

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย

A RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEE AT NATIONAL BROADCASTING SERVICES OF THAILAND

Received : August 29, 2019

Revised: September 16, 2019

Accepted: November 29, 2019

วราภรณ์ กองจันทา¹⁾, ชินโสณ วิสิฐนิติกิจ²⁾

¹⁾ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

²⁾ อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

WarapornKongchanta¹⁾, ChinnasoVisitnitikija²⁾

¹⁾ Master Student of Business Administration Graduate School KasemBundit University.

²⁾ Master Advisor of Business Administration Graduate School. KasemBundit University.

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน 2) ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน 3) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล และ 4) หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทยโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบสมมติฐานแบบ t-test, F-test (One-Way ANOVA) และ Pearson Product Moment Correlation

ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 26 - 35 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 25,000 บาท และอายุงาน 11 - 15 ปี คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูงทิศทางเดียวกัน รายได้และค่าตอบแทน อันดีและยุติธรรมความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาผู้บริหารองค์การควรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านวิชาการและด้านทักษะในการทำงาน การเลื่อนตำแหน่งควรเป็นไปตามความรู้ความสามารถของพนักงาน ผู้บังคับบัญชาควรมีความสนทนและเป็นกันเองกับพนักงาน ควรให้โอกาสพนักงานในการทำกิจกรรมภายนอกหรือกิจกรรมเพื่อสังคม

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ

ABSTRACT

The objective of this study is: 1) to examine the quality of work life, 2) examine the employee engagement level, 3) to compare the organizational commitment classified by personal information, and 4) to find the relationship between the quality of work life and the organizational commitment of the employee at the National Broadcasting Services of Thailand by using questionnaires as a mechanism for collecting data and using statistics to analyze the received data, i.e., percentage, mean, hypothesis in a type of t-test, F-test (One-Way ANOVA) and Pearson Product Moment Correlation.

The results showed that most respondents were male between the ages of 26-35, educational level in bachelor degree, monthly income of 15,001-25,000 baht, and 11 - 15 years of working period. The quality of work life of and the organizational commitment of the employees at National Broadcasting Services of Thailand were at a high level. The quality of work life was related to the organizational commitment at a high level in the same direction. Good and fair income and remuneration, good working relationship, pride in socially valuable organizations influenced the relationship with the organization.

Suggestions: the executives of the National Broadcasting Services of Thailand should develop their academic knowledge and work skills. The promoting should be based on the competency of the employee. Meanwhile, the supervisors should be intimate and friendly with employees and give them the opportunity to participate in external activities or social activities.

Keywords : Quality of Work Life, Organizational Commitment

บทนำ

การสร้าง ความผูกพันให้กับบุคลากรภายในองค์กรหรือหน่วยงาน เป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารที่จะสามารถทำให้บุคลากรมีความรัก มีความจงรักภักดีอยู่กับองค์กรได้นาน เพราะความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการที่บุคลากรมีความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงแล้ว จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ (สิริเชษฐ์ ปลั่งอิศวร, 2553 : 27)

การบริหารงานของหน่วยงานหรือองค์กรใด ๆ ก็ตาม การดำเนินงานจะประกอบด้วยทรัพยากร อย่างน้อย 4 ประการ คือ คน (men) เงิน (money) วัสดุสิ่งของ (materials) และการจัดการ (management) ซึ่งปัจจัยทั้ง 4 ประการนี้ คนนับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่ง ซึ่งจะมีผลทำให้มีการพัฒนามากขึ้นหรือน้อยลง คนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสมก็จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ แสดงถึงแนวโน้มในความตั้งใจของบุคคลที่จะคงอยู่หรือลาออกจากองค์กรได้ ซึ่งการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในการ

ทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากต่อองค์การ เมื่อบุคลากรมีประสบการณ์การทำงานที่ดีมีคุณภาพชีวิต การทำงานที่เหมาะสมก็จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้มีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นในการทำงานและก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การได้ดี (Greenberg and Baron, 1995 : 647) บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะมีความรู้สึกว่างานมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อตนเอง มีความผูกพันกับงาน ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจทำงานที่ดี โดยร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายชีวิตในการทำงานที่ดีของบุคคลหรือสมาชิกในองค์การ (Meleis and Trangenstein, 1994 : 9) เมื่อศึกษาปัจจัยแห่งความสุขเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อความสำเร็จในหน้าที่การงานสร้างมิตรภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและรวมไปถึงผู้บริหารของสถานีวิทยุโทรทัศนแห่งประเทศไทย และเพิ่มศักยภาพการทำงาน ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขในการที่ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้การทำงานราบรื่น ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คุณภาพชีวิตในการทำงานและค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่ ของพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานจ้างเหมาบริการฯ การที่เจ้าหน้าที่ได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอต่อตนเองและครอบครัวกับการมีชีวิตอยู่ได้จะทำให้พนักงานเกิดความสุขอย่างแท้จริงในการทำงาน อีกทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ยังไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น ที่นั่งพักช่วงกลางวัน มุมกาแฟ และการเตือนภัยอันตรายต่อสุขภาพอนามัยในการทำงานก็ไม่มีสถานที่ที่คับแคบไม่ค่อยสะอาด ไม่สบายใจทำให้เจ้าหน้าที่ที่ทำงานรู้สึกไม่สะดวกสบาย เท่าที่ควร สถานีวิทยุโทรทัศนแห่งประเทศไทย ยังไม่เปิดการฝึกอบรมที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและ

ความมั่นคงในอาชีพ รวมถึงให้เป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานให้แก่เจ้าหน้าที่ประจำปีหรือตามความจำเป็น ให้เจ้าหน้าที่ได้ใช้พัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสดำเนินงาน ที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมายเพราะต้องทำตามคำสั่งเท่านั้น

ด้วยเหตุผลข้างต้นผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน สถานีวิทยุโทรทัศนแห่งประเทศไทย เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสถานีวิทยุโทรทัศนแห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถานีวิทยุโทรทัศนแห่งประเทศไทย
3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถานีวิทยุโทรทัศนแห่งประเทศไทย จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
4. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถานีวิทยุโทรทัศนแห่งประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถานีวิทยุโทรทัศนแห่งประเทศไทยที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถานีวิทยุโทรทัศนแห่งประเทศไทย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถานีวิทยุโทรทัศนแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1. ด้านเนื้อหา การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถานีวิทยุโทรทัศนแห่งประเทศไทย โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton (1973 : 49-55) ผู้วิจัยได้ศึกษาแล้วมีความสอดคล้องกับบริบทของพนักงานสถานีวิทยุโทรทัศนแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย 8 ด้าน รายได้และค่าตอบแทนอันดีและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน ร่วมกัน ลักษณะการบริหารการกำหนดนโยบายที่มีผลกระทบต่อข้าราชการโดยตรง ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1977)

2. ด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานสถานีวิทยุโทรทัศนแห่งประเทศไทย โดยเลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน (ส่วนเทคโนโลยี ส่วนผลิตรายการ ส่วนจัดและควบคุมรายการ ส่วนผลิตรายการข่าว ส่วนแผนงานและประสานงาน ฝ่ายบริหารงานทั่วไป และฝ่ายประชาสัมพันธ์) โดยการสุ่มอย่างง่าย

3. ด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างเดือนมิถุนายน ถึง เดือนกันยายน 2562

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ของพนักงานสถานีวิทยุโทรทัศนแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการวิจัยไว้ดังนี้

ประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

จากจำนวนพนักงานของสถานีวิทยุโทรทัศนแห่งประเทศไทยทั้งหมด จำนวน 800 คน เลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 ตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาร์ยามาเน่ (Taro Yamane) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และขอบเขตความคลาดเคลื่อนได้ 0.05 ตามสูตรดังต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (โดยการวิจัยนี้กำหนดให้เป็น 0.05) การวิจัยครั้งนี้ จึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยสร้างขึ้นเองมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

2.1 ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องรวมทั้งหลักการและวิธีการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ตลอดจนกำหนดกรอบแนวความคิดการวิจัย โดยได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2 ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร บทความ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม

2.3 กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถาม ให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในงานวิจัย

2.4 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

2.5 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอกับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อนำไปปรับปรุงในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์

2.6 ทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้เสนอแนะ

2.7 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

2.8 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบอีกครั้งแล้วนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.9 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้ว ทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 คน

2.10 นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์จำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัต (Cronbach's alpha coefficient) โค ร ง ส ร ้างแบบสอบถามประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ การสร้างลักษณะคำถามเป็นลักษณะนามบัญญัติ (Nominal Scale) เป็นการวัดข้อมูลเพื่อจัดแบ่งข้อมูลออกเป็นกลุ่มๆ ตามคุณสมบัติที่กำหนด โดยมีคำตอบให้เลือกหลายคำตอบ แต่ผู้ตอบสามารถเลือกตอบเพียงข้อเดียว ข้อมูลที่วัดได้ในระดับนี้ใช้สถิติอย่างง่ายในการคำนวณคือ ค่าร้อยละ โดยในส่วนข้อมูลส่วนที่ 1 ประกอบด้วยจำนวนคำถามทั้งสิ้น 6 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยเป็นลักษณะคำถามแบบ

ค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับสำคัญ ออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert) แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และในการประมาณค่าได้มีการกำหนดค่าไว้ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึงสำคัญมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึงสำคัญมาก

ระดับ 3 หมายถึงสำคัญปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึงสำคัญน้อย

ระดับ 1 หมายถึงสำคัญน้อยที่สุด

การประเมินผลการวิเคราะห์ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ยของแต่ละระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 น้อยที่สุด

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้ได้ส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบข้อความเนื้อหา ภาษา ความชัดเจนและความถูกต้องครบถ้วนตามประเด็นที่ศึกษาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ดำเนินการทดสอบกับกลุ่มตัวแทน จำนวน 30 คน นำผลมาปรับปรุงอีกครั้งก่อนนำออกใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น สำหรับการศึกษาไปทำการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน หลังจากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร

$$\text{โดยใช้สูตร } IOC = \sum \frac{R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยค่า +1 หมายถึง ข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้ และ -1 หมายถึง ข้อคำถาม ไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ทั้งนี้ผู้ศึกษาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 มาใช้เป็นข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ซึ่งได้ตรวจสอบแบบสอบถามแล้วเห็นว่าแบบสอบถามทุกข้อที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเที่ยงตรงของเนื้อหาครอบคลุมในแต่ละด้าน และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาค่า Validity โดยใช้ IOC ซึ่งจะต้องไม่ต่ำกว่า 0.5 ในแต่ละข้อผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบและนำมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งผลการวัดค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้โดยมีค่า IOC เท่ากับ 0.96

การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pretest) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษา จำนวน 30 คน โดยการนำไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) หาความเชื่อมั่นรวมโดยใช้วิธีของ Cronbach (1984: 161 อ้างอิงถึงใน กัลยา วาณิชบัญชา, 2548) เพื่อให้เกิดความชัดเจนของข้อคำถาม โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่ค่ามากกว่า 0.70 เพื่อแสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นเพียงพอ โดยใช้ Program SPSS ในการคำนวณ หาค่า Reliability ใช้ คำสั่ง Analyze Scale Reliability Analysis ซึ่งผลการทดสอบได้ค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .89

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่ออธิบายข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามและตัวแปรต่าง ๆ

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ คือ t - test การวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F-test (One-way ANOVA) Correlation Coefficient Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 26 - 35 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร 11 - 15 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 25,000 บาท

1. ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถานีวิทย์โทรทัศน์แห่งประเทศไทย

จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถานีวิทย์โทรทัศน์แห่งประเทศไทยโดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก ($\bar{x} = 3.52$) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความสำคัญ อยู่ในระดับความสำคัญมาก 4 รายการ ประกอบด้วย ความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ($\bar{x} = 3.80$) ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ($\bar{x} = 3.60$) โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ($\bar{x} = 3.59$) และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{x} = 3.57$) ระดับความสำคัญปานกลาง 4 รายการ ประกอบด้วย ลักษณะการบริหารการกำหนดนโยบายที่มีผลกระทบ

ต่อข้าราชการโดยตรง ($\bar{x} = 3.47$) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ($\bar{x} = 3.43$) รายได้และค่าตอบแทนอันดีและยุติธรรม ($\bar{x} = 3.40$) และความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 3.32$) ตามลำดับ

2. ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถานีวิทย์โทรทัศน์แห่งประเทศไทย

จากการศึกษาข้อมูลพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถานีวิทย์โทรทัศน์แห่งประเทศไทย โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 รายการ ประกอบด้วย ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ ($\bar{x} = 4.03$) ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ($\bar{x} = 3.98$) และความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($\bar{x} = 3.98$) ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การการทำงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถานีวิทย์โทรทัศน์แห่งประเทศไทยที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 บุคคลที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถานีวิทย์โทรทัศน์แห่งประเทศไทยที่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐานเมื่อพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .101 ซึ่งมากกว่าระดับ

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 แสดงว่า เพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถานีวิทย์โทรทัศน์แห่งประเทศไทย ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 บุคคลที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถานีวิทย์โทรทัศน์แห่งประเทศไทยที่แตกต่างกัน จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคคลที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถานีวิทย์โทรทัศน์แห่งประเทศไทย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.3 บุคคลที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ สถานีวิทย์โทรทัศน์แห่งประเทศไทยที่แตกต่างกัน จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าบุคคลที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถานีวิทย์โทรทัศน์แห่งประเทศไทย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.4 บุคคลที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน สถานีวิทย์โทรทัศน์แห่งประเทศไทยที่แตกต่างกัน จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคคลที่มีการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถานีวิทย์โทรทัศน์แห่งประเทศไทย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.5 บุคคลที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน สถานีวิทย์โทรทัศน์แห่งประเทศไทยที่แตกต่างกัน จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคคลที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถานีวิทย์โทรทัศน์แห่งประเทศไทย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.6 บุคคลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทยที่แตกต่างกัน จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคคลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า ข้อมูลส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ด้านระยะเวลาการทำงาน ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทยที่แตกต่างกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทยมีความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย

สมมติฐานที่ 2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทยกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ภาพรวมเฉลี่ยมีความสัมพันธ์ระดับสูงทิศทางเดียวกัน ($r = .622$) แสดงผลตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความเชื่อมั่นและยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย	ความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ด้านรายได้และค่าตอบแทนอันดีและยุติธรรม	.483	.000**	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	.449	.000**	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.434	.000**	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ	.531	.000**	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	.553	.000**	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ด้านลักษณะการบริหารการกำหนดนโยบายที่มีผลกระทบ ต่อข้าราชการโดยตรง	.511	.000**	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	.400	.000**	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม	.603	.000**	สูงทิศทางเดียวกัน
ภาพรวมเฉลี่ย	.622	.000**	สูงทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2-tailed)

สมมติฐานที่ 2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทยกับ

ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ จากการวิเคราะห์

ข้อมูล พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
สถานีวิทย์โทรทัศน์แห่งประเทศไทยมีความสัมพันธ์
กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท

ความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การภาพรวมเฉลี่ย
มีความสัมพันธ์ระดับสูงทิศทางเดียวกัน ($r = .621$)
แสดงผลตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน สถานีวิทย์โทรทัศน์แห่งประเทศไทย	ความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ด้านรายได้และค่าตอบแทนอันดีและยุติธรรม	.421	.000**	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	.399	.000**	น้อยทิศทางเดียวกัน
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.484	.000**	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ	.516	.000**	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	.583	.000**	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ด้านลักษณะการบริหารการกำหนดนโยบายที่มีผลกระทบ ต่อข้าราชการโดยตรง	.557	.000**	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	.417	.000**	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ด้านความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม	.592	.000**	สูงทิศทางเดียวกัน
ภาพรวมเฉลี่ย	.621	.000**	สูงทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2-tailed)

สมมุติฐานที่ 2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานของ
ของพนักงานสถานีวิทย์โทรทัศน์แห่งประเทศไทยกับ
ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างยิ่ง
ที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ
จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน

ของพนักงานสถานีวิทย์โทรทัศน์แห่งประเทศไทย
มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความ
ปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ
ในองค์การ ภาพรวมเฉลี่ย มีความสัมพันธ์ระดับสูง
ทิศทางเดียวกัน ($r = .658$) แสดงผลตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน สถานีวิทย์โทรทัศน์แห่งประเทศไทย	ความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนา อย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ด้านรายได้และค่าตอบแทนอันดีและยุติธรรม	.476	.000**	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	.472	.000**	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.530	.000**	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ	.507	.000**	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	.557	.000**	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ด้านลักษณะการบริหารการกำหนดนโยบาย ที่มีผลกระทบต่อข้าราชการโดยตรง	.536	.000**	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	.496	.000**	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม	.635	.000**	สูงทิศทางเดียวกัน
ภาพรวมเฉลี่ย	.658	.000**	สูงทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2-tailed)

สมมุติฐานที่ 2.4 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน สถานีวิทย์โทรทัศน์แห่งประเทศไทย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมเฉลี่ยมีความสัมพันธ์ระดับสูงทิศทางเดียวกัน ($r = .721$) แสดงผลตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน สถานีวิทย์โทรทัศน์แห่งประเทศไทย	ความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม			
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์	ลำดับ
ด้านรายได้และค่าตอบแทนอันดีและยุติธรรม	.524	.000**	ปานกลางทิศทางเดียวกัน	5
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	.502	.000**	น้อยทิศทางเดียวกัน	7
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.550	.000**	ปานกลางทิศทางเดียวกัน	6
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ	.589	.000**	ปานกลางทิศทางเดียวกัน	4
ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	.642	.000**	สูงทิศทางเดียวกัน	2

ตารางที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน สถาบันวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย	ความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม			
	r	p- value	ระดับความสัมพันธ์	ลำดับ
ด้านลักษณะการบริหารการกำหนดนโยบายที่มีผลกระทบต่อการชำระหนี้โดยตรง	.608	.000**	สูงทิศทางเดียวกัน	3
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	.500	.000**	ปานกลางทิศทางเดียวกัน	8
ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม	.695	.000**	สูงทิศทางเดียวกัน	1
ภาพรวมเฉลี่ย	.721	.000**	สูงทิศทางเดียวกัน	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2-tailed)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายอายุ 26-35 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรีรายได้ประจำต่อเดือน 15,000-25,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสถาบันวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในภาพรวมของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับความสำคัญปานกลางซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแก้วกาญจน์วิชัยรัตน์ (2557) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสวนสัตว์เชียงใหม่ พบว่า ด้านรายได้และค่าตอบแทนอันดีและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้า

และความมั่นคงด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ภาพรวมในทุกปัจจัยอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของณิชา กลักโพธิ์ (2561) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในเขตโกดังรวมอินทราแพคทอรี่ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสได้รับการพัฒนา และใช้ความสามารถของบุคคล ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในภาพรวมของคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย พบว่า ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร

ภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐสิชล สุขการเพียร (2556) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตและ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของคนประจำเรือพาณิชย์ชาวไทย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ความเชื่อถือ และการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ด้านความ เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ ขององค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิรมล กุลพญา (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพ ชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในธุรกิจน้ำอัดลมพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่ต่างกันมีความ ผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแก้วกาญจน์ วิชัยรัตน์ (2557: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิต การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ส่วนสัตว์เชียงใหม่ ผลจากศึกษาพบว่า ปัจจัย ส่วนบุคคล ด้านอายุ ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของระดับความผูกพัน ต่อองค์กรของสถานีวิจัยโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของกฤษฎา ต้นเปาว์,

น้ำทิพย์ จันนา และอนันต์โชค รัตนการุณย์พงศ์ (2559) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานต่อความ ผูกพันที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน บริษัท ดีไลน์ คอนสตรัคชั่นพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล เรื่อง สถานภาพต่างกัน จะมีความคิดเห็นด้านความ ผูกพันในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิรมล กุลพญา (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพ ชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในธุรกิจน้ำอัดลม ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานที่ต่างกันมีความ ผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญ ที่ระดับ .05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอาภทิพย์ กรดศรี ไหม (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณ ภาพ ชีวิต ใน การ ทำงาน กับ ความ ผูก พัน ต่อ องค์กร ของ พนักงาน บริษัท บริการ รับ เหม า แรงงาน แห่ง หนึ่ง ใน เขต กรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้าน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันจะมีความผูกพัน ต่อองค์กรแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรภัทร วาณิช พัทธกิจ (2555) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทร่วมเจริญพัฒนา จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถานีวิทย์โทรทัศน์แห่งประเทศไทย ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาให้ตรงกับความต้องการของพนักงานสถานีวิทย์โทรทัศน์แห่งประเทศไทยดังนี้

1. ผู้บริหารควรกำหนดค่าตอบแทนโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่ตรงกับงาน ให้สอดคล้องกับภาวะการดำรงชีพและใกล้เคียงกับธุรกิจลักษณะเดียวกัน จัดสวัสดิการทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินอย่างเหมาะสม

2. ผู้บริหารควรส่งเสริมพนักงานให้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ ให้โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถสร้างสรรค์ผลงานอย่างเต็มที่ ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค

โดยสามารถแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนางานอย่างเต็มที่

3. ผู้บริหารควรจัดหาและบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ให้เพียงพอและอยู่ในสภาพที่พร้อมเหมาะสมในการทำงาน จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยถูกสุขลักษณะและเอื้อต่อการทำงานของพนักงาน

4. ผู้บริหารควรสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานให้เกิดความรักสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลในการทำงานซึ่งกันและกัน กิจกรรมช่วยเหลือสังคมที่สร้างความภาคภูมิใจในองค์กรมอบหมายงานให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

ศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถานีวิทย์โทรทัศน์แห่งประเทศไทยเพื่อพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 6). ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แก้วกาญจน์ วิชัยรัตน์. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสวนสัตว์ เชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมือง บัณฑิตวิทยาลัย คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐสิชล สุขการเพียร. (2556). คุณภาพชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของคนประจำเรือพาณิชย์ชาวไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีรภัทร วานิชพิทักษ์. (2555). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทร่วมเจริญพัฒนา จำกัด. การค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- นิรมล กุลพญา. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจน้ำอัดลม. ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- น้ำทิพย์ จันนารักษ์ (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัท ดีไลน์ คอนสตรัคชั่น จำกัด. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.
- สิริเชษฐ์ ปลั่งอิศวร. (2557). ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารกรมพระธรรมนูญ. สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. ปริญญาวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อาบทิพย์ กรดศรีใหม่. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริการรับเหมาแรงงานแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Greenberg, J., & Baron, R.B. (1995). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. Pearson Education Limited : Prentice Hall.
- Walton, Richard E. (1973). *Quality of Working Life: What is it?*. Sloan Management Review, 4 (7), 49-55.
- Steers, R.M. (1977). *Organization Effectiveness*. California: Goodyear Publishers Inc.