

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
ในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม

สาวิตรี ตั้งเพียรวัฒนา

TNI

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
ปีการศึกษา 2561

THE STUDY OF RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN ANIMATION AND GAMES INDUSTRY

Savitree Tangpeanwattana

TNI

A Term Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Business Administration Program in Industrial Management

Graduate School

Thai-Nichi Institute of Technology

Academic Year 2018

หัวข้อสารนิพนธ์

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม

โดย

สาวิตรี ตั้งเพียรวัฒนา

สาขาวิชา

การจัดการอุตสาหกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ดร. นฤตย์ร่ำภา ทรัพย์ไพบูลย์

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น อนุมัติให้นับเป็นสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. พิชิต สุขเจริญพงษ์)

วันที่..... เดือน.....พ.ศ.....

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จักร ดิงศภักดิ์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปาสีรัฐ เลชะวัฒนะ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(ดร. นฤตย์ร่ำภา ทรัพย์ไพบูลย์)

สารัตถ์ ตั้งเพียรพัฒนา : การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม. อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร. นฤตย์ร่ำภา ทรัพย์ไพบูลย์, 80 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับความผูกพันในองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการสำรวจจากแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม จำนวน 400 คน

ผลของการศึกษา พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และมีความผูกพันในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กร พบว่ามีค่า 0.648 ซึ่งแปลผลได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บัณฑิตวิทยาลัย
สาขาวิชา การจัดการอุตสาหกรรม
ปีการศึกษา 2561

ลายมือชื่อนักศึกษา
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

SAVITREE TANGPEANWATTANA : THE STUDY OF RELATIONSHIP BETWEEN
QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN ANIMATION
AND GAME INDUSTRY. ADVISOR : DR. NARITRUMPA SUPPAIBOOL, 80 PP.

The purposes of this study were: to study the animation and games industry employee's quality of work life and organizational commitment level, and to study the relationship between quality of work life and organizational commitment. This study was quantitative research using the questionnaire to collect the data. The sample of the research was 400 employees in animation and games industry

The results of the study were; the overall quality of life work had mean = 3.48 was at a moderate level, the overall organizational commitment had mean = 3.04 was at a moderate level. The Pearson's correlation between the quality of life work and the organizational commitment was 0.648 of significance level at 0.01. The result showed that the quality of life work were high positively correlated with organizational commitment.

Graduate School

Field of Study Industrial Management

Academic Year 2018

Student's Signature.....

Advisor's Signature.....

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จักร ดิงศภักดิ์ ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการอุตสาหกรรม ดร. นฤตย์ร่ำภา ทรัพย์ไพบูลย์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปาลีรัฐ เลขะวัฒนะ กรรมการการสอบสารนิพนธ์ ที่ได้ให้แนวทาง คำปรึกษา คำแนะนำและข้อคิดเห็นในการจัดทำ ตรวจสอบและแก้ไขในข้อบกพร่อง จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ประกอบด้วย ดร.สุรสิทธิ์ อุดมธนาวงศ์ นายเรณูฤทธิ์ เอกวงศ์อนันต์ และนายดลชนก วรางค์มาตา ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำและ แก้ไขข้อบกพร่อง ทำให้เครื่องมือการวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณะอาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม รวมทั้งเหล่า อาจารย์พิเศษที่ได้ให้ความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ รวมถึงบุคลากรทุกท่านในสาขาวิชาที่ คอยช่วยเหลือในตลอดระยะเวลาการศึกษานี้

ขอขอบพระคุณ คุณชานนท์ วิไลยุค คุณวิศิษฐ์ ศุภางค์รัตน์ คุณปัญญา ผาสุก โกวิทศิริ คุณดวงกมล ศรีไชยกิจ คุณณัฐพงษ์ ศรีไชยกิจ คุณธิดารัตน์ ธนภรรคภวิน และผู้ที่มี ส่วนเกี่ยวข้อง ที่ให้ความสนใจ และช่วยเผยแพร่ พร้อมทั้งแนะนำช่องทางการเผยแพร่ แบบสอบถามสำหรับงานวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณมิตรสหายภาคศึกษามีเดียอาตมัสจร. เพื่อนสาขาวิชาและครอบครัวที่ คอยสนับสนุน ส่งเสริม และให้กำลังใจ รวมทั้งอดีตเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจภาระการเรียนของ ผู้วิจัย ทำให้การเรียนของผู้วิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

สาวิตรี ตั้งเพียรวัฒนา

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญรูป	ฎ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
สมมติฐานการศึกษา.....	2
ขอบเขตของการศึกษา	2
กรอบแนวคิดของการศึกษา	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
ระยะเวลาการดำเนินงาน	4
2 หลักการพื้นฐาน เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
คุณภาพชีวิตการทำงาน	5
ความผูกพันในองค์กร.....	8
อุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม.....	10
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	14
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	14
วิธีการศึกษา	15
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล	16
การวิเคราะห์ข้อมูล	19

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4	
บทสรุปและข้อเสนอแนะ	21
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	21
สรุปผลและการอภิปรายผล.....	44
ข้อเสนอแนะ.....	46
บรรณานุกรม.....	48
ภาคผนวก	54
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	55
ภาคผนวก ข เอกสารขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามงานวิจัย	64
ภาคผนวก ค ผลแบบประเมินความสอดคล้องของข้อคำถาม กับค่านิยมขององค์กรประกอบต่างๆ.....	68
ภาคผนวก ง รายชื่อบริษัทในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม	74
ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์	80

TNI

TAHTI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	ขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินงาน 4
2	รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของแบบสอบถาม 18
3	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach จากการทำ Pre-test 19
4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ 21
5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน ในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม 22
6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน ในสถานที่ทำงานปัจจุบัน 24
7	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม 25
8	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม ในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 26
9	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม ในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 27
10	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม ในด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 28
11	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 29
12	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม ในด้านการบูรณาการทางสังคม 30
13	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม ในด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม 31
14	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม ในด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต 32
15	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม ในด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม 33
16	ระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม 34
17	ระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม ในด้านความผูกพันเชิงความรู้สึก 35

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
18	ระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม ในด้านความผูกพันเชิงผลตอบแทน 36
19	ระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม ในด้านความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน 37
20	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันในองค์กรของพนักงาน..... 38
21	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันในองค์กรของพนักงานแบ่งเป็นองค์ประกอบ 39
22	การแปลผลความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันในองค์กรของพนักงานแบ่งเป็นองค์ประกอบ 44

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

สารบัญรูป

รูปที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดการวิจัย	3
2	ห่วงโซ่มูลค่าอุตสาหกรรมเกมของประเทศไทย	11
3	ห่วงโซ่มูลค่าอุตสาหกรรมแอนิเมชันของประเทศไทย	11
4	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย	15
5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	22
6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน ในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม	23
7	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน ในสถานที่ทำงานปัจจุบัน	24

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

บทที่ 1

บทนำ

สภาวะความเป็นมา แนวทางเหตุผล และปัญหา

ประเทศไทย 4.0 เป็นนโยบายสำหรับพัฒนาเศรษฐกิจประเทศ โดยการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจจากอุตสาหกรรมการผลิตเข้าสู่การนำเทคโนโลยีมาใช้ประกอบกับความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยการผลักดันนโยบายส่งเสริมอุตสาหกรรม New S – Curve ซึ่งกล่าวถึงเทคโนโลยีที่จะช่วยสนับสนุนการทำงานทั้งทางด้านการผลิต การขนส่ง พลังงาน เชื้อเพลิง การแพทย์ และรวมถึงอุตสาหกรรมดิจิทัล อันประกอบด้วยอุตสาหกรรมดิจิทัลจากความต้องการของรัฐบาล เช่น ศูนย์รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล การให้บริการซอฟต์แวร์ และอุตสาหกรรมสื่อสร้างสรรค์และแอนิเมชัน (Creative Media and Animation) ซึ่งเป็นทรัพยากรและจุดแข็งของประเทศไทย ทางภาครัฐบาลเห็นว่าอุตสาหกรรมนี้มีศักยภาพในการยกระดับเป็นเจ้าของเนื้อหาและร่วมลงทุนกับบริษัทสตูดิโอแอนิเมชันระดับโลก (ศูนย์ประสานงาน EEC. 2559) และกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลของมูลค่าตลาดของอุตสาหกรรมแอนิเมชันและอุตสาหกรรมเกมของประเทศไทยในปี 2560 มีมูลค่ารวม 3,799 และ 19,281 ล้านบาท ตามลำดับ ซึ่งเติบโตจากปี 2559 ถึง 18% และมีแนวโน้มเติบโตขึ้น (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล. 2561) จึงเป็นอุตสาหกรรมที่ภาครัฐบาลและสถาบันการเงินควรให้การสนับสนุนพัฒนา เพื่อดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศ เข้ามาในประเทศ

ในภาคการศึกษา มหาวิทยาลัยและสถาบันทั้งภาครัฐและเอกชนได้เปิดหลักสูตรเกี่ยวกับการสร้างสรรค์งานแอนิเมชันและเกมมากขึ้น และมีการปรับหลักสูตรให้เหมาะสมตามสถานการณ์ตั้งแต่ปี 2549 ทั้งยังได้รับความร่วมมือจากบริษัททางด้านแอนิเมชันและเกมที่ทำให้นักศึกษาได้ประสบการณ์การทำงานจริงและเรียนรู้ขั้นตอน ทำให้แต่ละปีการผลิตบุคลากรทางด้านการผลิตแอนิเมชันและเกมในประเทศจึงเป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน แต่ทว่างานแอนิเมชันและเกมเป็นงานที่ประกอบไปด้วยหลายส่วน และมีทีมงานหลายคน และแบ่งงานกันเป็นหลายขั้นตอน ซึ่งเป็นการประสานงานระหว่างทีมหรือบุคคล แต่บริษัทส่วนใหญ่กลับไม่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน จากประสบการณ์การทำงานของผู้วิจัย แม้จะไม่ทราบตัวเลขที่แน่นอน แต่พบว่าพนักงานลาออกจากบริษัททุกเดือน จึงเกิดเป็นข้อสงสัยถึงสภาพการทำงานที่แท้จริงตามมุมมองของพนักงานและความผูกพันในองค์กร ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาโดยใช้คุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งหมายถึงระดับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งได้รับจากประสบการณ์และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน แล้วทำให้เกิดผลดีต่อตนเองและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (พงศธร รอดถาวร. 2553 : 13) โดยงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกมนอกจาก

การได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐบาล ทางภาคเอกชนหรือบริษัทควรเห็นความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการพัฒนาอุตสาหกรรมเหล่านี้ในระดับประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม

สมมติฐานการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม

ขอบเขตของการศึกษา

เนื้อหาของการวิจัยและตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดดังกล่าว เพื่อนำมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน (กาญจนา บุญเพลิง. 2552 : 25-26; อ้างอิงจาก Walton. 1975) ได้แก่

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation)
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment)
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities)
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and Security)
5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration)
6. การบริหารงานที่เป็นธรรม (Constitutionalism)
7. ความสมดุลในการดำรงชีวิต (The Total Life Space)
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance)

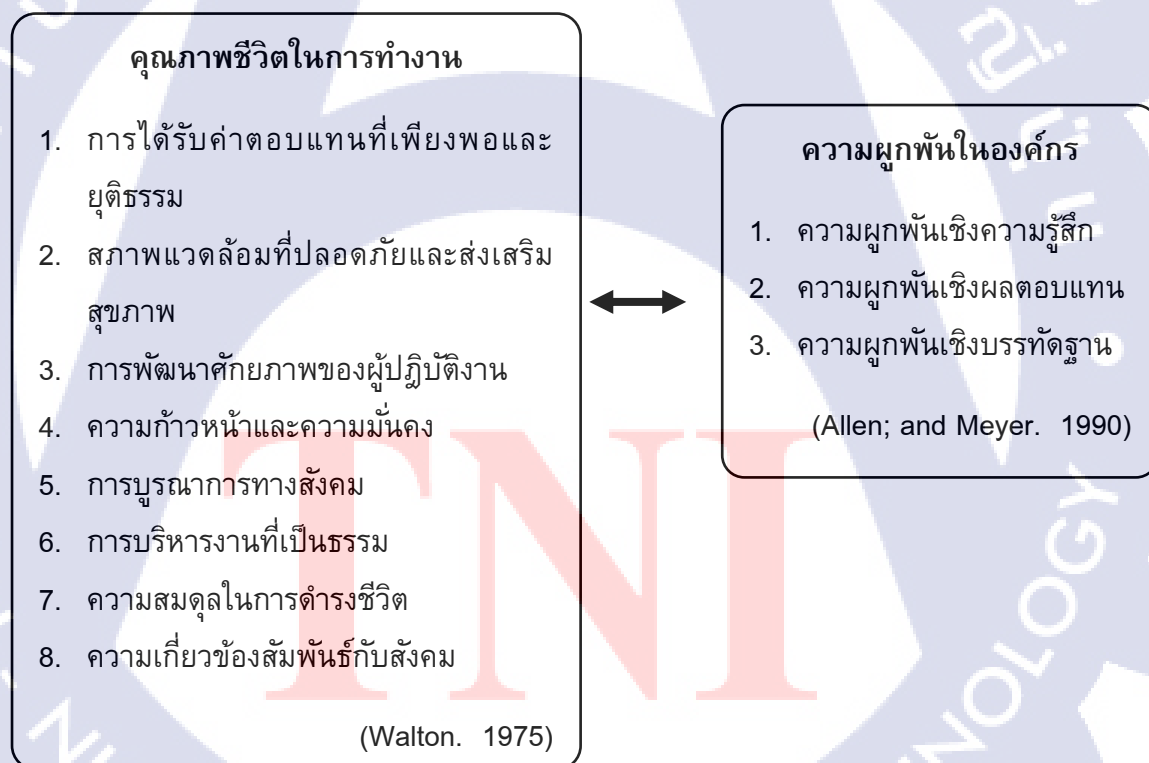
และความผูกพันในองค์กร 3 ด้าน (Jason; Jeffery; & Michael. 2017 : 176; อ้างอิงจาก Allen; & Meyer. 1990) ได้แก่

1. ความผูกพันเชิงความรู้สึก (Affective Commitment)
2. ความผูกพันเชิงผลตอบแทน (Continuance Commitment)
3. ความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากประชากรในบริษัทอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกมไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณสูตรไม่ทราบขนาดของกลุ่มตัวอย่างของคอกซ์รัน โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (Cochran. 1953) คำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 384 คน แต่เพื่อความสะดวกในการประเมินผลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงขอใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง

กรอบแนวคิดของการศึกษา



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม
2. ทราบระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม
3. ทราบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม
4. เป็นข้อเสนอแนะสำหรับบริษัทในเครืออุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม ในการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งได้รับจากประสบการณ์และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน แล้วทำให้เกิดผลดีต่อตนเองและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
2. ความผูกพันในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร และแสดงออกมาในการกระทำที่มีประโยชน์ต่อองค์กร
3. อุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีกิจกรรมทางเศรษฐกิจในการบริการผลิตคอมพิวเตอร์กราฟฟิก แอนิเมชันและเทคนิคพิเศษ และจัดทำซอฟต์แวร์เกมสำเร็จรูป

ระยะเวลาในการดำเนินการ

ตารางที่ 1 ขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินงาน

	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.
1	ศึกษาและรวบรวมเนื้อหาของการวิจัย					
2	สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย					
3	ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล					
4	วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลจากการวิจัย					

บทที่ 2

หลักการพื้นฐาน เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยหัวข้อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ความผูกพันในองค์กร
3. อุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

วอลตัน (กาญจนา บุญเพ็ญ. 2552 : 93 ; อ้างอิงจาก Walton. 1975) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ไม่ใช่แค่การกำหนดเวลาการทำงาน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ การกำหนดกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่า แต่มีความหมายที่รวมถึงความต้องการและความปรารถนาในชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้น ซึ่งองค์กรจะต้องกำหนดกระบวนการการทำงานที่ส่งเสริมให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการดำเนินงานร่วมกัน มีส่วนในการกำหนดสภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกัน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรและเป็นการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร

แฮกแมน; และ ซัลเทิล (ปรียาภรณ์ อยู่คง. 2558 : 21 ; อ้างอิงจาก Hackman; & Suttle. 1977) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่เสนอความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือแม้แต่เจ้าของบริษัท หรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่นๆ เช่น สภาพสังคมแวดล้อม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่างๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันองค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้มีอัตราขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุลดลงขณะที่ประสิทธิภาพขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

ดิน ปรัชญาพฤษ (2530) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าความเป็นมนุษย์ของบุคลากร นั่นคือ ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย

ผจญ เฉลิมสาร (2540) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายในหลายแง่มุม ซึ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายทางกว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษย์สัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน ถัดมาคือ คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายทางแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย ท้ายสุด คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่ของการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) หรือใช้คำว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งสองขององค์กรและปัจเจกบุคคลตามลำดับ

ชัชวาลย์ ทัดศิวัช (2553) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นองค์ประกอบหรือมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานพิจารณาได้ในหลายประเด็น ได้แก่ การสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญของขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการทำงานของพวกเขา นั่นคือการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้บุคลากรทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงาน ย่อมทำให้บุคลากรได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กร

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องในการทำงานที่จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีผลต่อผลผลิตของงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

วอลตัน (ปริยาภรณ์ อยู่คง. 2558 : 25-27; อ้างอิงจาก Walton. 1975) กำหนดเกณฑ์องค์ประกอบและตัวชี้วัดคุณภาพการทำงาน 8 ประการดังนี้

1. การได้รับ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่นๆอย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่น

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสภาพแวดล้อมทั้งทางด้านกายภาพและทางด้านจิตใจที่ดี โดยควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีการป้องกันอุบัติเหตุทั้งทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อม ไม่อยู่ในที่เสี่ยงภัย ไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ องค์การต้องมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม, การส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย เป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ และทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถของตนได้เป็นอย่างดี งานที่ปฏิบัติอยู่จะต้องเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้และพัฒนาทักษะของผู้ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง รวมถึงผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมายต่อตนเอง

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง ลักษณะของงานส่งเสริมการเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน การทำงานจะต้องช่วยขยายความรู้และความสามารถของผู้ปฏิบัติงานให้มีโอกาสได้ใช้ศักยภาพของตนเอง สามารถก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพของตนเอง เป็นที่ยอมรับของเพื่อนและสมาชิกในครอบครัว ซึ่งตัวชี้วัดเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานคือ การมอบหมายงานให้ได้รับผิดชอบมากขึ้น ทำงานมากขึ้น และมีความคาดหวังที่จะได้รับงานที่ใช้ความรู้ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง ลักษณะงานจะต้องมีส่วนเสริมสร้างการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน, ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ได้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรซึ่งส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานในองค์กร การทำงานปราศจากอคติ ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และทุกคนในองค์กรจะต้องมีโอกาสเท่าเทียมไรความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนรากฐานของระบบคุณธรรม

6. การบริหารงานที่เป็นธรรม (Constitutionalism) หมายถึง การทำงานต้องตั้งอยู่บนตัวบทกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม วิธีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กร เคารพในชีวิตส่วนตัวของแต่ละบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาผลตอบแทน รวมทั้งได้โอกาสที่จะแสดงความคิดเห็นของตนอย่างเปิดเผย และได้รับการปฏิบัติต่อตนเป็นอย่างดี

7. ความสมดุลในการดำรงชีวิต (The Total Life Space) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวภายนอกองค์กรอย่างพอเหมาะพอควร ไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือไม่มีเวลาใช้ชีวิตส่วนได้อย่างเพียงพอ

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) หมายถึง การทำงานจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ปฏิบัติการอยู่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านของผลผลิต, การกำจัดของเสีย การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานและเทคนิคทางการตลาด หากองค์กรไม่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าองค์กรหรืองานของตนนั้นไร้ความหมาย

ความผูกพันในองค์กร

ความหมายของความผูกพันในองค์กร

อัลเลน; และ เมเยอร์ (พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์. 2558 : 52; อ้างอิงจาก Allen; & Meyer. 1990) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าคือความรู้สึกที่มีต่อองค์กรของบุคลากรโดยความรู้สึกที่เกิดขึ้นจะเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้บุคลากรคงอยู่กับองค์กรต่อไป

เชลดอน (พงศธร รอดถาวร. 2553 : 20-21; อ้างอิงจาก Sheldon. 1971) กล่าวถึงความผูกพันในองค์กรว่าเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้น ๆ กับองค์กร เป็นสิ่งที่เกิดจากการที่บุคคลพิจารณาการลงทุน (Investments) ที่ได้ลงทุนไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ กำลังแรงงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งจะส่งผลตอบแทนในรูปของระดับความอาวุโสงาน ระดับตำแหน่ง การได้รับการยอมรับ การได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น การมีสิทธิพิเศษ หรือได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งทำให้พนักงานมีความผูกพันองค์กรสูงกว่าผู้ที่ได้ลงทุนน้อยกว่า เช่น มีอายุงานน้อยกว่า มีระดับตำแหน่งต่ำกว่า

บุคานัน (จิราภรณ์ น้อยนคร. 2551 : 27; อ้างอิงจาก Buchanan. 1974) ให้ความหมายของความผูกพันในองค์กรว่าเป็นทรศนะที่จะเข้าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มีความรักใคร่ที่ผูกติดและยึดมั่นกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร การทุ่มเทจิตใจทำงานตามบทบาทเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความภักดีต่อองค์กร

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่ต้องการทำประโยชน์เพื่อองค์กร

องค์ประกอบของความผูกพันในองค์กร

อัลเลน; และ เมเยอร์ (Jason; Jeffery; and Michael. 2017 : 176; อ้างอิงจาก Allen; and Meyer. 1990) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ความปรารถนาที่พนักงานจะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กร มีผลต่อการที่พนักงานยังคงสถานภาพเป็นสมาชิกขององค์กร หรือการลาออกจากงาน โดยได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ความผูกพันเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) เป็นความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น ซึ่งเหตุผลมาจากด้านอารมณ์ เช่น การที่มีเพื่อนสนิทอยู่ในองค์กร ไม่ต้องการจะแยกจากบุคคลนั้น หรือชอบบรรยากาศในที่ทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน หรือสนุกกับงาน ความผูกพันด้านความรู้สึกนี้ส่งผลให้อยู่เพราะต้องการ (Want to) โดยมีพื้นฐานมาจากอารมณ์ (Emotion-Based) ทั้งยังเป็นความรู้สึกที่แต่ละบุคคลนั้นยึดมั่นต่อองค์กรอย่างแท้จริง

2. ความผูกพันเชิงผลตอบแทน (Continuance Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กร เนื่องจากตระหนักถึงการที่ตนได้ลงทุนกับองค์กร (Cost-Based) กล่าวอีกนัยคืออยู่เพราะจำเป็น (Need to) เนื่องจากไม่มีทางเลือกอื่นที่ดีกว่า

3. ความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรเนื่องจากตระหนักว่าตนยังมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อองค์กร โดยมีพื้นฐานจากความรู้สึกเป็นหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ (Obligation-Based) กล่าวอีกนัยคือ อยู่เพราะควรทำ (Ought to) ความผูกพันประเภทนี้จะได้รับอิทธิพลจากการอบรมสั่งสอนจากครอบครัว วัฒนธรรม และกระบวนการขัดเกลาทางสังคม

ผลของความผูกพันในองค์กร

ซูซีย์ สมิตีไกร (2554) ได้ทำการศึกษาผลของความผูกพันในองค์กรต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ดังนี้

1. ผลการวิจัยของ เกลลัทลี (Gellatly. 1995) พบว่า ความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการขาดงาน ประกอบกับผลการวิจัยของ แองเจิล; และ เพอร์รี่ (Angle; and Perry. 1981) และ แมทเทีย; และ ซาแยค (Mathieu; and Zajac. 1993) พบว่า ความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับการมาทำงานสาย กล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า ผู้ที่มีความผูกพันในองค์กรสูงจะมาทำงานอย่างสม่ำเสมอและไม่สาย

2. ผลการวิจัยของ อัลเลน; และเมเยอร์. (Allen; and Meyer. 1996), แองเจิล; และ เพอร์รี่ (Angle; and Perry. 1981) และ เมเยอร์ (Meyer. 1993) ต่างพบว่า ความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน และการลาออกจากงาน

3. ผลการวิจัยของ บรูค; รัสเซล และ ไพรซ์ (Brook, Russell; and Price. 1988) และ ฟาร์กัส และ เททริก (Farkas; and Tetrick. 2001) ต่างพบว่าความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ ฟลินน์ และ โซโลมอน (Flynn; and

Solomon. 1985) ได้เสนอว่า ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสนับสนุนสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความผูกพันในองค์กร

4. ผลการวิจัยของ เมเยอร์; เพาโนเนน; เกลลัทลี; กอฟฟิน; และ แจ็คสัน. (Meyer, Paunonen, Gellatly, Goffin; and Jackson. 1989) พบว่า ความผูกพันเชิงอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ขณะที่ความผูกพันเชิงผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การวิจัยโดย คอนอฟสกี; และ โครแพนซาโน (Konovsky; and Cropanzano. 1991) และ มัวร์มาน; เนียฮอฟฟ์; และ ออร์แกน (Moorman, Niehoff; and Organ. 1993) ต่างพบว่า ความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคคลที่ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา

5. ผลการวิจัยของ อัลเลน; และ เมเยอร์ (Allen; and Meyer. 1990), ออร์แกน; และ ไรอัน (Organ; and Ryan. 1995) และ สแคปป (Schappe. 1998) ต่างพบว่าความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งหมายถึงพนักงานที่มีความผูกพันในองค์กรควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร นอกจากนี้ งานวิจัยของ บอลอน (Bolton. 1997) พบว่า ความผูกพันเชิงอารมณ์เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ดีที่สุด

อุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม

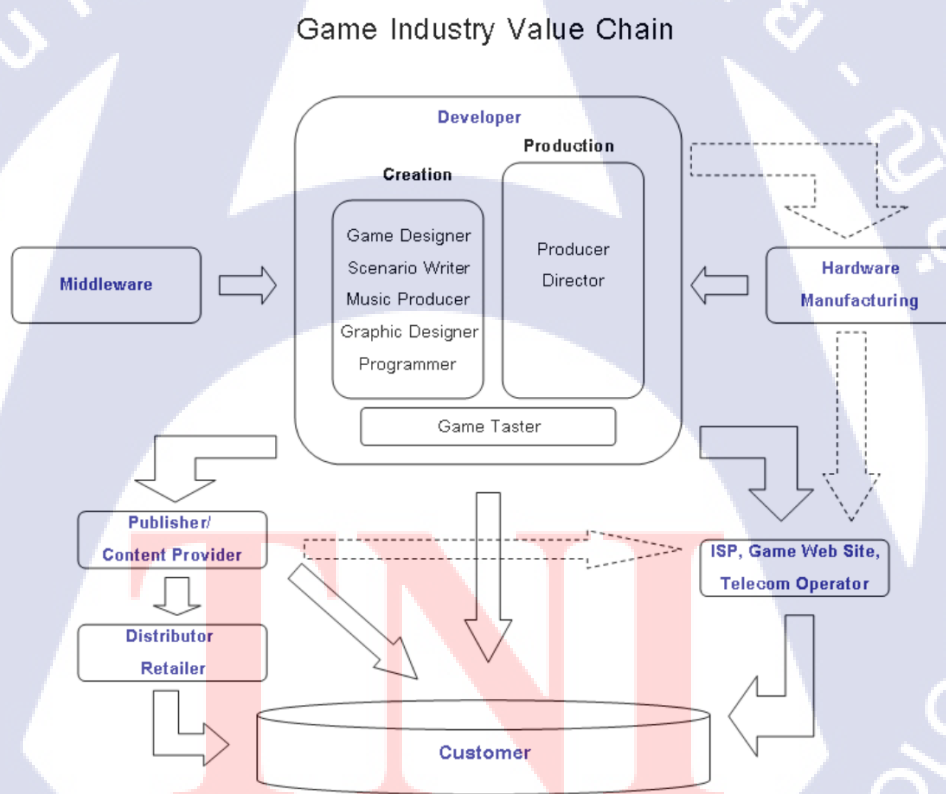
อุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกมในประเทศไทยได้ถูกนิยามและจัดประเภทอยู่ในอุตสาหกรรมดิจิทัลจากการกำหนดจากกลุ่มอุตสาหกรรมเดิมใน ISICREV.4 หมวดใหญ่ J: ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร (Information and communication) ซึ่งมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลิตผลทางวัฒนธรรม ซึ่งรวมถึงการจัดหาวิธีการถ่ายทอดหรือเผยแพร่ผลผลิตเหล่านี้ และข้อมูลหรือการสื่อสารต่าง ๆ ตลอดจนกิจกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ การประมวลผลข้อมูลและกิจกรรมการบริการด้านข้อมูลข่าวสารอื่น ๆ

นอกจากนี้อุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกมในประเทศไทย ได้มีการจัดประเภทธุรกิจของนิติบุคคล โดยกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ตามหลักการจัดการประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม (ประเทศไทย) ปี 2552 กระทรวงแรงงาน (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. 2562ก) ดังนี้

รหัส 58201 การจัดทำซอฟต์แวร์เกมสำเร็จรูป มีคำอธิบายว่า เป็นการจัดทำซอฟต์แวร์เกมสำเร็จรูป เป็นการจัดทำที่มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปเล่นกับคอมพิวเตอร์ทุกระบบรวมทั้งบนอินเทอร์เน็ต โดยการชำระเงิน อาจทำในรูปแบบของสมาชิกหรือชำระในการเล่นแต่ละครั้ง Role-Playing Game (RPGs) เกมกลยุทธ์ เกมผจญภัย เกมสำหรับเด็ก ฯลฯ การจัดทำหรือพัฒนาซอฟต์แวร์เกมสำเร็จรูปที่สามารถดาวน์โหลดและจัดเก็บลงอุปกรณ์ เพื่อการติดตั้งหรือใช้งานต่อไป

รหัส 59122 การบริการทำคอมพิวเตอร์กราฟฟิก แอนิเมชันและเทคนิคพิเศษ มีคำอธิบายว่า เป็นการบริการทำภาพแอนิเมชัน การออกแบบแอปสแตรกและองค์ประกอบต้นแบบที่คล้ายกัน โดยใช้เทคนิคทางคอมพิวเตอร์หรือโดยการวาด การบริการปรับเปลี่ยนสีภาพ เช่น การเพิ่ม การปรับแต่งหรือลบสี การบริการปรับแต่งฟิล์มภาพยนตร์ วิดีทัศน์ หรือสื่อดิจิทัลให้ดีขึ้น เช่น การขจัดรอยขีดข่วน เพื่อให้ฟิล์มอยู่ในสภาพพร้อมสำหรับการแปลงต่อไป การบริการทำเทคนิคพิเศษสำหรับฟิล์มภาพยนตร์ วิดีทัศน์ หรือสื่อดิจิทัล

ข้อมูลจากกรมพัฒนาการค้า (2562ง,จ) พบว่ามีนิติบุคคลที่จดทะเบียนกับกรมพัฒนาการค้าที่ดำเนินกิจการในประเภทอุตสาหกรรมดังกล่าว มีจำนวน 255 รายทุนจดทะเบียน 3,396 ล้านบาท แบ่งเป็นประเภทธุรกิจการจัดทำซอฟต์แวร์เกมสำเร็จรูป 84 ราย ทุนจดทะเบียน 2,544 ล้านบาท และประเภทธุรกิจการบริการทำคอมพิวเตอร์กราฟิกแอนิเมชันและเทคนิคพิเศษ 171 ราย ทุนจดทะเบียน 852 ล้านบาท



รูปที่ 2 ห่วงโซ่มูลค่าอุตสาหกรรมเกมของประเทศไทย

ที่มา : พันธศักดิ์ ศิริรัชตพงษ์; และคนอื่นๆ. (2552). สถานภาพธุรกิจ/อุตสาหกรรมเกมของประเทศไทย. หน้า 10-2.

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ (2558 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย: กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomer) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) และบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยทั้งสามกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางและค่อนข้างสูง คือข้าราชการทหารทุกคนมีความสุขในการทำงาน สามารถร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี รับรู้และเข้าใจเป้าหมายในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรให้ดีขึ้นไปด้วย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. วิธีการศึกษา
3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม เนื่องจากไม่มีผู้ทำการสำรวจไว้เป็นทางการ ทำให้ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากประชากรมีขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นขนาดตัวอย่างสามารถคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ W.G. Cochran โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2549) ซึ่งสูตรในการคำนวณที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ

สูตร
$$n = \frac{P(1-P)Z^2}{E^2}$$

โดยที่ n แทน จำนวนขนาดตัวอย่าง

P แทน สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำลังสุ่ม .50

Z แทน ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ Z มีค่าเท่ากับ 1.96 ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 (ระดับ .05)

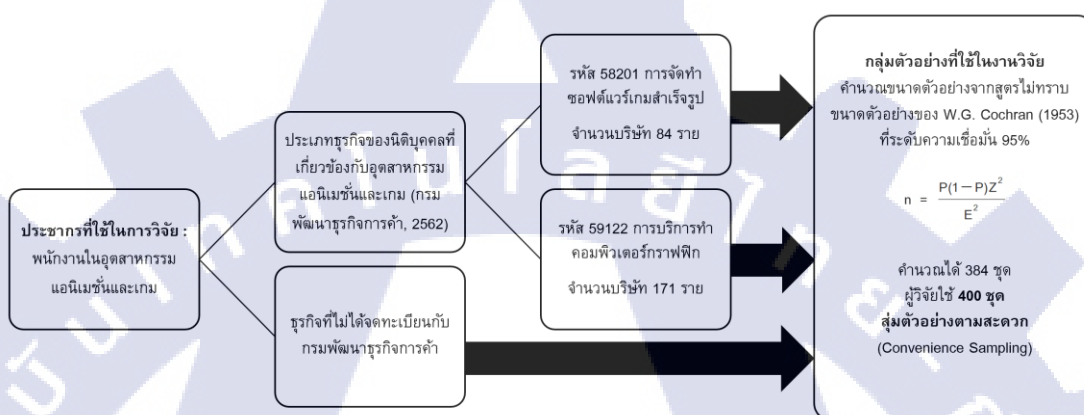
E แทน ค่าความผิดพลาดสูงสุดที่เกิดขึ้นคือ ร้อยละ 5 (E = 0.05)

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{(.5)(1-.5)(1.96)^2}{(0.05)^2}$$

$$= 384.16$$

จากสูตรคำนวณขนาดตัวอย่างได้ 384 คน จึงจะสามารถประมาณค่าร้อยละ โดยมีความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อความสะดวกในการประเมินผลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง



รูปที่ 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งเป็นการเลือกตัวอย่างที่ให้แต่ละหน่วยในประชากรมีโอกาสถูกเลือกเท่า ๆ กันในแต่ละครั้งของการเลือก (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2549) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างนี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม รวมกัน 400 ตัวอย่าง

วิธีการแจกแบบสอบถาม

ผู้วิจัยจะแจกแบบสอบถามออนไลน์ให้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีความสอดคล้องกับลักษณะของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

วิธีการศึกษา

ข้อมูลที่นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจาก 2 แหล่งข้อมูลดังต่อไปนี้ คือ

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) เป็นการศึกษา รวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ในเรื่องของแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยใน ครั้งนี้จากหนังสือ บทความ วารสารจากงานวิจัยและวิทยานิพนธ์

2. การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) จากกลุ่มตัวอย่างประชากร จำนวนทั้งหมด 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือ

1. ตอนที่ 1 คำถามเพื่อคัดกรองกลุ่มเป้าหมาย เป็นคำถามปลายปิด (Close-ended Response Question)

2. ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองตาม แนวความคิดของ วอลตัน (ปริยาภรณ์ อยู่คง. 2558 : 25-27 ; อ้างอิงจาก Walton. 1975) ประกอบไปด้วย 8 ด้าน แต่ละด้านมี 4 คำถาม รวมทั้งสิ้น 32 คำถาม ลักษณะคำถามเป็นการวัด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ให้เลือกตอบ ดังต่อไปนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

การคิดคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงาน จะมี 2 คำถามที่ต้องกลับคะแนน (Reversed Score) ก่อนนำไปคำนวณ ได้แก่ข้อ 26 และ 28 ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต

การแปลผลแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละระดับ ใช้วิธีการประเมินแบบ รวมค่า (Method of Summated Rating) โดยอาศัยการแจกแจงความถี่แบบจัดเป็นกลุ่ม (Grouped Data) ซึ่งคะแนนแต่ละชั้นจะประกอบด้วยกลุ่มของคะแนน (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544) สูตรการคำนวณ ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้นดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{4} \\
 &= 1.33
 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ขั้นต้น จะนำไปใช้กำหนดช่วงคะแนนเพื่อแปลผลค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ดังนี้
 ช่วงคะแนนระหว่าง 1.00 - 2.33 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
 ช่วงคะแนนระหว่าง 2.34 - 3.67 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
 ช่วงคะแนนระหว่าง 3.68 - 5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง

3. ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันในองค์กร ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองตามแนวความคิดของ อัลเลน และ เมเยอร์ (Jason; Jeffery; & Michael. 2017 : 176 ; อ้างอิงจาก Allen; & Meyer. 1990) ประกอบไปด้วย 3 ด้าน แต่ละด้านมี 4 คำถาม รวมทั้งสิ้น 12 คำถาม ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ให้เลือกตอบดังต่อไปนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

การแปลผลแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละระดับ ใช้วิธีการประเมินแบบรวมค่า (Method of Summated Rating) โดยอาศัยการแจกแจงความถี่แบบจัดเป็นกลุ่ม (Grouped Data) ซึ่งคะแนนแต่ละชั้นจะประกอบด้วยกลุ่มของคะแนน (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544) สูตรการคำนวณช่วงกว้างของอันตรภาคชั้นดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{3} \\
 &= 1.33
 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ขั้นต้น จะนำไปใช้กำหนดช่วงคะแนนเพื่อแปลผลค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ดังนี้
 ช่วงคะแนนระหว่าง 1.00 - 2.33 หมายถึง ความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับต่ำ

ช่วงคะแนนระหว่าง 2.34 - 3.67 หมายถึง ความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ช่วงคะแนนระหว่าง 3.68 - 5.00 หมายถึง ความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับสูง

4. ตอนที่ 4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล และข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการทำงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม และระยะเวลาการทำงานในสถานที่ทำงานปัจจุบัน

5. ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กร ของอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม เป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม

2. สร้างคำถามเกี่ยวกับงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กร

3. นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจ หลังจากแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วจึงนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบข้อคำถามและสอบถามความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

4 นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้ว หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Congruence (IOC) ในการพิจารณาความเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ในทุกข้อคำถามนั้น มีค่าเท่ากับ 1.00 หากข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 จะคัดเลือกไว้ ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 จะพิจารณาปรับปรุงข้อคำถามใหม่ หรือไม่นำมาใช้ (ธีระ สนิเดชาภิรักษ์. 2555)

ตารางที่ 2 รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้เชี่ยวชาญ	รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	ตำแหน่ง
1	ดร.สุรสิทธิ์ อุดมธนวนรงค์	อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
2	นายเรณูฤทธิ์ เอกวงศ์อนันต์	อาจารย์ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชามีเดียอาตส์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
3	นายดลชนก วรวงศ์มาตา	CMD Art Director บริษัท M2 Animation Studio

5. วัดความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลอง (Try out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ตรวจสอบความเป็นปรนัย และความสมบูรณ์ของข้อคำถาม (Pre-test) เพื่อวัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Model) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการหาความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) และใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา ยอมรับที่ค่า α มากกว่าและเท่ากับ 0.7 (ธีระสินเดชารักษ์. 2555)

สูตรการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach มีดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ α	หมายถึง	ค่าความสอดคล้องภายใน
n	หมายถึง	จำนวนข้อคำถามในแบบสอบถาม
S_i^2	หมายถึง	ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ
S_t^2	หมายถึง	ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามจากแบบสอบถามในการทำ Pre-test ในส่วนของคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันในองค์กรมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach เพื่อวัดระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม จากการนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลอง (Try out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach เท่ากับ 0.933 ซึ่งมากกว่า 0.7 เป็นที่ยอมรับได้ ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach จากการทำ Pre-test

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.933	30

6. นำเครื่องมือที่ผ่านการทดลองใช้แล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งหนึ่งเพื่อขอคำแนะนำ และปรับปรุงแก้ไขจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้แต่ละฉบับมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการประมวลผลข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์มาวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามแต่ละตอน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic Analysis) เพื่อแจกแจงความถี่ (Frequency) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อสรุปข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic Analysis) ในการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ องค์ประกอบรายด้านทั้ง 8 ด้าน
3. แบบสอบถามความผูกพันในองค์กร ใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic Analysis) ในการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ องค์ประกอบรายด้านทั้ง 3 ด้าน
4. นำค่าเฉลี่ยจากการวิเคราะห์จากแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานและแบบสอบถามความผูกพันในองค์กร มาวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic Analysis) โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ซึ่งใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุดที่อยู่ในมาตราอันตรภาคหรือมาตราส่วน (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544) โดยมีสูตร ดังนี้

$$r_{xy} = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2 \sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2}}$$

เมื่อ r_{xy} หมายถึง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปร x และ y การวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์และทิศทางระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กร โดยใช้เกณฑ์ของ โคเฮน (สำเริง ไกยวงศ์. 2560 : 284 ; อ้างอิงจาก Cohen. 1988) ดังนี้

- 4.1 ค่าสหสัมพันธ์จะอยู่ระหว่าง ± 0.29 ถึง ± 0.10 มีความสัมพันธ์กันน้อย
- 4.2 ค่าสหสัมพันธ์จะอยู่ระหว่าง ± 0.49 ถึง ± 0.30 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
- 4.3 ค่าสหสัมพันธ์จะอยู่ระหว่าง ± 1.00 ถึง ± 0.50 มีความสัมพันธ์กันสูง

บทที่ 4

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผลสรุป และข้อเสนอแนะงานวิจัยได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. สรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ
 - 3.1 ข้อเสนอแนะในงานวิจัย
 - 3.2 ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บข้อมูลแบบสอบถามออนไลน์ เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม จำนวน 400 ฉบับ

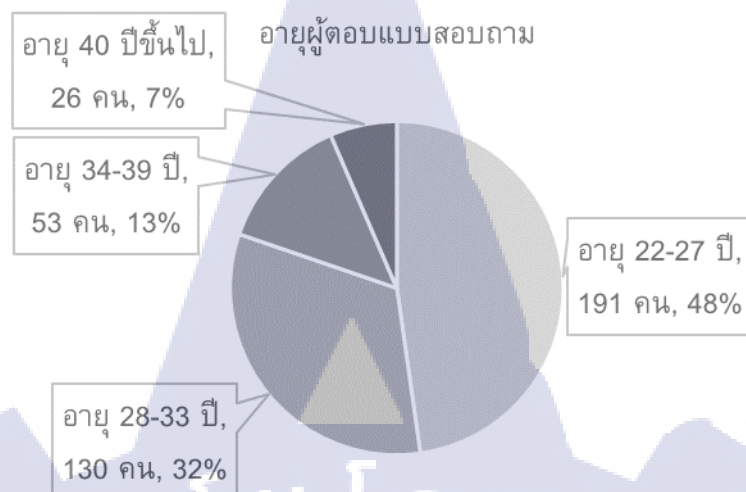
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ช่วงอายุระหว่าง 22 - 27 ปี	191	48
ช่วงอายุระหว่าง 28 - 33 ปี	130	32
ช่วงอายุระหว่าง 34 - 39 ปี	53	13
ช่วงอายุระหว่าง 40 ปีขึ้นไป	26	7
รวม	400	100

จากตารางที่ 4 แสดงเป็นกราฟแจกแจงความถี่ได้ดังนี้



รูปที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

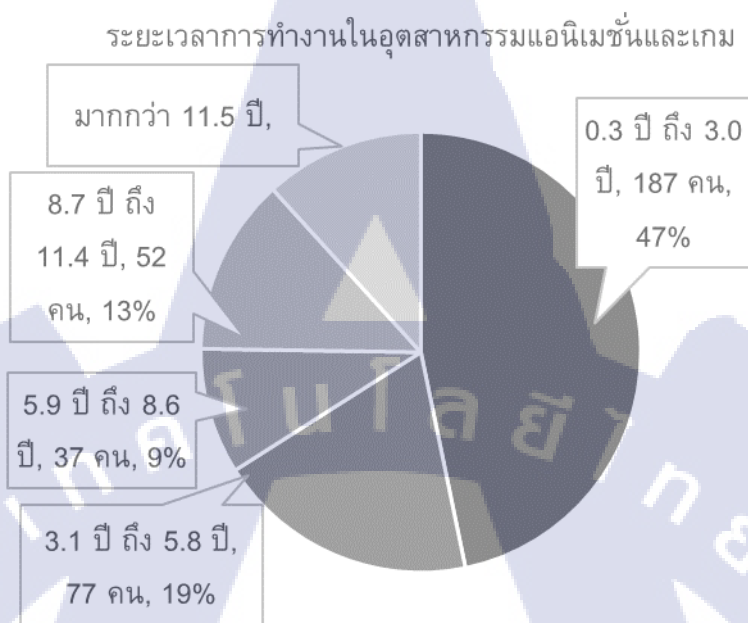
แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน ในช่วงอายุ 22 - 27 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 48 รองลงมาได้แก่ ช่วงอายุ 28 - 33 ปี เป็นจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 32 ช่วงอายุ 34 - 39 ปี เป็นจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 13 และจำนวนช่วงอายุผู้ตอบแบบสอบถามที่น้อยที่สุด คือ ช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไปเป็นจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7

2. ระยะเวลาการทำงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม

ระยะเวลาการทำงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาทำงานระหว่าง 0.3 – 3.0 ปี	187	47
ระยะเวลาทำงานระหว่าง 3.1 – 5.8 ปี	77	19
ระยะเวลาทำงานระหว่าง 5.9 – 8.6 ปี	37	9
ระยะเวลาทำงานระหว่าง 8.7 – 11.4 ปี	52	13
ระยะเวลาทำงาน 11.5 ปีขึ้นไป	47	12
รวม	400	100

จากตารางที่ 5 แสดงเป็นกราฟแจกแจงความถี่ได้ดังนี้



รูปที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม

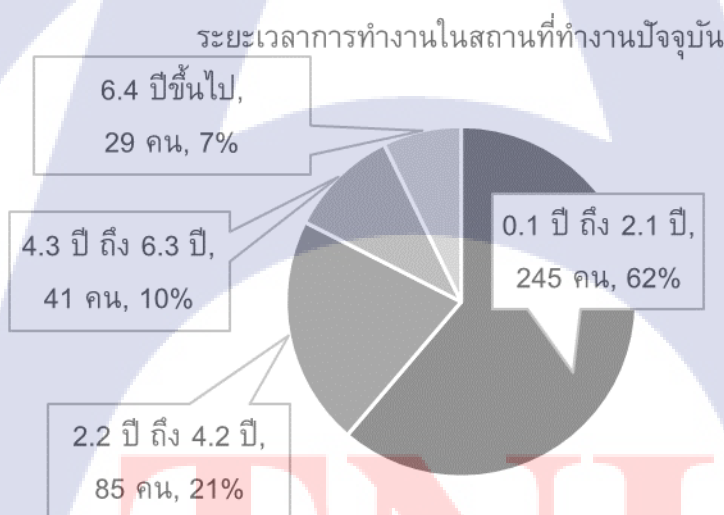
แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน ที่ทำงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกมระยะเวลา 0.3 - 3.0 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 47 รองลงมาได้แก่พนักงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกมระยะเวลา 3.1 - 5.8 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 19 พนักงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกมระยะเวลา 8.7 - 11.4 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13 พนักงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกมระยะเวลามากกว่า 11.5 ปี มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 12 และพนักงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกมระยะเวลา 5.9-8.6 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9

3. ระยะเวลาการทำงานในสถานที่ทำงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในสถานที่ทำงานปัจจุบัน

ระยะเวลาการทำงานในสถานที่ทำงานปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาทำงานระหว่าง 0.1 – 2.1 ปี	245	62
ระยะเวลาทำงานระหว่าง 2.2 – 4.2 ปี	85	21
ระยะเวลาทำงานระหว่าง 4.3 – 6.3 ปี	41	10
ระยะเวลาทำงาน 6.4 ปีขึ้นไป	29	7
รวม	400	100

จากตารางที่ 6 แสดงเป็นกราฟแจกแจงความถี่ได้ดังนี้



รูปที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในสถานที่ทำงานปัจจุบัน

แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน ที่ทำงานในสถานที่ทำงานปัจจุบัน ระยะเวลา 0.1 - 2.1 ปี มีจำนวนมากที่สุด เป็นจำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 62 รองลงมา ได้แก่ พนักงานที่ทำงานในสถานที่ทำงานปัจจุบันระยะเวลา 2.2 - 4.2 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21 พนักงานที่ทำงานในสถานที่ทำงานปัจจุบัน 4.3 - 6.3 ปี มีจำนวน 41 คน คิดเป็น

ร้อยละ 10 และพนักงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกมระยะเวลามากกว่า 6.4 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม

ตารางที่ 7 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.06	0.85	ปานกลาง
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.23	0.50	ปานกลาง
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.76	0.74	สูง
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.39	0.71	ปานกลาง
5. การบูรณาการทางสังคม	3.79	0.66	สูง
6. การบริหารงานที่เป็นธรรม	3.68	0.80	สูง
7. ความสมดุลในการดำรงชีวิต	3.25	0.72	ปานกลาง
8. ความเกี่ยวข้องกับสังคม	3.70	0.84	สูง
รวม	3.48	0.51	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน มีความเห็นว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความเห็นในด้านต่างๆ เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

1. การบูรณาการทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79
2. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76
3. ความเกี่ยวข้องกับสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70
4. การบริหารงานที่เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68
5. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39
6. ความสมดุลในการดำรงชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25
7. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23

8. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06

1. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ตารางที่ 8 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม ในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
1. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.10	1.08	ปานกลาง
2. ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน	3.35	0.95	ปานกลาง
3. ท่านสามารถจัดการเงินเดือนสำหรับเก็บออมสำหรับอนาคต	3.18	1.13	ปานกลาง
4. ท่านเห็นว่าสายงานของท่านได้รับเงินเดือนอย่างเหมาะสม	2.59	1.14	ปานกลาง
รวม	3.06	0.85	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความเห็นเรื่องการได้รับเงินเดือนเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน (ข้อ 2) มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความเห็นเรื่องสายงานของท่านได้รับเงินเดือนอย่างเหมาะสม (ข้อ 4) น้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59

2. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ตารางที่ 9 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม ในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
5. สถานที่ทำงานของท่าน มีสภาพแวดล้อมที่ส่งผลให้มีสภาพร่างกายที่ดีในการทำงาน	3.40	1.05	ปานกลาง
6. สถานที่ทำงานของท่าน มีสภาพแวดล้อมที่ส่งผลให้มีสภาพจิตใจที่ดีในการทำงาน เช่น มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น	2.41	1.08	ปานกลาง
7. สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆที่มีคุณภาพ มีความพร้อมและปลอดภัยต่อการใช้งาน	3.81	0.98	สูง
8. สถานที่ทำงานของท่านให้ความสนใจในเรื่องการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างสะดวกสบาย	3.30	1.11	ปานกลาง
รวม	3.23	0.50	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน มีความเห็นว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความเห็นเรื่องสถานที่ทำงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆที่มีคุณภาพ มีความพร้อมและปลอดภัยต่อการใช้งาน (ข้อ 7) มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความเห็นเรื่องสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ส่งผลให้มีสภาพจิตใจที่ดีในการทำงาน เช่น มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น (ข้อ 6) น้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

2.41

3. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 10 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม ในด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
9. ท่านได้ใช้ความรู้ ทักษะและความสามารถของตนเองมาพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	4.03	0.78	สูง
10. งานที่ทำให้มีความท้าทายให้ท่านได้พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	3.90	0.99	สูง
11. ท่านสามารถขอคำแนะนำหรือความรู้ รวมถึงปรึกษาเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านพบอุปสรรคในการทำงาน	4.17	0.93	สูง
12. สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น การอบรม การดูงาน	2.92	1.21	ปานกลาง
รวม	3.76	0.74	สูง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน มีความเห็นว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความเห็นเรื่องการสามารถขอคำแนะนำหรือความรู้ รวมถึงปรึกษาเพื่อนร่วมงานเมื่อพบอุปสรรคในการทำงาน (ข้อ 11) มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความเห็นเรื่องสถานที่ทำงานมีการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น การอบรม การดูงาน (ข้อ 12) น้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92

4. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ตารางที่ 11 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
13. การปฏิบัติงานของท่าน มีส่วนช่วยขยายความรู้และความสามารถของตนเอง	3.76	0.86	สูง
14. การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	3.86	0.67	สูง
15. ท่านรู้สึกว่างานของท่านนั้นทำให้เกิดความมั่นคงต่อชีวิตของท่านเอง	2.99	1.14	ปานกลาง
16. ท่านได้รับโอกาสพิจารณาตำแหน่งและ/หรือเงินเดือนที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม	2.96	1.15	ปานกลาง
รวม	3.39	0.71	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน มีความเห็นว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความเห็นเรื่องการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน (ข้อ 14) มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความเห็นเรื่องการได้รับโอกาสพิจารณาตำแหน่งและ/หรือเงินเดือนที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม (ข้อ 16) น้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96

5. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม

ตารางที่ 12 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม ในด้านการบูรณาการทางสังคม

การบูรณาการทางสังคม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
17. ความสัมพันธ์ของท่านกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่ดี	4.07	0.83	สูง
18. ท่านสามารถสื่อสารและ/หรือทำงานกับแผนกอื่นด้วยความเต็มใจ	4.18	0.68	สูง
19. ท่านสามารถรับรู้ถึงปัญหาของแผนกอื่น รวมถึงแบ่งปันปัญหาของงานที่ท่านรับผิดชอบ เพื่อให้ทุกคนรับทราบและร่วมแก้ไขปัญหา	3.79	0.90	สูง
20. สถานที่ทำงานของท่านมักจะจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานข้ามแผนก	3.13	1.23	ปานกลาง
รวม	3.80	0.66	สูง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน มีความเห็นว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความเห็นเรื่องการสามารถสื่อสารและ/หรือทำงานกับแผนกอื่นด้วยความเต็มใจ (ข้อ 18) มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความเห็นเรื่องสถานที่ทำงานมักจะจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานข้ามแผนก (ข้อ 20) น้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13

6. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม

ตารางที่ 13 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม ในด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม

การบริหารงานที่เป็นธรรม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
21. สถานที่ทำงานของท่านมีวัฒนธรรมองค์กรที่ให้การเคารพชีวิตส่วนตัว	3.43	1.14	ปานกลาง
22. สถานที่ทำงานของท่าน มีกฎระเบียบ และข้อบังคับที่ทุกคนเต็มใจปฏิบัติตาม เช่น ระเบียบการลางาน ข้อปฏิบัติเมื่อทำงานนอกสถานที่ เป็นต้น	3.56	1.12	ปานกลาง
23. ท่านได้รับการปฏิบัติจากเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสมอย่างเป็นธรรม	3.92	0.92	สูง
24. ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย และมีผู้รับฟังความเห็นของท่าน	3.81	1.09	สูง
รวม	3.68	0.80	สูง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน มีความเห็นว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความเห็นเรื่องการได้รับการปฏิบัติจากเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสมอย่างเป็นธรรม (ข้อ 23) มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความเห็นเรื่องสถานที่ทำงานมีวัฒนธรรมองค์กรที่ให้การเคารพชีวิตส่วนตัว (ข้อ 21) น้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43

7. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต

ตารางที่ 14 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม ในด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต

ความสมดุลในการดำรงชีวิต	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
25. ท่านมีเวลาจากการปฏิบัติงานให้กับชีวิตส่วนตัวของท่าน เช่น ออกกำลังกาย เล่นเกม นอนพักผ่อน	3.05	1.14	ปานกลาง
26. เมื่อมีงานด่วนหรือเร่งรัด ท่านมักจะต้องทำงานล่วงเวลา หรือนอกสถานที่ เพื่อให้งานสำเร็จทันตามกำหนด	1.90	1.01	ต่ำ
27. ท่านได้รับวันหยุดพักผ่อนที่เพียงพอ	3.50	1.15	ปานกลาง
28. ท่านได้รับผลกระทบด้านสุขภาพจากการทำงาน เช่น เครียด นอนไม่หลับ	2.35	1.14	ปานกลาง
รวม	3.25	0.72	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน มีความเห็นว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลในการดำรงชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความเห็นเรื่องการได้รับวันหยุดพักผ่อนที่เพียงพอ (ข้อ 27) มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความเห็นเรื่องการทำงานล่วงเวลา หรือนอกสถานที่ เมื่อมีงานด่วนหรือเร่งรัด เพื่อให้งานสำเร็จทันตามกำหนด (ข้อ 26) น้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.90

8. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ตารางที่ 15 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม ในด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
29. สถานที่ทำงานของท่านผลิตผลงานเป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศ	3.88	0.89	สูง
30. ท่านสามารถพูดถึงผลงานจากสถานที่ทำงานให้แก่บุคคลทั่วไปได้ยอมรับ	3.79	1.02	สูง
31. สถานที่ทำงานของท่านได้ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์กับบุคคลที่สนใจในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม	3.41	1.13	ปานกลาง
32. สถานที่ทำงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งของอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม ที่ช่วยสร้างชื่อเสียงให้กับประเทศ	3.71	1.08	สูง
รวม	3.70	0.84	สูง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน มีความเห็นว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความเห็นเรื่องสถานที่ทำงานผลิตผลงานเป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศ (ข้อ 29) มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความเห็นเรื่องสถานที่ทำงานได้ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์กับบุคคลที่สนใจในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม (ข้อ 31) น้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41

ความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม

ตารางที่ 16 ระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม

ความผูกพันในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพันในองค์กร
ความผูกพันเชิงความรู้สึก	3.63	0.87	ปานกลาง
ความผูกพันเชิงผลตอบแทน	2.83	0.87	ปานกลาง
ความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน	2.65	1.10	ปานกลาง
รวม	3.04	0.74	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน มีความเห็นว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความเห็นในด้านต่างๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความผูกพันเชิงความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 รองลงมาคือความผูกพันเชิงผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 และความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65

1. ความผูกพันในองค์กรด้านความผูกพันเชิงความรู้สึก

ตารางที่ 17 ระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม ในด้านความผูกพันเชิงความรู้สึก

ความผูกพันเชิงความรู้สึก	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความผูกพันในองค์กร
1. ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานที่นี่	3.59	0.96	ปานกลาง
2. ท่านพูดถึงสถานที่ทำงานของท่านในทางที่ดีให้บุคคลภายนอกฟัง	3.67	1.01	ปานกลาง
3. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานที่ทำงานและได้มีส่วนร่วมทำผลงานให้สำเร็จ	3.66	1.13	ปานกลาง
4. ท่านรู้สึกว่าคุณตัดสินใจได้อย่างถูกต้องที่เลือกมาทำงานที่นี่	3.60	1.09	ปานกลาง
รวม	3.63	0.87	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน มีความเห็นว่า ระดับความผูกพันในองค์กรในด้านความผูกพันเชิงความรู้สึกอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความเห็นเรื่องการพูดถึงสถานที่ทำงานในทางที่ดีให้บุคคลภายนอกฟัง (ข้อ 2) มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความเห็นเรื่องการมีความสุขที่ได้ทำงาน (ข้อ 1) น้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

2. ความผูกพันในองค์กรด้านความผูกพันเชิงผลตอบแทน

ตารางที่ 18 ระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม ในด้านความผูกพันเชิงผลตอบแทน

ความผูกพันเชิงผลตอบแทน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความผูกพันในองค์กร
5. ท่านยังคงทำงานที่นี่ เพราะทราบว่าสถานที่ทำงานอื่น <u>ไม่สามารถ</u> เสนอผลประโยชน์ที่ดีกว่าให้ท่านได้	3.00	1.28	ปานกลาง
6. ท่านเชื่อว่าตนเองมีทางเลือกอื่น <u>ไม่</u> มาก จึงยังคงทำงานที่นี่ต่อ	2.80	1.28	ปานกลาง
7. เป็นเรื่องยุ่งยากที่จะลาออกจากที่นี่ แม้ว่าจะท่านอยากจะลาออกก็ตาม	2.71	1.34	ปานกลาง
8. ท่านทุ่มเทแรงกายแรงใจกับที่นี่ เพราะค่าตอบแทนคุ้มค่ากว่าการไปทำงานกับที่อื่น	2.81	1.21	ปานกลาง
รวม	2.83	0.87	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน มีความเห็นว่า ระดับความผูกพันในองค์กรในด้านความผูกพันเชิงผูกพันเชิงผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความเห็นเรื่องการทำงานที่ยังคงทำงานที่นี่ เพราะทราบว่าสถานที่ทำงานอื่นไม่สามารถเสนอผลประโยชน์ที่ดีกว่า (ข้อ 5) มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 และผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความเห็นเรื่องมีความยุ่งยากที่จะลาออกจากที่นี่ แม้ว่าจะอยากจะลาออกก็ตาม (ข้อ 7) น้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71

3. ความผูกพันในองค์กรด้านความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน

ตารางที่ 19 ระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม ในด้านความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน

ความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความผูกพันในองค์กร
9. ท่านจะรู้สึกผิด หากท่านลาออกจากที่ทำงานตอนนี้	2.86	1.37	ปานกลาง
10. ท่านรู้สึกไม่ถูกต้องที่จะลาออก แม้ว่าจะได้ข้อเสนอที่ดีกว่าจากที่อื่น	2.46	1.36	ปานกลาง
11. ท่านไม่สามารถทิ้งเพื่อนร่วมงานของท่านได้	2.90	1.32	ปานกลาง
12. ท่านยังทำงานที่นี่ เพราะอยากตอบแทนบุญคุณต่อสถานที่ทำงานแห่งนี้	2.39	1.22	ปานกลาง
รวม	2.65	1.10	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน มีความเห็นว่า ระดับความผูกพันในองค์กรในด้านความผูกพันเชิงบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความเห็นเรื่องการไม่สามารถทิ้งเพื่อนร่วมงานได้ (ข้อ 11) มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 และผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความเห็นเรื่องการที่ยังทำงานที่นี่ เพราะอยากตอบแทนบุญคุณต่อสถานที่ทำงาน (ข้อ 12) น้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.39

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม

ตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

		ความผูกพันในองค์กร
คุณภาพชีวิตการทำงาน	Pearson Correlation	0.648**
	Sig. (2-tailed)	.000

** หมายถึง ค่าสหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.01

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงานในตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 พบว่ามีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.648 เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ Cohen พบว่า ความสัมพันธ์โดยรวมระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กร มีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

TNI

ตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพัน
ในองค์กรของพนักงานแบ่งเป็นองค์ประกอบ

		ความผูกพัน เชิงความรู้สึก	ความผูกพัน เชิง ผลตอบแทน	ความผูกพัน เชิงบรรทัด ฐาน
การได้รับ ค่าตอบแทนที่ เพียงพอ และยุติธรรม	Pearson Correlation	0.444**	0.316**	0.511**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000
สภาพแวดล้อม ที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	Pearson Correlation	0.466**	0.092	0.342**
	Sig. (2-tailed)	.000	.365	.001
การพัฒนาศักยภาพ ของผู้ปฏิบัติงาน	Pearson Correlation	0.513**	0.032	0.275**
	Sig. (2-tailed)	.000	.751	.006
ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	Pearson Correlation	0.609**	0.258*	0.540**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.000
การบูรณาการ ทางสังคม	Pearson Correlation	0.487**	0.026	0.251*
	Sig. (2-tailed)	.000	.803	.013
การบริหารงาน ที่เป็นธรรม	Pearson Correlation	0.677**	0.262**	0.401**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.000
ความสมดุล ในการดำรงชีวิต	Pearson Correlation	0.453**	0.246*	0.307**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.002
ความเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับสังคม	Pearson Correlation	0.497**	0.209*	0.171
	Sig. (2-tailed)	.000	.039	.092

** หมายถึง ค่าสหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.01

* หมายถึง ค่าสหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันในองค์กรของของพนักงานในตารางที่ 21 ตามแนวดิ่ง เมื่อเปรียบเทียบกับ เกณฑ์ของ Cohen พบว่าคู่องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันระดับสูง ได้แก่

1. คุณภาพชีวิตด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม และความผูกพันเชิงความรู้สึก ($r = 0.677$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. คุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และความผูกพันเชิงความรู้สึก ($r = 0.609$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. คุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน ($r = 0.540$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และความผูกพันเชิงความรู้สึก ($r = 0.513$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. คุณภาพชีวิตด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน ($r = 0.511$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับกันปานกลาง ได้แก่

1. คุณภาพชีวิตด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และความผูกพันเชิงความรู้สึก ($r = 0.497$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. คุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการทางสังคม และความผูกพันเชิงความรู้สึก ($r = 0.487$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และความผูกพันเชิงความรู้สึก ($r = 0.466$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต และความผูกพันเชิงความรู้สึก ($r = 0.453$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. คุณภาพชีวิตด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และความผูกพันเชิงความรู้สึก ($r = 0.444$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. คุณภาพชีวิตด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม และความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน ($r = 0.401$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

7. คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน ($r = 0.342$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

8. คุณภาพชีวิตด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และความผูกพันเชิงผลตอบแทน ($r = 0.316$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

9. คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต และความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน ($r = 0.307$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับน้อย ได้แก่

1. คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน ($r = 0.275$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. คุณภาพชีวิตด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม และความผูกพันเชิงผลตอบแทน ($r = 0.262$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. คุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และความผูกพันเชิงผลตอบแทน ($r = 0.258$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. คุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการทางสังคม และความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน ($r = 0.251$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต และความผูกพันเชิงผลตอบแทน ($r = 0.246$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. คุณภาพชีวิตด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และความผูกพันเชิงผลตอบแทน ($r = 0.209$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คู่องค์ประกอบที่ไม่มีความสัมพันธ์กัน ได้แก่

1. คุณภาพชีวิตด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และความผูกพันเชิงผลตอบแทน

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และความผูกพันเชิงผลตอบแทน

4. การบูรณาการทางสังคม และความผูกพันเชิงผลตอบแทน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันในองค์กรของพนักงานในตารางที่ 21 ตามแนวนอน เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ Cohen พบว่าคู่องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันระดับสูง ได้แก่

1. ความผูกพันเชิงความรู้สึก และคุณภาพชีวิตด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม ($r = 0.677$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. ความผูกพันเชิงความรู้สึก และคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($r = 0.609$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน และคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($r = 0.540$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ความผูกพันเชิงความรู้สึกรู้สึก และคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($r = 0.513$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. ความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน และคุณภาพชีวิตด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($r = 0.511$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กลุ่มประกอบที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง ได้แก่

1. ความผูกพันเชิงความรู้สึกรู้สึก และคุณภาพชีวิตด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ($r = 0.497$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. ความผูกพันเชิงความรู้สึกรู้สึก และคุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการทางสังคม ($r = 0.487$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ความผูกพันเชิงความรู้สึกรู้สึก และคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($r = 0.466$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ความผูกพันเชิงความรู้สึกรู้สึก และคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต ($r = 0.453$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. ความผูกพันเชิงความรู้สึกรู้สึก และคุณภาพชีวิตด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($r = 0.444$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. ความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน และคุณภาพชีวิตด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม ($r = 0.401$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

7. ความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน และคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($r = 0.342$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

8. ความผูกพันเชิงผลตอบแทน และคุณภาพชีวิตด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($r = 0.316$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

9. ความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน และคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต ($r = 0.307$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กลุ่มประกอบที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับน้อย ได้แก่

1. ความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน และคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($r = 0.275$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. ความผูกพันเชิงผลตอบแทน และคุณภาพชีวิตด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม ($r = 0.262$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ความผูกพันเชิงผลตอบแทน และคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($r = 0.258$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน และคุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการทางสังคม ($r = 0.251$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ความผูกพันเชิงผลตอบแทน และคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต ($r = 0.246$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ความผูกพันเชิงผลตอบแทน และคุณภาพชีวิตด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ($r = 0.209$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คู่องค์ประกอบที่ไม่มีความสัมพันธ์กัน ได้แก่

1. ความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน และคุณภาพชีวิตด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

2. ความผูกพันเชิงผลตอบแทน และคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

3. ความผูกพันเชิงผลตอบแทน และคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

4. ความผูกพันเชิงผลตอบแทน และคุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการทางสังคม

TNI

สรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

ตารางที่ 22 การแปลผลความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กร
ของพนักงานแบ่งเป็นองค์ประกอบ

		ความผูกพัน เชิงความรู้สึก	ความผูกพันเชิง ผลตอบแทน	ความผูกพัน เชิงบรรทัดฐาน
การได้รับ ค่าตอบแทนที่ เพียงพอและ ยุติธรรม	Pearson Correlation	0.444	0.316	0.511
	การแปลผล	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก
สภาพแวดล้อมที่ ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	Pearson Correlation	0.466	0.092	0.342
	การแปลผล	ปานกลาง	ไม่มีความสัมพันธ์	ปานกลาง
การพัฒนาศักยภาพ ของผู้ปฏิบัติงาน	Pearson Correlation	0.513	0.032	0.275
	การแปลผล	มาก	ไม่มีความสัมพันธ์	น้อย
ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	Pearson Correlation	0.609	0.258	0.540
	การแปลผล	มาก	น้อย	มาก
การบูรณาการทาง สังคม	Pearson Correlation	0.487	0.026	0.251
	การแปลผล	ปานกลาง	ไม่มีความสัมพันธ์	น้อย
การบริหารงานที่เป็น ธรรม	Pearson Correlation	0.677	0.262	0.401
	การแปลผล	มาก	น้อย	ปานกลาง
ความสมดุลในการ ดำรงชีวิต	Pearson Correlation	0.453	0.246	0.307
	การแปลผล	ปานกลาง	น้อย	ปานกลาง
ความเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับสังคม	Pearson Correlation	0.497	0.209	0.171
	การแปลผล	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีความสัมพันธ์

ผลการวิจัยในหัวข้อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม ตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในองค์ประกอบ คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม และการบริหารงานที่เป็นธรรมอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ในขณะที่คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ความสมดุลในการดำรงชีวิต สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย

2. ระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในองค์ประกอบ ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความผูกพันเชิงความรู้สึก ความผูกพันเชิงผลตอบแทน และความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบคู่ขององค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางเดียวกันในแนวตั้ง มีจำนวน 5 คู่ ดังนี้ คุณภาพชีวิตด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและความผูกพันเชิงความรู้สึก คุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และความผูกพันเชิงความรู้สึก คุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานและความผูกพันเชิงความรู้สึก คุณภาพชีวิตด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน ตามลำดับ ในทำนองเดียวกันคู่ขององค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางเดียวกันในแนวนอน มีจำนวน 5 คู่ ดังนี้ ความผูกพันเชิงความรู้สึก และคุณภาพชีวิตด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม ความผูกพันเชิงความรู้สึกและคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความผูกพันเชิงบรรทัดฐานและคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความผูกพันเชิงความรู้สึกและคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความผูกพันเชิงบรรทัดฐานและคุณภาพชีวิตด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ

การอภิปรายผล

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกมอยู่ในระดับปานกลาง ผลดังกล่าวสอดคล้องกับวิทยานิพนธ์ของ ปรียาภรณ์ อยู่คง (2558 : บทคัดย่อ) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี งานวิจัยดังกล่าว พบว่า

ข้าราชการในจังหวัดเพชรบุรีมีการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กร สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกมอยู่ในระดับปานกลาง ผลดังกล่าวสอดคล้องกับวิทยานิพนธ์ของ พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ (2558 : บทคัดย่อ) คุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย : กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย งานวิจัยดังกล่าว พบว่ากลุ่มเจนเอเรชั่นวายมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยภิญญา โชติวนิช (2560 : บทคัดย่อ) คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย งานวิจัยดังกล่าว พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ของอาจารย์มหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในงานวิจัย

บริษัทหรือสตูดิโอที่ผลิตงานแอนิเมชันหรือซอฟต์แวร์เกม สามารถศึกษาและนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางการบริหารบุคคลได้ดังนี้

1. องค์กรควรพิจารณาเน้นให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความสมดุลในการดำรงชีวิต และความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และรักษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการบูรณาการทางสังคม, การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม และการบริหารงานที่เป็นธรรม

2. ความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม มีระดับความผูกพันเชิงความรู้สึกมากที่สุด

3. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่สัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับสูงกับความผูกพันเชิงความรู้สึก ได้แก่ การบริหารงานที่เป็นธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน องค์กรสามารถพิจารณาองค์ประกอบเหล่านี้เพื่อส่งเสริมความผูกพันเชิงความรู้สึกในแก่พนักงานในองค์กรได้

ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ จึงมีความจำเป็นต้องมีการวิจัยเชิงคุณภาพถึงปัจจัยอื่นๆ เช่น การบริหารองค์กรของอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม การสื่อสารภายในองค์กร ภาวะผู้นำ
2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาที่ให้ผลถึงระดับความผูกพันในองค์กร ผู้ที่สนใจสามารถนำข้อมูลการวิจัยนี้ไปต่อยอดถึงการคงอยู่ของพนักงาน เพื่อเป็นการศึกษาและหาความสัมพันธ์ว่าคุณภาพชีวิต ความผูกพันในองค์กรและการคงอยู่ของพนักงาน เป็นการครบถ้วนกระบวนการรักษาพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม



บรรณานุกรม

TNI

บรรณานุกรม

- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์. (2562ก). การจัดประเภทธุรกิจของนิติบุคคล โดยกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ตามหลักการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม (ประเทศไทย) ปี 2552 กระทรวงแรงงาน. (รายงานวิจัย). กรุงเทพฯ : กระทรวงอุตสาหกรรม
- . (2562ข). ข้อมูลนิติบุคคลประเภทธุรกิจ 58201 การจัดทำซอฟต์แวร์เกมสำเร็จรูป. สืบค้นเมื่อ 24 กุมภาพันธ์ 2562 จาก <http://datawarehouse.dbd.go.th/searchJuristicInfo/58201/submitObjCode/1>
- . (2562ค). ข้อมูลนิติบุคคลประเภทธุรกิจ 59122 การบริการทำคอมพิวเตอร์กราฟฟิกแอนิเมชันและเทคนิคพิเศษ. สืบค้นเมื่อ 24 กุมภาพันธ์ 2562 จาก <http://datawarehouse.dbd.go.th/searchJuristicInfo/59122/submitObjCode/1>
- . (2562ง). ภาพรวมประเภทธุรกิจ 58201 การจัดทำซอฟต์แวร์เกมสำเร็จรูป. สืบค้นเมื่อ 24 กุมภาพันธ์ 2562 จาก <http://datawarehouse.dbd.go.th/business/overview/58201>
- . (2562จ). ภาพรวมประเภทธุรกิจ 59122 การบริการทำคอมพิวเตอร์กราฟฟิกแอนิเมชันและเทคนิคพิเศษ. สืบค้นเมื่อ 24 กุมภาพันธ์ 2562 จาก <http://datawarehouse.dbd.go.th/business/overview/59122>
- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2559). ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579). (รายงานวิจัย). กรุงเทพฯ : กระทรวงอุตสาหกรรม.
- กัลยา วาณิชย์ปัญญา. (2549). สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กาญจนา บุญเพลิง. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). ลพบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- จิราภา น้อยนคร. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. (การบริหารและพัฒนาปราชคมเมืองและชนบท). อุดรดิตถ์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- ชนินทร เพ็ญสุตร. (2560, มกราคม-มิถุนายน). ประเทศไทย 4.0 บริบททางเศรษฐกิจและการเมือง. วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์. 8 (1) : 67-99.

- ชัชวาลย์ ทัดศิวัช. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงาน : องค์ประกอบหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนขององค์กร. วารสารรัฐสภาสาร. 58 (3) : 71-121.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ์. (2530). สภาพแวดล้อมของการบริหารกับการพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ธีระ สินเดชะรักษ์. (2555). สถิติประยุกต์: ปฐมบทแห่งการวิจัยทางสังคม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปัทมา สิงหรา ณ อยุธยา. (2560). การพัฒนาธุรกิจแอนิเมชันของประเทศไทยให้มีความสามารถแข่งขันในตลาดโลก. (รายงานการศึกษาส่วนบุคคล). กรุงเทพฯ : สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ.
- ปรียาภรณ์ อยู่คง. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยนันท์ โชติวณิช. (2560, มกราคม-มิถุนายน). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย. วารสารนักบริหาร. 37 (1) : 83-96.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการพัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พงศธร รอดถาวร. (2553). แบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย: กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พันธ์ศักดิ์ ศิริรัชตพงษ์; และคนอื่นๆ. (2552). **สภาพภาพธุรกิจ/อุตสาหกรรมเกมของประเทศไทย.** (รายงานวิจัย). กรุงเทพฯ : ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ. ศุภกฤต พรรคนาวิน. (2560). **First S-curve & New S-curve.** สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2561 จาก <http://www.industry.go.th/sakaeo/index.php/news/item/10982-08022560>
- ศูนย์ประสานงาน EEC. (2559). **5 อุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve).** สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2561. จาก <http://eec.vec.go.th>
- สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล. (2559). **ข้อมูลอุตสาหกรรมแอนิเมชันเกม และคาแรคเตอร์.** (รายงานออนไลน์). กรุงเทพฯ : กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.
- (2561). **ผอ.ดีป้า เผยตัวเลขตลาดดิจิทัลคอนเทนต์ในไทยปี 60แตะ 25,000 ล้านบาท ตั้งเป้าปี 62พุ่งทะยาน 31,000 ล้านบาท .** สืบค้นเมื่อ 3 มกราคม 2562. จาก <http://www.depa.or.th/th/news/ผอดีป้า-เผยตัวเลขตลาดดิจิทัลคอนเทนต์ในไทยปี-60-แตะ-25000-ล้านบาท-ตั้งเป้าปี-62-พุ่งทะยาน-31000>.
- สำเร็จ ไกยวงศ์. (2560, มกราคม-เมษายน). ขนาดผลกระทบ: ผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดของการทดสอบสมมติฐาน. **วารสารปัญญาภิวัฒน์.** 9 (1) : 276-287.
- Allen, N. J.; & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. **Journal of Occupational Psychology.** 63 : 1-18.
- Allen, N. J.; & Meyer, J. P. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An examination of Construct Validity. **Journal of Vocational Behavior.** 49 : 252-276.
- Angle, H.; & Perry, J. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. **Administrative Science Quarterly.** 26 : 1-14.
- Bolon, D. (1997). Organizational Citizenship Behavior Among Hospital Employees: A Multidimensional Analysis Involving Job Satisfaction and Organizational Commitment. **Hospital & Health Services Administration.** 42 : 221-241.
- Brook, P.; Russell, D. W.; and Price, J. L. (1988). Discriminant Validation of Measures of Job Satisfaction, Job Involvement and Organizational Commitment. **Journal of Applied Psychology.** 73 : 139-145.

- Buchanan, B. (1974, March). Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organizations. **Administrative Science Quarterly**. 19 : 533-546.
- Cochran, W.G. (1953). **Sampling Techniques**. New York : John & Sons. Inc.
- Cohen, J. W. (1988). **Statistical Power Analysis of the Behavioral Science**. New York : Lawrence Erlbaum Associates.
- Farkas, A. J.; and Tetrick, L. E. (2001). The Role of Justice in Organizations: A meta-analysis. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**. 86 : 278-321.
- Flynn, D. M.; and Solomon, E. (1985). Organizational Commitment: A Multivariate Test within the Banking Industry. **Psychological Reports**. 57 : 119-130.
- Gellatly, I. R. (1995). Individual and Group Determinants of Employee Absenteeism: Test of a Casual Model. **Journal of Organizational Behavior**. 16 : 469-485.
- Hackman, R. J. and Suttle, L. J. (1997). **Improving Life at Work : Behavioral Science Approach to Organization Change**. Santa Monica : Goodyear Publishing.
- Jason, A. C.; Jeffery, A. L.; and Michael J. W. (2017). **Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace**. New York : McGraw-Hill.
- Konovsky, M. A.; and Cropanzano, R. (1991). Perceived Fairness of Employee Drug Testing as a Predictor of Employee Attitudes and Job Performance. **Journal of Applied Psychology**. 76 : 698-707.
- Mathieu, J. E.; & Zajac, D. M. (1993). A Review and Meta-analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. **Psychological Bulletin**. 108 : 171-194.
- Meyer, J. P.; Allen, N. J.; and Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-component Conceptualization. **Journal of Applied Psychology**. 78 : 538-551.
- Meyer, J. P.; Paunonen, S.V.; Gellatly, I. R.; Goffin, R. D.; and Jackson, D. N. (1989). Organizational Commitment and Job Performance: It's the Nature of the Commitment That Count. **Journal of Applied Psychology**. 74 :152-156.

- Moorman, R. H.; Niehoff, B. P.; and Organ, D. W. (1993). Treating Employee Fairly and Organizational Citizenship Behaviors: Sorting the Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Procedural Justice. **Employee Responsibilities and Rights Journal**. 6 : 209-225.
- Organ, D. W.; and Ryan. K. (1995). A Meta-analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. **Personal Psychology**. 48 : 775-802.
- Schappe, S. (1998). The Influence of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Fairness Perceptions on Organizational Citizenship Behavior. **Journal of Psychology**. 132 (3) : 227-290.
- Sheldon, E. M. (1971). An Empirical Analysis of Organization Identification. **Academy of Management Journal**. 14 : 149-226.
- Walton, R. E. (1975). **The Quality of Working Life**. New York : The Free Press.



TNI

ภาคผนวก

TNI

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

TNI



แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กร
ของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยมีความประสงค์ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ กรุณาตอบคำถามด้วยตัวของท่านเอง
2. คำตอบและข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นความลับ จะนำไปใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น

3. แบบสอบถามชุดนี้ มี 5 ตอน ขอให้ท่านตอบทุกข้อและทุกตอน ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่เสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ ผู้วิจัยคาดว่าข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาภาพรวมของอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจและนำไปพัฒนาการบริหารงานต่อไป

โดยแบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่

- ตอนที่ 1 คำถามเพื่อคัดกรองกลุ่มเป้าหมาย (1 ข้อ)
- ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน (32 ข้อ)
- ตอนที่ 3 ความผูกพันในองค์กร (12 ข้อ)
- ตอนที่ 4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (4 ข้อ)
- ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรของอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม (1 ข้อ)

สาวิตรี ตั้งเพียรวัฒนา

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีไทย – ญี่ปุ่น

ตอนที่ 1 คำถามเพื่อคัดกรองกลุ่มเป้าหมาย

คำชี้แจง โปรดพิจารณาคำถาม และทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามข้อมูลของท่าน

☐ ท่านมีประสบการณ์การทำงานในบริษัท/สตูดิโอที่ผลิตแอนิเมชันหรือซอฟต์แวร์เกม (กรุณาตอบแบบสอบถามในหัวข้อถัดไป)

☐ ท่านไม่มีประสบการณ์การทำงานในบริษัท/สตูดิโอที่ผลิตแอนิเมชันหรือซอฟต์แวร์เกม (ยุติการทำแบบสอบถาม)



ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง พิจารณาคำถามแต่ละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับตามความคิดเห็นของท่าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
2. ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน					
3. ท่านสามารถจัดการเงินเดือนสำหรับเก็บออมสำหรับอนาคต					
4. ท่านเห็นว่าสายงานของท่านได้รับเงินเดือนอย่างเหมาะสม					
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
5. สถานที่ทำงานของท่าน มีสภาพแวดล้อมที่ส่งผลให้มีสภาพร่างกายที่ดีในการทำงาน					
6. สถานที่ทำงานของท่าน มีสภาพแวดล้อมที่ส่งผลให้มีสภาพจิตใจที่ดีในการทำงาน เช่น มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น					
7. สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆที่มีคุณภาพ มีความพร้อมและปลอดภัยต่อการใช้งาน					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่เห็นใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
8. สถานที่ทำงานของท่านให้ความสนใจในเรื่องการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างสะดวกสบาย					
การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน					
9. ท่านได้ใช้ความรู้ ทักษะและความสามารถของตนเองมาพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน					
10. งานที่ท่านมีความท้าทายให้ท่านได้พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน					
11. ท่านสามารถขอคำแนะนำหรือความรู้รวมถึงปรึกษาเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านพบอุปสรรคในการทำงาน					
12. สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น การอบรม การดูงาน					
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
13. การปฏิบัติงานของท่าน มีส่วนช่วยขยายความรู้และความสามารถของตนเอง					
14. การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
15. ท่านรู้สึกว่างานของท่านนั้นทำให้เกิดความมั่นคงต่อชีวิตของท่านเอง					
16. ท่านได้รับโอกาสพิจารณาตำแหน่งและ/หรือเงินเดือนที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่เห็นใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
การบูรณาการทางสังคม					
17. ความสัมพันธ์ของท่านกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่ดี					
18. ท่านสามารถสื่อสารและ/หรือทำงานกับแผนกอื่นด้วยความเต็มใจ					
19. ท่านสามารถรับรู้ถึงปัญหาของแผนกอื่น รวมถึงแบ่งปันปัญหาของงานที่ท่านรับผิดชอบเพื่อให้ทุกคนรับทราบและร่วมแก้ไขปัญหา					
20. สถานที่ทำงานของท่านมักจะจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานข้ามแผนก					
การบริหารงานที่เป็นธรรม					
21. สถานที่ทำงานของท่านมีวัฒนธรรมองค์กรที่ให้การเคารพชีวิตส่วนตัว					
22. สถานที่ทำงานของท่าน มีกฎระเบียบและข้อบังคับที่ทุกคนเต็มใจปฏิบัติตาม เช่น ระเบียบการลางาน ข้อปฏิบัติเมื่อทำงานนอกสถานที่ เป็นต้น					
23. ท่านได้รับการปฏิบัติจากเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสมอย่างเป็นธรรม					
24. ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย และมีผู้รับฟังความเห็นของท่าน					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่เห็นใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
ความสมดุลในการดำรงชีวิต					
25. ท่านมีเวลาจากการปฏิบัติงานให้กับชีวิตส่วนตัวของท่าน เช่น ออกกำลังกาย เล่นเกม นอนพักผ่อน					
26. เมื่อมีงานด่วนหรือเร่งรัด ท่านมักจะต้องทำงานล่วงเวลา หรือนอกสถานที่เพื่อให้งานสำเร็จทันตามกำหนด					
27. ท่านได้รับวันหยุดพักผ่อนที่เพียงพอ					
28. ท่านได้รับผลกระทบด้านสุขภาพจากการทำงาน เช่น เครียด นอนไม่หลับ					
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม					
29. สถานที่ทำงานของท่านผลิตผลงานเป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศ					
30. ท่านสามารถพูดถึงผลงานจากสถานที่ทำงานให้แก่บุคคลทั่วไปได้ยอมรับ					
31. สถานที่ทำงานของท่านได้ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์กับบุคคลที่สนใจในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม					
32. สถานที่ทำงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งของอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม ที่ช่วยสร้างชื่อเสียงให้กับประเทศ					

ตอนที่ 3 ความผูกพันในองค์กร

คำชี้แจง พิจารณาคำถามแต่ละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับตามความคิดเห็นของท่าน

ความผูกพันในองค์กร	ระดับความเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง (1)
ความผูกพันเชิงความรู้สึก					
1. ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานที่นี่					
2. ท่านพูดถึงสถานที่ทำงานของท่าน ในทางที่ดีให้กับบุคคลภายนอกฟัง					
3. ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของ สถานที่ทำงานและได้มีส่วนร่วมทำ ผลงานให้สำเร็จ					
4. ท่านรู้สึกว่าท่านตัดสินใจได้อย่าง ถูกต้องที่เลือกมาทำงานที่นี่					
ความผูกพันเชิงผลตอบแทน					
5. ท่านยังคงทำงานที่นี่ เพราะทราบ ว่าสถานที่ทำงานอื่นไม่สามารถเสนอ ผลประโยชน์ที่ดีกว่าให้ท่านได้					
6. ท่านเชื่อว่าตนเองมีทางเลือกอื่นไม่ มาก จึงยังคงทำงานที่นี่ต่อ					
7. เป็นเรื่องยุ่งยากที่จะลาออกจากที่นี่ แม้ว่าจะท่านอยากจะลาออกก็ตาม					
8. ท่านทุ่มเทแรงกายแรงใจกับที่นี่ เพราะค่าตอบแทนคุ้มค่ากว่าการไป ทำงานกับที่อื่น					
ความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน					
9. ท่านจะรู้สึกผิด หากท่านลาออก จากที่ทำงานตอนนี้					
10. ท่านรู้สึกไม่ถูกต้องที่จะลาออก แม้ว่าจะได้ข้อเสนอที่ดีกว่าจากที่อื่น					

ความผูกพันในองค์กร	ระดับความเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง (1)
11. ท่านไม่สามารถทิ้งเพื่อนร่วมงาน ของท่านได้					
12. ท่านยังทำงานที่นี่ เพราะอยาก ตอบแทนบุญคุณต่อสถานที่ทำงาน แห่งนี้					

ตอนที่ 4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาคำถามแต่ละข้อ และกรอกข้อความลงในช่องว่างตามข้อมูลของท่าน
ตามความจริง

1. อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม _____ ปี
2. ระยะเวลาการทำงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกมโดยประมาณ _____ ปี
3. ระยะเวลาการทำงานในสถานที่ทำงานปัจจุบันโดยประมาณ _____ ปี

**ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันใน
องค์กรของอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม**

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณสำหรับการเสียสละเวลาตอบแบบสอบถาม
หากมีข้อสงสัยหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม สามารถติดต่อผู้วิจัยได้ที่ ta.savitree_st@tni.ac.th
โทรศัพท์ 089-7950950

ภาคผนวก ข

เอกสารขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามงานวิจัย

TNI

102/113 หมู่ 6 ถนนบางกรวย-ไทรน้อย

ต.บางรักพัฒนา อ.บางบัวทอง จ.นนทบุรี 11110

โทรศัพท์ 089-795-0950

Email savitree.svt@gmail.com

29 มีนาคม 2562

เรื่อง ใครขอความอนุเคราะห์พิจารณาคำถาม เพื่อใช้ในแบบสอบถามสำหรับงานสารนิพนธ์
นักศึกษาหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการอุตสาหกรรม

เรียน ดร.สุรสิทธิ์ อุดมธนวงศ์

ดิฉันนางสาวสวิตรี ตั้งเพียรวัฒนา นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น กำลังดำเนินงานสารนิพนธ์เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม โดยความคิดเห็นของท่าน จะช่วยให้แบบสอบถามงานสารนิพนธ์มีค่าเขียนที่ถูกต้อง เข้าใจได้ง่าย

ผู้ทำแบบสอบถามจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ดร.สุรสิทธิ์ อุดมธนวงศ์ พิจารณาคำดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้อง

0 หมายถึง ไม่แน่ใจถึงความสอดคล้องของคำถาม

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้อง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ด้วยความเคารพอย่างสูง

ลงชื่อ.....

ลงชื่อ.....

ดร.สุรสิทธิ์ อุดมธนวงศ์

นางสาวสวิตรี ตั้งเพียรวัฒนา

อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

นักศึกษา

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น



สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น Thai-Nichi Institute of Technology

1771/1 ถนนพัฒนาการ เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250 โทร.0-2763-2600 โทรสาร 0-2763-2725 <http://www.tni.ac.th>

1771/1 Pattanakarn Road, Suanluang, Bangkok 10250 Tel.0-2763-2600 Fax.0-2763-2725 <http://www.tni.ac.th>

ที่ บว. 0801-032-2561

26 มีนาคม 2561

เรื่อง ขอเชิญ อาจารย์เริงฤทธิ์ เอกวงค์นันต์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามงานวิจัย
อาจารย์ประจำหลักสูตรศิลปบัณฑิต สาขาวิชาเคมีอุตสาหกรรม

เรียน หัวหน้าโครงการร่วมบริหารหลักสูตรเคมีอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีมีเดีย คณะสถาปัตยกรรม
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. แบบตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือสำหรับผู้เชี่ยวชาญ
 2. ตัวอย่างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
 3. คำโครงการนิพนธ์บทที่ 1

เนื่องด้วย นางสาวสาวิตรี ตั้งเพียรวัฒนา นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการ
อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงานใน
อุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม” โดยมี ดร.นฤตย์วิภา ทรัพย์ไพฑูรย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการทำ
สารนิพนธ์ ในการนี้ ทางหลักสูตรฯ จึงขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้
นางสาวสาวิตรี ตั้งเพียรวัฒนา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รังสรรค์ เลิศในสัตย์)

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

ติดต่อสอบถาม

นางสาวสาวิตรี ตั้งเพียรวัฒนา

E-mail : savitree.svt@gmail.com / โทร. 089-795-0950

102/113 หมู่ 6 ถนนบางกรวย-ไทรน้อย
 ต.บางรักพัฒนา อ.บางบัวทอง จ.นนทบุรี
 โทรศัพท์ 089-795-0950
 Email savitree.svt@gmail.com

29 มีนาคม 2562

เรื่อง ใคร่ขอความอนุเคราะห์พิจารณาคำถาม เพื่อใช้ในแบบสอบถามสำหรับงานสารนิพนธ์
 นักศึกษาหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการอุตสาหกรรม

เรียน นายดลชนก วรางค์มาตา

ดิฉันนางสาวสาวิตรี ตั้งเพียรวัฒนา นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา
 การจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น กำลังดำเนินงานสารนิพนธ์เรื่องการศึกษา
 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงานใน
 อุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม โดยความคิดเห็นของท่าน จะช่วยให้แบบสอบถามงานสาร
 นิพนธ์มีค่าเขียนที่ถูกต้อง เข้าใจได้ง่าย

ผู้ทำแบบสอบถามจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์นายดลชนก วรางค์มาตา พิจารณาคำดัชนี
 ความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้อง

0 หมายถึง ไม่แน่ใจถึงความสอดคล้องของคำถาม

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้อง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ด้วยความเคารพอย่างสูง

ลงชื่อ.....

ลงชื่อ.....

นายดลชนก วรางค์มาตา

นางสาวสาวิตรี ตั้งเพียรวัฒนา

MD Art Director

นักศึกษา

M2 Animation Studio

ภาคผนวก ค

ผลแบบประเมินความสอดคล้องของข้อความ
กับคำนิยามขององค์ประกอบต่าง ๆ

TNI

ผลการประเมินความสอดคล้องของข้อความกับคำนิยามองค์ประกอบต่าง ๆ

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ผู้เชี่ยวชาญ			$\bar{x}$	IOC	สรุปผล
	1	2	3			
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2. ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3. ท่านสามารถจัดการเงินเดือนสำหรับเก็บออมสำหรับอนาคต	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4. ท่านได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ทำงานคล้ายๆกัน	1	-1	1	1	0.33	แก้ไข / ปรับปรุง
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ						
5. สถานที่ทำงานของท่าน มีสภาพแวดล้อมที่ส่งผลให้มีสภาพร่างกายที่ดีในการทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6. สถานที่ทำงานของท่าน มีสภาพแวดล้อมที่ส่งผลให้มีสภาพจิตใจที่ดีในการทำงาน	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
7. สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆที่มีคุณภาพ มีความพร้อมและปลอดภัยต่อการใช้งาน	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
8. สถานที่ทำงานของท่านให้ความสนใจในเรื่องการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างสะดวกสบาย	1	1	1	3	1	ใช้ได้
การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน						
9. ท่านได้ใช้ความรู้ ทักษะและความสามารถของตนเองมาพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
10. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านปฏิบัตินั้นทำให้ท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง	1	-1	1	1	0.33	แก้ไข / ปรับปรุง

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ผู้เชี่ยวชาญ			$\bar{x}$	IOC	สรุปผล
	1	2	3			
การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน						
11. ท่านสามารถขอคำแนะนำหรือความรู้ รวมถึงปรึกษาเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านพบอุปสรรคในการทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
12. สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น การอบรม การดูงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน						
13. การปฏิบัติงานของท่าน มีส่วนช่วยขยายความรู้และความสามารถของตนเอง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
14. การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
15. ท่านรู้สึกว่าการงานของท่านนั้นทำให้เกิดความมั่นคงต่อชีวิตของท่านเอง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
16. ท่านได้รับโอกาสพิจารณาตำแหน่งและ/หรือเงินเดือนที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
การบูรณาการทางสังคม						
17. ความสัมพันธ์ของท่านกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่ดี	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
18. ท่านสามารถสื่อสารและ/หรือทำงานกับแผนกอื่นด้วยความเต็มใจ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
19. ท่านสามารถรับรู้ถึงปัญหาของแผนกอื่น รวมถึงแบ่งปันปัญหาของงานที่ท่านรับผิดชอบ เพื่อให้ทุกคนรับทราบและร่วมแก้ไขปัญหา	1	1	1	3	1	ใช้ได้
20. สถานที่ทำงานของท่านมักจะจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานข้ามแผนก	1	1	1	3	1	ใช้ได้
การบริหารงานที่เป็นธรรม						
21. สถานที่ทำงานของท่านมีวัฒนธรรมองค์กรที่ให้การเคารพชีวิตส่วนตัว	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ผู้เชี่ยวชาญ			$\bar{x}$	IOC	สรุปผล
	1	2	3			
การบริหารงานที่เป็นธรรม						
22. สถานที่ทำงานของท่าน มีกฎระเบียบ และข้อบังคับที่ทุกคนเต็มใจปฏิบัติตาม เช่น ระเบียบการลางาน ข้อปฏิบัติเมื่อทำงานนอกสถานที่ เป็นต้น	1	1	1	3	1	ใช้ได้
23. ท่านได้รับการปฏิบัติจากเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสมอย่างเป็นธรรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
24. ท่านมีโอกาสดำเนินการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย และมีผู้รับฟังความเห็นของท่าน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ความสมดุลในการดำรงชีวิต						
25. ท่านมีเวลาจากการปฏิบัติงานให้กับชีวิตส่วนตัวของท่าน เช่น ออกกำลังกาย เล่นเกม นอนพักผ่อน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
26. เมื่อมีงานด่วนหรือเร่งรัด ท่านมักจะต้องทำงานล่วงเวลา หรือนอกสถานที่ เพื่อให้งานสำเร็จทันตามกำหนด	1	1	1	3	1	ใช้ได้
27. ท่านได้รับวันหยุดพักผ่อนที่เพียงพอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
28. ท่านได้รับผลกระทบด้านสุขภาพจากการทำงาน เช่น เครียด นอนไม่หลับ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม						
29. สถานที่ทำงานของท่านมีชื่อเสียง มีผลงานเป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
30. ท่านสามารถพูดถึงผลงานจากสถานที่ทำงานให้แก่บุคคลทั่วไปได้อย่างยอมรับ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
31. สถานที่ทำงานของท่านได้ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์กับบุคคลที่สนใจในอุตสาหกรรม แอนิเมชันและเกม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม						

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ผู้เชี่ยวชาญ			$\bar{x}$	IOC	สรุปผล
	1	2	3			
32. สถานที่ทำงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งของอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม ที่ช่วยสร้างชื่อเสียงให้กับประเทศ	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้



2. ความผูกพันในองค์กร

ความผูกพันในองค์กร	ผู้เชี่ยวชาญ			$\bar{x}$	IOC	สรุปผล
	1	2	3			
ความผูกพันเชิงความรู้สึก						
1. ท่านยังคงทำงานที่นี่ เพราะท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในที่แห่งนี้	1	-1	1	1	0.33	แก้ไข / ปรับปรุง
2. ท่านพูดถึงสถานที่ทำงานของท่านในทางที่ดีให้บุคคลภายนอกฟัง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3. ท่านรู้สึกที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งของสถานที่ทำงาน และได้มีส่วนร่วมทำผลงานให้สำเร็จ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4. ท่านรู้สึกที่ท่านตัดสินใจได้อย่างถูกต้องที่เลือกมาทำงานที่นี่	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ความผูกพันเชิงผลตอบแทน						
5. ท่านยังคงทำงานที่นี่ เพราะทราบว่าสถานที่ทำงานอื่นไม่สามารถเสนอผลประโยชน์ที่ดีกว่าให้ท่านได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6. ท่านเชื่อว่าตนเองมีทางเลือกอื่นไม่มาก จึงยังคงทำงานที่นี่ต่อ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
7. ท่านคิดว่าเป็นเรื่องยากที่จะลาออกจากที่นี่ แม้ว่าท่านอยากจะทำลาออกก็ตาม	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
8. ท่านทุ่มเทแรงกายแรงใจกับที่นี่ เพราะค่าตอบแทนคุ้มค่ากว่าการไปทำงานกับที่อื่น	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน						
9. ท่านจะรู้สึกผิด หากท่านลาออกจากองค์กรตอนนี้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
10. แม้ว่าท่านจะได้ข้อเสนอดีกว่า แต่มันก็ไม่ถูกต้องนักที่จะลาออกไปทำงานที่นั่น	1	-1	1	1	0.33	แก้ไข / ปรับปรุง
11. ท่านทิ้งเพื่อนร่วมงานของท่านไม่ได้	1	-1	1	1	0.33	แก้ไข / ปรับปรุง
12. ท่านยังทำงานที่นี่ เพราะอยากตอบแทนบุญคุณต่อสถานที่ทำงานแห่งนี้	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ง

รายชื่อบริษัทในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม

TNI

รายชื่อบริษัทในอุตสาหกรรมแอนิเมชันและเกม

ประเภทธุรกิจการจัดทำซอฟต์แวร์เกมสำเร็จรูป

1. 4เกมเมอร์ จำกัด
2. ก๊อดไลค์ เกมส์ จำกัด
3. คิงซอฟต์แวร์ โซลูชั่น
4. คิวบ์ เอนท์ จำกัด
5. จีปาละ ดีเวลลอปเปอร์
6. จีจีอีแม็ค เกมมิ่ง เอ็กซ์พีเรียนซ์
7. จีที ซอฟต์แวร์ จำกัด
8. จีวู้ดเด็นเกมส์
9. จีเอชแอล (ประเทศไทย) จำกัด
10. ชาร์ปมายด์ ดอท คอม จำกัด
11. ซินนี่ จำกัด
12. ซอฟต์แวร์เกียร์ จำกัด
13. ซีเค ออนไลน์ จำกัด
14. ซีเครท คาร์เรเตอร์ จำกัด
15. ซีโร่-บิต จำกัด
16. ดราโกโมะ จำกัด
17. ดรีม ดีเวลลอปเม้นท์ เกม สตูดิโอ จำกัด
18. ดีฟเวิร์ค จำกัด
19. ทริปปิเล เจ เน็ตเวิร์ค กรุ๊ป จำกัด
20. ทีเอ็นดี อิมพอร์ต จำกัด
21. นอร์ทโพล เกมส์ จำกัด
22. นิคคลิกซ์ จำกัด
23. บนมเม จำกัด
24. ฟัน เกมส์ จำกัด
25. มอนสเตอร์ทิม จำกัด
26. มั่นสหายดั่ง จำกัด
27. มหาเล่น จำกัด
28. มูนแดนซ์ สตูดิโอ จำกัด
29. ยูดีเอส เกม (ไทยแลนด์) จำกัด
30. ริงซีโร่ เกมส์ สตูดิโอ จำกัด
31. ลีลู่ อินเตอร์เนชั่นแนล บีช รีสอร์ท แอช เซ็ท จำกัด
32. ลูเซนท์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด
33. วิซวล อีดีเอ็กซ์ จำกัด
34. วีเกมส์ จำกัด
35. สกาย เน็ต 888 จำกัด
36. สกุก ซอฟต์แวร์ จำกัด
37. สยามมีส ไฟเออร์แบ็ค จำกัด
38. ออนไลน์เกมมิ่งพอร์ทัล จำกัด
39. อัลสโตร ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด
40. อาร์เคด พลัส จำกัด
41. อิมเมจ เอนจิน จำกัด
42. อีโคเวลธ์ จำกัด
43. อุบลกาญจน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด
44. โอโซไบต์ เอนเตอร์เทนเมนต์ จำกัด
45. ฮาวทูเทล จำกัด
46. เกมกราฟเตอร์ทิม จำกัด
47. เกมส์ สเตชั่น กรุ๊ป จำกัด
48. เกมส์ เซ็นเตอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด
49. เกมส์.ฟังก์ส์ เอเชีย จำกัด
50. เกมส์วิว กรุ๊ป จำกัด
51. เกมอาร์อีส จำกัด
52. เกมเมอร์ จำกัด
53. เครซี่ เว็บ สตูดิโอ จำกัด
54. เจ พี ซอฟท์
55. เซคเคิลซอฟต์แวร์ จำกัด
56. เซย์ เกมส์ จำกัด
57. เดนเทโร่
58. เดอะ โลโลล จำกัด
59. เน็กซ์เทคโนโลยี จำกัด
60. เน็ตเพลย์ จำกัด

61. เฟลย์ อะเกน จำกัด
62. เมกะมูน จำกัด
63. เมจิ โปรดักชั่นส์ จำกัด
64. เลเวลอัพพลัส จำกัด
65. เล็ทส์ เฟลย์ เอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด
66. เอทารา เกมส์ จำกัด
67. เอฟพอร์ตเลส เทรด จำกัด
68. เอเซียซอฟท์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด
(มหาชน)
69. เอ็กซ์ทีฟ สตูดิโอ จำกัด
70. เอ็ม.เอ.เอ.เอส เทค จำกัด
71. เฮย์เดียร์ ครีเอชั่น จำกัด
72. แอคซีฟ ซอฟต์แวร์ จำกัด
73. แอ็ชเชนชั่น เกมมิ่ง จำกัด
74. แอปปี แล็บส์
75. โกมีกิ (ประเทศไทย) จำกัด
76. โค้ดเดอร์ ฮับ จำกัด
77. โทรเบียน เกมส์ จำกัด
78. โยชิมิ จำกัด
79. ไซ สตูดิโอ จำกัด
80. ไซเบอร์ เกมส์ ออนไลน์ จำกัด
81. ไนน์ ยู(ประเทศไทย) จำกัด
82. ไฟด์ยัวร์สเปซ (ไทยแลนด์) จำกัด
83. ไลเซนส์ทิวคว จำกัด
84. ไอ แอม แชมเบียน จำกัด

ประเภทธุรกิจบริการทำคอมพิวเตอร์กราฟฟิกแอนิเมชันและเทคนิคพิเศษ

1. 88 กราฟฟิค แฮ้าส์ จำกัด
2. กราฟฟิค บุปเฟต์ จำกัด
3. กราฟฟิค อิมเมจ จำกัด
4. กลาซซิค จำกัด
5. กู๊ด เรนเดอร์ จำกัด
6. ก๊อดซิลล่า วีเอฟเอ็กซ์ จำกัด
7. คروسเทลส์ สตูดิโอ จำกัด
8. ครีเอท ฟอ์ คิดส์ จำกัด
9. ครีเอทีฟ ดิจิพลัส จำกัด
10. ครีเอทีฟ แมกซ์ สตูดิโอ จำกัด
11. คลาริตี้ เซาธ์อีสท์ จำกัด
12. คิคดู้ดส์ จำกัด
13. คิด.การ.ดี. ทิม จำกัด
14. คิวบ์ มอนสเตอร์ส สตูดิโอ จำกัด
15. คิวพี สตูดิโอ จำกัด
16. จงเทพ จำกัด
17. จี ฑู (เกม แอนด์ กราฟฟิค) จำกัด
18. จีเอส พรีเมเดีย จำกัด
19. ซิลลูเอท โปรดักชั่น จำกัด
20. ซี สโคป สตูดิโอ จำกัด
21. ซูเปอร์ ฮีโร่ จำกัด
22. ซูเปอร์อิลลูชั่น จำกัด
23. ซูเพิร์บ โปรดักชั่น (ประเทศไทย) จำกัด
24. ดาต้า แปซิฟิค อินเตอร์ เทรดิง จำกัด
25. ดาร์ค อาร์มี สตูดิโอ จำกัด
26. ดิจิฟอเรสท์ จำกัด
27. ดิจิอาร์ต คอร์ปอเรชั่น จำกัด
28. ดิจิเดีย จำกัด
29. ดิอายส์ จำกัด
30. ดีดีเอ็มวายเป็นสตูดิโอ จำกัด
31. ดีไซน์ เดปท์ จำกัด
32. ตูน แฟคตอรี จำกัด
33. ทรีเคิล จำกัด
34. ทอยเส้น ดิจิทัล อาร์ต จำกัด
35. ทามาตะ สตูดิโอ จำกัด
36. ที.เค.พี มีเดียไลฟ์ โซลูชั่น จำกัด
37. ทีฟเวอร์ส จำกัด
38. ทูเรียน แอนิเมชัน จำกัด
39. นาริมุเนะ เทคโน เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด
40. นิลาคัณธา จำกัด
41. นีโอพ้อยท์ (1995) จำกัด
42. นิ่ง สอง ชั่ว จำกัด
43. บราเธอร์ พิคเจอร์ จำกัด
44. บังเกอร์ ซีจี จำกัด
45. บังเกอร์ ซีจี โฟส จำกัด
46. บางกอก ดอท อาร์บี จำกัด
47. ประเสริฐการเคลื่อนไหว จำกัด
48. ปาราลลุย จำกัด
49. พรินท์ คอร์เนอร์ จำกัด
50. พรีเมียมโพล วีเอฟเอ็กซ์ จำกัด
51. พลีส จำกัด
52. พัทโตะกราฟฟี จำกัด
53. พิพอคก้า เอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด
54. พีพีพีเอ็นจิเนียริงแอนด์ซัพพลายดี จำกัด
55. พีเก้ กราฟฟิค จำกัด
56. พีเจทีที จำกัด
57. ฟาร์มคิธ ดิจิเมชัน จำกัด
58. ฟินิกซ์ โฟสท์ จำกัด
59. ภาวี ดีไซน์ จำกัด
60. มอร์แรน ภูเก็ต จำกัด
61. มั่นนี้ บัคเกต จำกัด

62. มัฟฟิน แอนิเมชั่น จำกัด
63. มาร์ทรีดี จำกัด
64. มิกซ์ซีแม็กซ์ จำกัด
65. มินิ พี จำกัด
66. มีกันมีเดีย จำกัด
67. มีดี ซีเล็คชั่น จำกัด
68. มีไนน์มีเดีย จำกัด
69. ยักษ์จิ๋ว จำกัด
70. ยานนิคซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด
71. ยูรูซอร์ส จำกัด
72. รูเรล อินคอร์ปอเรชั่น จำกัด
73. ลากูน อิมเมจเจส จำกัด
74. ลิตเติ้ล บี โปรดักชั่นส์ จำกัด
75. ล็อบสเตอร์ แอนด์ โค จำกัด
76. วิชวลอายซ์ (ประเทศไทย) จำกัด
77. วิชวลไลเซอร์ จำกัด
78. วี บีวท์ จำกัด
79. สกายไลท์ พิคเจอร์ส จำกัด
80. สตูดิโอ พอร์ต้า จำกัด
81. สตูดิโอ เอช.เอส.ที จำกัด
82. สตูดิโอเรียลเซอร์เรียล จำกัด
83. สเปนกิ้งดิงค์ จำกัด
84. สปุตนิค เทลส์ จำกัด
85. สยามอาร์ตโซล จำกัด
86. สามสิบหก ดีไซน์ หับ จำกัด
87. สุขใจไอเดีย จำกัด
88. หัวลำโพง จำกัด
89. ออน วัน อนิเมชั่น จำกัด
90. ออนเซล แก้วแก้ว จำกัด
91. ออริจินอล แพน จำกัด
92. ออลเทอร์ริฟ จำกัด
93. ออลเทอร์เนท สตูดิโอ จำกัด
94. อะควิล่า สตูดิโอ จำกัด
95. อะตอม สตูดิโอ จำกัด
96. อัฟทอน อินเตอร์แอคทีฟ จำกัด
97. อัลกอริสท์ จำกัด
98. อาทิเฟค ดีไซน์ แอนด์ เอฟเฟ็ค จำกัด
99. อาร์ค แอนิเมชั่น
100. อาร์ทิกาน ดิจิตอล จำกัด
101. อินดี้ฟ็อกซ์ จำกัด
102. อินท์เจนซี จำกัด
103. อินวินซิเบิล 1995 จำกัด
104. อินโฟเฟด จำกัด
105. อิัสสเตรชั่นส์ ออน ดีมานด์ (ไทยแลนด์) จำกัด
106. อีเมจิน ดีไซน์ จำกัด
107. อิกตราซิล กรุป จำกัด (มหาชน)
108. อิกตราซิล ดีไอ จำกัด
109. อีส โปรดักชั่น สตูดิโอ จำกัด
110. อีเอ็มพี ทรีดี จำกัด
111. อ้าปากค้าง สตูดิโอ จำกัด
112. เกาะ ปากา จำกัด
113. เคเอ็นจี สตูดิโอ จำกัด
114. เจดีไซน์ เอเจนซี จำกัด
115. เซอร์เรียล สตูดิโอ จำกัด
116. เซียน ครีเอทีฟ จำกัด
117. เดอะ กราฟิโก ซิสเต็มส์ จำกัด
118. เดอะเพ้นท์ซิล จำกัด
119. เทรนต์ส ดิจิทัล จำกัด
120. เทเลอินโฟเทค จำกัด
121. เท็นเว็บ จำกัด
122. เน็กซ์ส เอ็นจิเนียริง จำกัด
123. เบนีโตน फिल्मส์ จำกัด
124. เบบี บี ซิมเบิล จำกัด
125. เบรนโบว์ จำกัด
126. เมจิทรีดีครีเอทีฟ

127. เรฟ อิมเมจ จำกัด
128. เลิฟ เมมโมเรียล สตูดิโอ จำกัด
129. เลิฟแลบ จำกัด
130. เวฟ แอนิเมชัน จำกัด
131. เวลกิน โปรเฟสชันแนล จำกัด
132. เวอร์ม สตูดิโอ
133. เสถียรโมบิลิตี้ดีไซน์ จำกัด
134. เอ เอส เอ พี คอร์ปอเรชั่น จำกัด
135. เอกสรวง เน็ตเวอร์ค จำกัด
136. เอกวินออฟ มีเดีย จำกัด
137. เอเซีย-แปซิฟิก ซีเอดี ดราฟ팅 จำกัด
138. เอ็นซีซอร์สโค้ด จำกัด
139. เอ็นเค มัลติมีเดีย จำกัด
140. แคท อิน เดอะ เฮ้าส์ จำกัด
141. แคน ดู โปรดักชั่น จำกัด
142. แคนดี้ ปาปริก้า จำกัด
143. แบ็กโอเดีย จำกัด
144. แพสซิฟ ดีไซน์ จำกัด
145. แพ็ต เฟซ โปรดักชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด
146. แม็กม่า ซีจีไอ จำกัด
147. แม่ขวัญ01 จำกัด
148. แอคทีฟซอฟต์แวร์ (ประเทศไทย) จำกัด
149. แอคทีฟซอฟต์แวร์โฮสติ้ง จำกัด
150. แอทสต็อก โปรดักชั่น จำกัด
151. แอนิเมเนีย จำกัด
152. โกไลแอธ จำกัด
153. โจลี่ วีเอฟเอ็กซ์ จำกัด
154. โซเชน มาร์เก็ตติ้ง จำกัด
155. โซกู๊ด เฮาส์ จำกัด
156. โบเฮเมีย อินเตอร์แอดทีฟ จำกัด
157. โพลาร์เดฟ จำกัด
158. โมชั่นอินโฟ สตูดิโอ จำกัด
159. โมเดิร์นกราฟิค จำกัด
160. โรจน์วิชัย คอร์ปอเรชั่น จำกัด
161. โอเวอร์รอน จำกัด
162. ไซเบอร์ ดิจิต จำกัด
163. ไซเบอร์ วิซาร์ด จำกัด
164. ไซเลนท์ บาร์ค จำกัด
165. ไดนามิกเวิร์ค จำกัด
166. ไทยงาม นำเข้า-ส่งออก จำกัด
167. ไทยสเต็มซอฟต์แวร์ แอนด์ คอนซัลแทนต์ จำกัด
168. ไลท์ติ้ง บอมบ์ จำกัด
169. ไวท์ ฮาร์ท เลน จำกัด
170. ไอพีซอฟต์แวร์ จำกัด
171. ไอเด็นตีตี้สตูดิโอ จำกัด