0	0
ผลรวม	400	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 25-30 ปี จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมาอายุ 31-40 ปี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 อายุ 41-50 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 และอายุ 51-60 ปี จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	79	19.8
ปริญญาตรี	282	70.5
ปริญญาโท	39	9.8
สูงกว่าปริญญาโท	0	0
ผลรวม	400	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 70.5 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 ปริญญาโท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 และ สูงกว่าปริญญาโท จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงาน	359	89.8
ผู้จัดการแผนก	22	5.5
ผู้จัดการฝ่าย	19	4.8
ผลรวม	400	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตำแหน่งงานพนักงาน จำนวน 359 คน คิดเป็นร้อยละ 89.8 รองลงมาผู้จัดการแผนก จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 และผู้จัดการฝ่าย จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	101	25.3
15,000 – 30,000 บาท	238	59.5
30,001 – 45,000 บาท	35	8.8
45,001 – 60,000 บาท	26	6.5
ผลรวม	400	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รายได้ 15,000 – 30,000 บาทจำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 59.9 รองลงมารายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 รายได้ 30,001 – 45,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 และ รายได้ 45,001 – 60,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

อายุการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	32	8.0
1 – 5 ปี	276	69.0
6 – 10 ปี	89	22.3
10 ปีขึ้นไป	3	0.8
ผลรวม	400	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 69.0 รองลงมาอายุการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 อายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 และ อายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ตามลำดับ

4.2 วิเคราะห์ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 4.7 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงานเพียงพอในการดำรงชีวิต	3.70	0.83	มาก
2. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหรือปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.74	0.84	มาก
3. ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ	3.49	0.88	มาก
ผลรวม	3.64	0.85	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 อยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหรือปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงานเพียงพอในการดำรงชีวิตมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 อยู่ในระดับมาก และท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงาน และจัดแบ่งพื้นที่ทำงานเป็นสัดส่วน	4.09	0.85	มาก
2. องค์กรให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน	3.91	0.75	มาก
3. มีการตรวจสุขภาพประจำปีที่ครอบคลุมเพียงพอและเหมาะสม	3.47	0.88	มาก
ผลรวม	3.82	0.83	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 อยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงาน และจัดแบ่งพื้นที่ทำงานเป็นสัดส่วนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือองค์กรให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 อยู่ในระดับมาก และมีการตรวจสุขภาพประจำปีที่ครอบคลุมเพียงพอและเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล

ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากลักษณะงานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย	4.04	0.80	มาก
2. งานที่ปฏิบัติมีลักษณะเฉพาะตัว และมีความชัดเจนของงาน	4.03	0.79	มาก
3. มีการจัดกิจกรรมต่างๆเพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ เช่นการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อในด้านต่างๆ	3.93	0.85	มาก
ผลรวม	4.00	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ

มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากลักษณะงานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถ หลากหลายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคืองานที่ปฏิบัติมีลักษณะเฉพาะตัว และมีความชัดเจนของงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 อยู่ในระดับมาก และมีการจัดกิจกรรมต่างๆเพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ เช่นการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อในด้านต่างๆมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ ตำแหน่ง และมีความมั่นคงของงาน	3.94	0.84	มาก
2. มีการมอบหมายงานใหม่ๆ หรืองานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นในอนาคต	4.10	0.82	มาก
3. มีโอกาสในการศึกษาและใช้ความรู้ความสามารถใหม่ๆเพื่อการเลื่อนตำแหน่งการสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่และให้หลักประกันความมั่นคงในงาน	4.05	0.86	มาก
ผลรวม	4.03	0.84	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 อยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือมีการมอบหมายงานใหม่ๆ หรืองานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นในอนาคตมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือมีโอกาสในการศึกษาและใช้ความรู้ความสามารถใหม่ๆเพื่อการเลื่อนตำแหน่งการสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่และให้หลักประกันความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 อยู่ในระดับมาก และท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ ตำแหน่ง และมีความมั่นคงของงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ท่านสามารถทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานได้ดี	4.42	0.71	มากที่สุด
2. ท่านได้รับความช่วยเหลือและคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานเป็นอย่างดี	4.37	0.72	มากที่สุด
3. ท่านและเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	4.38	0.75	มากที่สุด
ผลรวม	4.39	0.73	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 อยู่ในระดับมากที่สุด แยกเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือท่านสามารถทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานได้ดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 อยู่ในระดับมากที่สุด และท่านได้รับความช่วยเหลือและคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานเป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน

ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กร ส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล	4.07	0.76	มาก
2. มีความเป็นธรรมในการพิจารณา การให้ผลตอบแทนและรางวัล	3.67	0.74	มาก
3. ให้โอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย	4.18	0.89	มาก
ผลรวม	3.97	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 อยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือให้โอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือวิถีชีวิตและวัฒนธรรมใน

องค์กรส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 อยู่ในระดับมาก และมีความเป็นธรรมในการพิจารณา การให้ผลตอบแทนและรางวัลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม

ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านสามารถแบ่งเวลาได้เหมาะสมระหว่างเวลาในการทำงานกับเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัว	4.01	0.79	มาก
2. ท่านรู้สึกพอใจกับการใช้เวลาในเรื่องงาน ครอบครัว สังคมและชีวิตส่วนตัวในปัจจุบัน	3.90	0.71	มาก
3. งานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว หรือเรื่องส่วนตัวของท่าน	4.06	0.79	มาก
ผลรวม	3.99	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 อยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คืองานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว หรือเรื่องส่วนตัวของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือท่านสามารถแบ่งเวลาได้เหมาะสมระหว่างเวลาในการทำงานกับเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัวมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 อยู่ในระดับมาก และท่านรู้สึกพอใจกับการใช้เวลาในเรื่องงาน ครอบครัว สังคมและชีวิตส่วนตัวในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร	4.11	0.79	มาก
2. องค์กรของท่านอำนวยความสะดวกและมีความรับผิดชอบต่อสังคม	4.11	0.81	มาก
3. องค์กรของท่านมีการให้ความร่วมมือกับชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์	4.11	0.81	มาก
ผลรวม	4.11	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 อยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร, องค์กรของท่านอำนวยความสะดวกและมีความรับผิดชอบต่อสังคม และ องค์กรของท่านมีการให้ความร่วมมือกับชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.64	0.857	มาก
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.82	0.827	มาก
3. ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล	4.00	0.813	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	4.03	0.841	มาก
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	4.39	0.726	มากที่สุด
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	3.97	0.796	มาก
7. ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม	3.99	0.761	มาก
8. ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.11	0.804	มาก
ผลรวม	3.99	0.803	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.99 แยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.39 อยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 อยู่ในระดับสูง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 อยู่ในระดับสูง ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับสูง ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 อยู่ในระดับสูง ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 อยู่ในระดับสูง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 อยู่ในระดับสูง และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

4.3 วิเคราะห์ความคิดเห็นต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษา บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 4.16 ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก

ความผูกพันด้านความรู้สึก	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความตั้งใจอย่างมากที่จะปฏิบัติตามนโยบายเป้าหมายขององค์กร ตามที่องค์กรตั้งไว้	4.19	0.76	มาก
2. ท่านรู้สึกได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.12	0.79	มาก
3. ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้	4.05	0.76	มาก
ผลรวม	4.12	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 อยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือท่านมีความตั้งใจอย่างมากที่จะปฏิบัติตามนโยบายเป้าหมายขององค์กร ตามที่องค์กรตั้งไว้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 อยู่ในระดับมาก รองลงมาท่านรู้สึกได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 อยู่ในระดับมาก และท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร

ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความคิดว่าจะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์กรนี้ตลอดไปโดยไม่คิดลาออกหรือย้ายไปหน่วยงานอื่น	3.57	0.87	มาก
2. ท่านมีความยินดีและยินยอมพร้อมที่จะให้ผู้บริหารองค์กรเปลี่ยนท่านไปปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น	3.97	0.83	มาก
3. ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่ง ที่ทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ	4.09	0.82	มาก
ผลรวม	3.88	0.84	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 อยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่ง ที่ทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 อยู่ในระดับมาก รองลงมาท่านมีความยินดีและยินยอมพร้อมที่จะให้ผู้บริหารองค์กรเปลี่ยนท่านไปปฏิบัติงานในหน้าที่อื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 อยู่ในระดับมาก และท่านมีความคิดว่าจะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์กรนี้ตลอดไปโดยไม่คิดลาออกหรือย้ายไปหน่วยงานอื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จในทุกๆ ด้าน	4.10	0.82	มาก
2. ท่านมีความเต็มใจยินดีที่จะทำงานให้กับงานในองค์กรของท่าน และ ทั้งในเวลางานและวันหยุด แม้ว่าท่านจะไม่ได้รับค่าตอบแทน	3.21	1.00	ปานกลาง
3. ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงาน แม้จะเป็นงานที่นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ	3.49	0.95	มาก
ผลรวม	3.60	0.92	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 อยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือท่านมีความเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จในทุกๆด้านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 อยู่ในระดับมาก รองลงมาท่านมีความเต็มใจที่จะทำงาน แม้จะเป็นงานที่นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 อยู่ในระดับมาก และท่านมีความเต็มใจยินดีที่จะทำงานให้กับงานในองค์กรของท่านและ ทั้งในเวลางานและวันหยุด แม้ว่าท่านจะไม่ได้รับค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก	4.12	0.694	มาก
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	3.87	0.730	มาก
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.60	0.790	มาก
ผลรวม	3.86	0.738	มาก

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 อยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือความผูกพันด้านความรู้สึกรักมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

4.4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรจำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	\bar{X}	S.D.	t-test	Sig	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ด้านความรู้สึกรัก	ชาย	2.42	0.40	-1.89	0.06	ไม่แตกต่าง
	หญิง	2.50	0.42			
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ชาย	2.29	0.41	-1.38	0.17	ไม่แตกต่าง
	หญิง	2.35	0.45			
ด้านบรรทัดฐาน	ชาย	2.09	0.46	-2.36	0.02	แตกต่าง
	หญิง	2.20	0.48			

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ พบว่าบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรบิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรจำแนกตาม อายุ

ความผูกพันต่อองค์กร		SS	df	MS	F	Sig	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
ด้านความรู้สึกรัก	ระหว่างกลุ่ม	6.56	2	3.28	7.02	0.07	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	185.49	397	0.47			
	รวม	192.05	399				
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	9.83	2	4.91	9.62	0.10	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	202.81	397	0.51			
	รวม	212.64	399				
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	4.94	2	2.47	4.02	0.06	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	244.21	397				
	รวม	249.15	399				

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ พบว่า บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรบิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรจำแนกตาม ระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร		SS	df	MS	F	Sig	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
ด้านความรู้สึกร	ระหว่างกลุ่ม	9.65	2	4.83	10.51	0.22	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	182.39	397	0.46			
	รวม	192.05	399				
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	12.37	2	6.18	12.26	0.40	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	200.27	397	0.50			
	รวม	212.64	399				
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	11.78	2	5.89	9.85	0.12	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	237.37	397	0.60			
	รวม	249.15	399				

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ พบว่า บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรบิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรจำแนกตาม ตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์กร		SS	df	MS	F	Sig	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ด้านความรู้สึกร	ระหว่างกลุ่ม	5.51	2	2.75	5.86	0.31	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	186.54	397	0.47			
	รวม	192.05	399				
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	8.16	2	4.08	7.92	0.47	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	204.48	397	0.52			
	รวม	212.64	399				
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	8.05	2	4.03	6.63	0.34	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	241.10	397	0.61			
	รวม	249.15	399				

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ พบว่า บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรบิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร
จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร		SS	df	MS	F	Sig	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
ด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	19.07	3	6.36	14.55	0.20	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	172.98	396	0.44			
	รวม	192.05	399				
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	24.87	3	8.29	17.49	0.18	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	187.77	396	0.47			
	รวม	212.64	399				
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	20.17	3	6.72	11.63	0.48	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	228.98	396	0.58			
	รวม	249.15	399				

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ พบว่า บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)
สำนักงานใหญ่ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด
ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร
จำแนกตาม อายุการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร		SS	df	MS	F	Sig	ผลการ ทดสอบ สมมติฐาน
ด้านความรู้สึกรัก	ระหว่างกลุ่ม	15.94	3	5.31	11.95	0.60	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	176.11	396	0.44			
	รวม	192.05	399				
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	20.52	3	6.84	14.10	0.71	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	192.12	396	0.49			
	รวม	212.64	399				
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	10.76	3	3.59	5.96	0.30	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	238.39	396	0.60			
	รวม	249.15	399				

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ พบว่าบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)สำนักงานใหญ่ไม่สัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันขององค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก		
	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.64**	0.00	ปานกลาง
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.61**	0.00	ปานกลาง
3. ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล	0.71**	0.00	สูง
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	0.72**	0.00	สูง
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	0.62**	0.00	ปานกลาง
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	0.68**	0.00	ปานกลาง
7. ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม	0.54**	0.00	ปานกลาง
8. ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.73**	0.00	สูง
ผลรวม	0.66**	0.00	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (2-tailed)

จากตารางที่ 4.26 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึก กรณีศึกษา บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r=0.66$)

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันขององค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร		
	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.67**	0.00	ปานกลาง
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.60**	0.00	ปานกลาง
3. ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล	0.65**	0.00	ปานกลาง
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	0.70**	0.00	สูง
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	0.51**	0.00	ปานกลาง
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	0.61**	0.00	ปานกลาง
7. ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม	0.51**	0.00	ปานกลาง
8. ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.68**	0.00	ปานกลาง
ผลรวม	0.62**	0.00	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (2-tailed)

จากตารางที่ 4.27 พบว่าพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร กรณีศึกษา บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r=0.62$)

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันขององค์กร ด้านบรรทัดฐาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน		
	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.55**	0.00	ปานกลาง
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.55**	0.00	ปานกลาง
3. ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล	0.51**	0.00	ปานกลาง
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	0.54**	0.00	ปานกลาง
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	0.37**	0.00	ต่ำ
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	0.62**	0.00	ปานกลาง
7. ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม	0.42**	0.00	ต่ำ
8. ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.51**	0.00	ปานกลาง
ผลรวม	0.51**	0.00	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (2-tailed)

จากตารางที่ 4.28 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านบรรทัดฐาน กรณีศึกษา บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r=0.51$)

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันขององค์กร ในภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.64**	0.00	ปานกลาง
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.61**	0.00	ปานกลาง
3. ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล	0.70**	0.00	ปานกลาง
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	0.71**	0.00	สูง
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	0.62**	0.00	ปานกลาง
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	0.68**	0.00	ปานกลาง
7. ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม	0.54**	0.00	ปานกลาง
8. ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.73**	0.00	สูง
ผลรวม	0.65**	0.00	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (2-tailed)

จากตารางที่ 4.29 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมกรณีศึกษา บริษัท บีทีซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r=0.65$)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การสรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะจากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิต ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท บิ๊กซีซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณและใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานประจำที่ปฏิบัติงานในบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด(มหาชน)สำนักงานใหญ่ จำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และส่วนสุดท้ายส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 62.8 มีอายุระหว่าง 25-30 ปี จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 70.5 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานจำนวน 359 คน คิดเป็นร้อยละ 89.8 และมีอายุการทำงาน 1-5ปี จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 69.0

5.1.2 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด(มหาชน)สำนักงานใหญ่

พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม,

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ, ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล, ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน, ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม และด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมาก

5.1.3 ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด(มหาชน)สำนักงานใหญ่

พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด(มหาชน)สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง

5.1.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด(มหาชน)สำนักงานใหญ่ไม่แตกต่างกัน

จากผลวิเคราะห์พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด(มหาชน)สำนักงานใหญ่

จากผลวิเคราะห์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กันในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด(มหาชน)สำนักงานใหญ่

5.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง อายุการทำงานที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัทบิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

เนื่องจากบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด(มหาชน)สำนักงานใหญ่ เป็นห้างค้าปลีกขนาดใหญ่ จึงต้องทำให้เกิดความเข้าใจและรับรู้ถึงกฎระเบียบข้อบังคับ การปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และนโยบายของผู้บริหารเป็นไปอย่างดี ทุกคนเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน เช่น การปรับเลื่อนตำแหน่งงาน การขึ้นเงินเดือน ทั้งในเรื่องความเป็นอยู่การเติบโตหน้าที่ในการทำงาน ทำให้ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร

5.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด(มหาชน)สำนักงานใหญ่

การพิจารณาด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด(มหาชน)สำนักงานใหญ่ ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านที่มากที่สุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานกับบุคคลอื่น แสดงให้เห็นถึงการทำงาน การเอาใจใส่จากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ และรองลงมาเป็นด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีการจัดกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์และความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ด้วยความยุติธรรม เปิดโอกาสให้ทุกคนมีความก้าวหน้า ด้านโอกาสที่ได้รับองค์กรมีการเปิดโอกาสและส่งเสริมให้พนักงานทุกคนและทุกตำแหน่งงานมีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของตน ด้านการดำเนินชีวิตโดยรวมแสดงให้เห็นถึงระยะเวลาในการทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต ด้านสิทธิส่วนบุคคลการได้รับการเสมอภาคในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแสดงให้เห็นถึงสถานที่ที่มีความพร้อมในการทำงานมากเพียงใด มาตรการในการป้องกันโรคปัจจุบันที่กำลังระบาดอย่างเหมาะสมพอสมควร และสุดท้ายด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม แสดงให้เห็นถึงความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับ

การพิจารณาด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มากที่สุดคือ ความผูกพันด้านความรู้สึก แสดงให้เห็นถึงว่า บริษัท พนักงานขององค์กรมีความรู้สึกได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภาคภูมิใจ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รองลงมาคือ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร พนักงานขององค์กรมีความตั้งใจ และยืนหยัดที่จะทำงานในองค์กรต่อไปจนกว่าจะถึงอายุเกษียณหรือเลิกจ้าง และสุดท้ายคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พนักงานในองค์กรมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อชื่อเสียงขององค์กรและแม้จะเป็นงานที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบก็ตาม

ผลการวิจัยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์ในทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า หากพนักงานในองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ก็จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ แต่จะสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พนิดา อร่ามจรัส (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัท โทริเซนไทย เอเจนต์ซีส์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานในกลุ่มบริษัท โทริเซนไทย เอเจนต์ซีส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 300 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานในกลุ่มบริษัท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีโดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) พนักงานในกลุ่มบริษัท โทริเซนไทย เอเจนต์ซีส์ ที่มีเพศและอายุงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานในกลุ่มบริษัท โทริเซนไทย เอเจนต์ซีส์ จำกัด มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท บีคี่ ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด(มหาชน)สำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้เพิ่มขึ้น จากผลการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ยังมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานในองค์กรเกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน โดยมุ่งปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมและยุติธรรมที่อยู่ในระดับปานกลาง เพื่อให้พนักงานในองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมที่เพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรได้

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆที่อาจส่งผลถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันขององค์กรของบริษัท บีคี่ซูเปอร์เซ็นเตอร์ เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริม พัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กร

5.3.2.2 ศึกษาการวิจัยในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลในแนวเชิงลึกและมีความหลากหลายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของ บริษัท บีคี่ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด(มหาชน)สำนักงานใหญ่

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2535). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: เค แอนด์ พี บุคส์.

กษมา ทองขลิบ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนราชินีบน. วิทยาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิณะ พรหมเพชร (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ณัทพล โดบารมิกุล(2555) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาค3

ประภาพรรณ พนันเกาว์ (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานประมาณ กรุงเทพมหานคร

อุมาพร มุลมณี (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย)

พนิดา อร่ามจรัส (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัทโทริเซนไทย เอเจนต์ซีส์ จำกัด (มหาชน)

สุรางค์ทิพย์ทะวิไชย. (2549). “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานเอกชนแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต

สุรัชย์ แก้วพิกุล. (2552) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ . มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์/กรุงเทพฯ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life). อนุสารแรงงาน ,11(4), 17 – 22.

ขนิษฐา เพิ่มชัย 2550 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยเคเคอุตสาหกรรม จำกัด

ภาษาต่างประเทศ

Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedent of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63: 1-18.

Walton E, Richard. (1974). "Improving the Quality of Work Life". *Harvard Business Review*. May-June 1974 : 22-27. New York: Free Press

Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*. 19: 533-546.

Steers, R.M. (1977). *Organizational Effectiveness: A Behavioral View*. California: Goodyear.

ภาคผนวก



แบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร
กรณีศึกษา บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)สำนักงานใหญ่

คำชี้แจง

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน 7) ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม และ 8) ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านความรู้สึก 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม มา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่อง ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

25-30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

51-60 ปี

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

สูงกว่าปริญญาโท

4. ตำแหน่งงาน

พนักงาน

ผู้จัดการแผนก

ผู้จัดการฝ่าย

5. รายได้

ต่ำกว่า 15,000 บาท

15,000-30,000 บาท

30,001-45,000 บาท

45,001-60,000 บาท

60,000 บาทขึ้นไป

6. อายุการทำงาน

ต่ำกว่า 1ปี

1-5 ปี

10 ปี

ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

หมายเหตุ : ระดับ5 =เห็นด้วยมากที่สุด ระดับ4 =เห็นด้วยมาก ระดับ3 =เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ2 =เห็นด้วยน้อย ระดับ1 =เห็นด้วยน้อยที่สุด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
(1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1.ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงานเพียงพอในการดำรงชีวิต					
2. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหรือปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ					
3. ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ					
(2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
1. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงานและจัดแบ่งพื้นที่ทำงานเป็นสัดส่วน					
2. องค์กรให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน					
3. มีการตรวจสุขภาพประจำปีที่ครอบคลุมเพียงพอและเหมาะสม					
(3) ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล					
1. มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากลักษณะงานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย					
2. งานที่ปฏิบัติมีลักษณะเฉพาะตัว และมีความชัดเจนของงาน					
3. มีการจัดกิจกรรมต่างๆเพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ เช่นการฝึกอบรม การศึกษาคูงาน การศึกษาต่อในด้านต่างๆ					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
(4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน					
1. ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ ตำแหน่ง และมีความมั่นคงของงาน					
2. มีการมอบหมายงานใหม่ๆ หรืองานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นในอนาคต					
3. มีโอกาสในการศึกษาและใช้ความรู้ความสามารถใหม่ๆ เพื่อการเลื่อนตำแหน่งการสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่และให้หลักประกันความมั่นคงในงาน					
(5) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น					
1. ท่านสามารถทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานได้ดี					
2. ท่านได้รับความช่วยเหลือและคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานเป็นอย่างดี					
3. ท่านและเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน					
(6) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน					
1. วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กร ส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล					
2. มีความเป็นธรรมในการพิจารณา การให้ผลตอบแทนและรางวัล					
3. ให้โอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
(7) ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม					
1. ท่านสามารถแบ่งเวลาได้เหมาะสมระหว่างเวลาในการทำงานกับเวลาส่วนตัว และครอบครัว					
2. ท่านรู้สึกพอใจกับการใช้เวลาในเรื่องงาน ครอบครัว สังคม และชีวิตส่วนตัวของท่าน					
3. งานที่ท่านทำอยู่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัวหรือชีวิตส่วนตัวของท่าน					
(8) ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
1. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม					
2. มีการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญา					
3. ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

หมายเหตุ : ระดับ5 =เห็นด้วยมากที่สุด ระดับ4 =เห็นด้วยมาก ระดับ3 =เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ2 =เห็นด้วยน้อย ระดับ1 =เห็นด้วยน้อยที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
(1) ความผูกพันด้านความรู้สึก					
1. ท่านมีความตั้งใจอย่างมากที่จะปฏิบัติตามนโยบายเป้าหมายขององค์กร ตามที่องค์กรตั้งไว้					
2. ท่านรู้สึกได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
3. ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ					
(2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร					
1. ท่านมีความคิดว่าจะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์กรนี้ตลอดไปโดยไม่คิดลาออกหรือย้ายไปหน่วยงานอื่น					
2. ท่านมีความยินดีและยินยอมพร้อมที่จะให้ผู้บริหารองค์กรเปลี่ยนท่านไปปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น					
3. ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่ง ที่ทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ					
(3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน					
1. ท่านมีความเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จในทุกๆ ด้าน					
2. ท่านมีความเต็มใจยินดีที่จะทำงานให้กับงานในองค์กรของท่านและ ทั้งในเวลางานและวันหยุด แม้ว่าท่านจะไม่ได้รับค่าตอบแทน					
3. ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงาน แม้จะเป็นงานที่นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ					



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล

หทัยภัทร สีใส

ประวัติการศึกษา

ปริญญาตรีบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการทั่วไป
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

ฝ่ายจัดซื้อ บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด(มหาชน)
สำนักงานใหญ่