

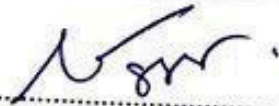
คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท เรียด โขลุพลัส จำกัด จังหวัดชลบุรี

พงษ์พันธุ์ ธาราศักดิ์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
กันยายน 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

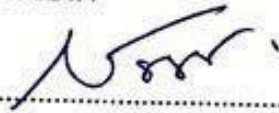
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ พงษ์พันธ์ุ ธาราศักดิ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

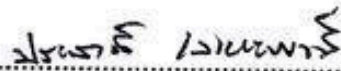


..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.อัครกิตต์ พัฒนสัมพันธ์)

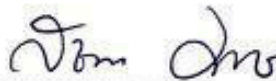
คณะกรรมการสอบปากเปล่า



..... ประธาน
(ดร.อัครกิตต์ พัฒนสัมพันธ์)



..... กรรมการ
(ดร.ประสงค์ เล้าหะพงษ์)



..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชนี เมธิโยธิน)



..... กรรมการ
(ดร.เบญญาดา กระจ่างแจ้ง)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

วันที่.....เดือน พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของ ดร.อัครกิตติ์ พัฒนสัมพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางและติดตามงานอย่างใกล้ชิดและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.ประสงค์ เลหาพะพงษ์ ประธานกรรมการสอบเค้าโครงการงานนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชนัน เมธิโยธิน กรรมการสอบเค้าโครงการงานนิพนธ์ ดร.เบญญาดา กระจ่างแจ้ง กรรมการสอบเค้าโครงการงานนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขจนทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบพร้อมให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่เคยประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยและเจ้าหน้าที่คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ทุกท่านที่ได้ช่วยเหลือประสานงานให้คำแนะนำต่าง ๆ จนทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ นายไพฑูรย์ ธาราศักดิ์ และ คุณแม่ สุนิสา ธาราศักดิ์ และครอบครัวทุกคนที่คอยให้กำลังใจและการสนับสนุนผู้วิจัยตลอดมา

ท้ายที่สุดขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ไม่มากนักน้อยสำหรับผู้สนใจในการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยฉบับนี้ไปใช้หรือต้องการศึกษาเพิ่มเติมต่อไปในอนาคต

พงษ์พันธุ์ ธาราศักดิ์

57750103: สาขาวิชา: บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร; บธ.ม. (บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน/ ความผูกพันต่อองค์กร

นายพงษ์พันธุ์ ธาราศักดิ์: คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เรียลโซลูพลัส จำกัด จังหวัดชลบุรี (THE EFFECT OF QUALITY OF WORK LIFE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES OF REAL SOLUPLUS COMPANY LIMITED, CHONBURI PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: อัครกิตติ์ พัฒนสัมพันธ์, D.P.A. 124 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท เรียล โซลูพลัส จำกัด จังหวัดชลบุรี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน บริษัท เรียล โซลูพลัส จำกัด จังหวัดชลบุรี ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยโดยอาศัยเครื่องมือรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามผ่านกลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent sample t-test, One-way anova f-test และ Multiple linear regression

ผลการวิจัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจบการศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ทำงานที่แผนกฝ่ายผลิต มีอายุงานสูงกว่า 3 ปีแต่น้อยกว่า 6 ปี และส่วนใหญ่ มีรายได้ 10,000-30,000 บาท ต่อเดือน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อทำการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา แผนกปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนนั้น ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอายุการทำงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และนอกจากนี้เมื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่วนใหญ่ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่มีเพียงปัจจัยเดียวเท่านั้น ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและถูกสุขลักษณะที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

57750103: MAJOR: BUSINESS ADMINISTRATION FOR EXECUTIVE; M.B.A.
(BUSINESS ADMINISTRATION FOR EXECUTIVE)

KEYWORDS: QUALITY OF WORK LIFE/ ORGANIZATIONAL COMMITMENT
PONGPAN THARASAK: THE EFFECT OF QUALITY OF WORK LIFE ON
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES OF REAL SOLUPLUS COMPANY
LIMITED, CHONBURI PROVINCE. THESIS ADVISER: AKARAKRIT PATTANASUMPAN,
D.P.A., 124 P. 2016.

The present study aims 1) to examine personal factors affecting organizational commitment of employees of Real Soluplus Company Limited, Chonburi Province, and 2) to examine quality of work life affecting of employees of Real Soluplus Company Limited, Chonburi Province. A questionnaire was an instrument used to collect data from 320 respondents. Statistics used to analyze data included descriptive statistics, i.e. frequency, percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics, i.e. Independent sample t-test, One-way ANOVA f-test, and multiple linear regression.

The findings showed that most respondents were male who held a certificate of education lower than bachelor degree, worked in Production for 3-6 years and had 10,000 – 30,000 baht monthly. The respondents rated quality of work life and organizational commitment in the high level. The results of hypothesis testing also indicated that some personal factors had no effect on the organizational commitment, i.e. gender, level of education, department, and income. Only years of experience found an effect on the organizational commitment. Most factors of quality of work life found no effect on the organizational commitment. Merely clean and nice work environment found an effect on the commitment.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของ ปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
สมมติฐานของการวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล.....	9
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	12
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	32
ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท เรียด โซลูพลัส จำกัด จังหวัดชลบุรี.....	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	41
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	44
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	44
วิธีการเลือกตัวอย่างและขั้นตอน การสุ่มตัวอย่าง.....	46
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	47
เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลในการวิจัย.....	48

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	50
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	51
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	55
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	57
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	67
ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	71
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	84
สรุปผลการวิจัย.....	84
อภิปรายผลการวิจัย.....	91
ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	94
บรรณานุกรม.....	96
ภาคผนวก.....	105
ภาคผนวก ก.....	106
ภาคผนวก ข.....	113
ภาคผนวก ค.....	120
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	124

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3-1 จำนวนพนักงานปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้างานแต่ละแผนกของบริษัท เรียด โซลูพลัส จำกัด จังหวัดชลบุรี	45
3-2 การเลือกตัวอย่างจากจำนวนพนักงานปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้างานแต่ละแผนกของบริษัท เรียด โซลูพลัส จำกัดจังหวัดชลบุรี	47
4-1 ผลการทดสอบค่าความน่าเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด.....	52
4-2 ผลการทดสอบค่าความน่าเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม จำนวน 320 ชุด	53
4-3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	55
4-4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	55
4-5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามแผนกปฏิบัติงาน	56
4-6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงาน	56
4-7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	57
4-8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมในด้านต่าง ๆ.....	58
4-9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	59
4-10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	60
4-11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล	61
4-12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	62
4-13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและ การทำงานร่วมกัน	63
4-14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียม.....	64
4-15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-16 คำเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับสังคม.....	66
4-17 คำเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมในด้านต่าง ๆ	67
4-18 คำเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร	68
4-19 คำเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	69
4-20 คำเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร	70
4-21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	72
4-22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษา ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	72
4-23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแผนกปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	73
4-24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	74
4-25 ผลการทดสอบการจับคู่พหุคูณด้วยวิธี LSD จำแนกตามความแตกต่างของอายุงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม.....	75
4-26 ผลการทดสอบการจับคู่พหุคูณด้วยวิธี LSD จำแนกตามความแตกต่างของอายุงานกับ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร	76
4-27 ผลการทดสอบการจับคู่พหุคูณด้วยวิธี LSD จำแนกตามความแตกต่างของอายุงานกับ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร.....	77
4-28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้ต่อเดือน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	78
4-29 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุของคุณภาพชีวิตในการทำงานและ ความผูกพันต่อองค์กร โดยวิธี Enter.....	79
4-30 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	83

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
2-1 บริษัท เร็ล โซลูพลัส จำกัด.....	37
2-2 ผลงานที่เป็นที่ยอมรับที่ผ่านมา (Project construction)	39
2-3 กิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท เร็ล โซลูพลัส จำกัด	39
2-4 Real Intertrade นื่องใหม่มาแรง: ขอนำเสนอผลิตภัณฑ์	40
2-5 อุปกรณ์รถตัดอ้อยที่นำเข้ามาจากประเทศบราซิล	40

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีอัตราการแข่งขันสูง เกิดภาวะการถดถอยของเศรษฐกิจไปทั่วโลกและมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา นั้น อาจกล่าวได้ว่าประเทศไทยเป็นอีกหนึ่งประเทศที่กำลังประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง ธุรกิจและอุตสาหกรรมต่างภายในประเทศต่างได้รับผลกระทบ หลาย ๆ ธุรกิจเกินภาวการณ์ขาดทุนจากการดำเนินกิจการจนต้องปิดตัวลง สำหรับธุรกิจหรือองค์กรที่ยังสามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้นั้นต่างมีมาตรการในการลดต้นทุน เพื่อเป็นการรับมือกับปัญหาทางเศรษฐกิจต่างกันไปในด้านต่าง ๆ เช่น แรงงาน การใช้ทรัพยากรและปัจจัยในการผลิตเพื่อให้ธุรกิจสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2558)

องค์กรที่สามารถดำเนินธุรกิจของตนอยู่ในสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันและประสบความสำเร็จได้นั้น สิ่งสำคัญที่สุดคือการมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ความชำนาญอยู่ในองค์กร ซึ่งบุคคลเหล่านั้นจะเป็นกลไกที่สำคัญที่ทำให้้องค์กรสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านสภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ที่ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจทั้งสิ้น ในขณะที่องค์กรที่ล้มเหลว ไม่สามารถต่อสู้กับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันได้นั้น ส่วนหนึ่งของสาเหตุใหญ่มาจากปัญหาด้วยทรัพยากรบุคคลด้วยเช่นกัน (ปาริชาติ ปานสำเนียง, 2556)

อย่างไรก็ตามการที่องค์กรจะสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลได้ดีมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับว่าองค์กรมีวิธีการที่จะทำให้พนักงานปฏิบัติงาน และทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ มากน้อยเพียงใด ดังนั้นบุคลากรในองค์กรจะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถจึงจำเป็นต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งต่อองค์กร นอกจากคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ความผูกพันต่อองค์กร ถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อองค์กร กล่าวคือ หากองค์กรที่สามารถทำให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันหรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ย่อมทำให้บุคลากรปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยจะทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรด้วย เพื่อเสริมสร้างให้สมาชิกมีความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2555)

ดังนั้นการเอาใจใส่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารควรต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ผู้บริหารที่ดีจะต้องสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรทุกระดับและผสมผสานความต้องการของทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ในขณะที่เดียวกันก็สามารถทำให้ทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงาน และพัฒนาความสามารถของตนเองเพื่อองค์กรให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรต่อไป (ทรงธรรม ชีระกุล, 2556)

ดังนั้น จากความสำคัญและอิทธิพลของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกในการทำงานของบุคลากรในองค์กร จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าจะส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กรหรือไม่ และปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างไร โดยทำการศึกษานักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท เรียด โซลูพลัส จำกัด จังหวัดชลบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท เรียด โซลูพลัส จำกัด จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน บริษัท เรียด โซลูพลัส จำกัด จังหวัดชลบุรี

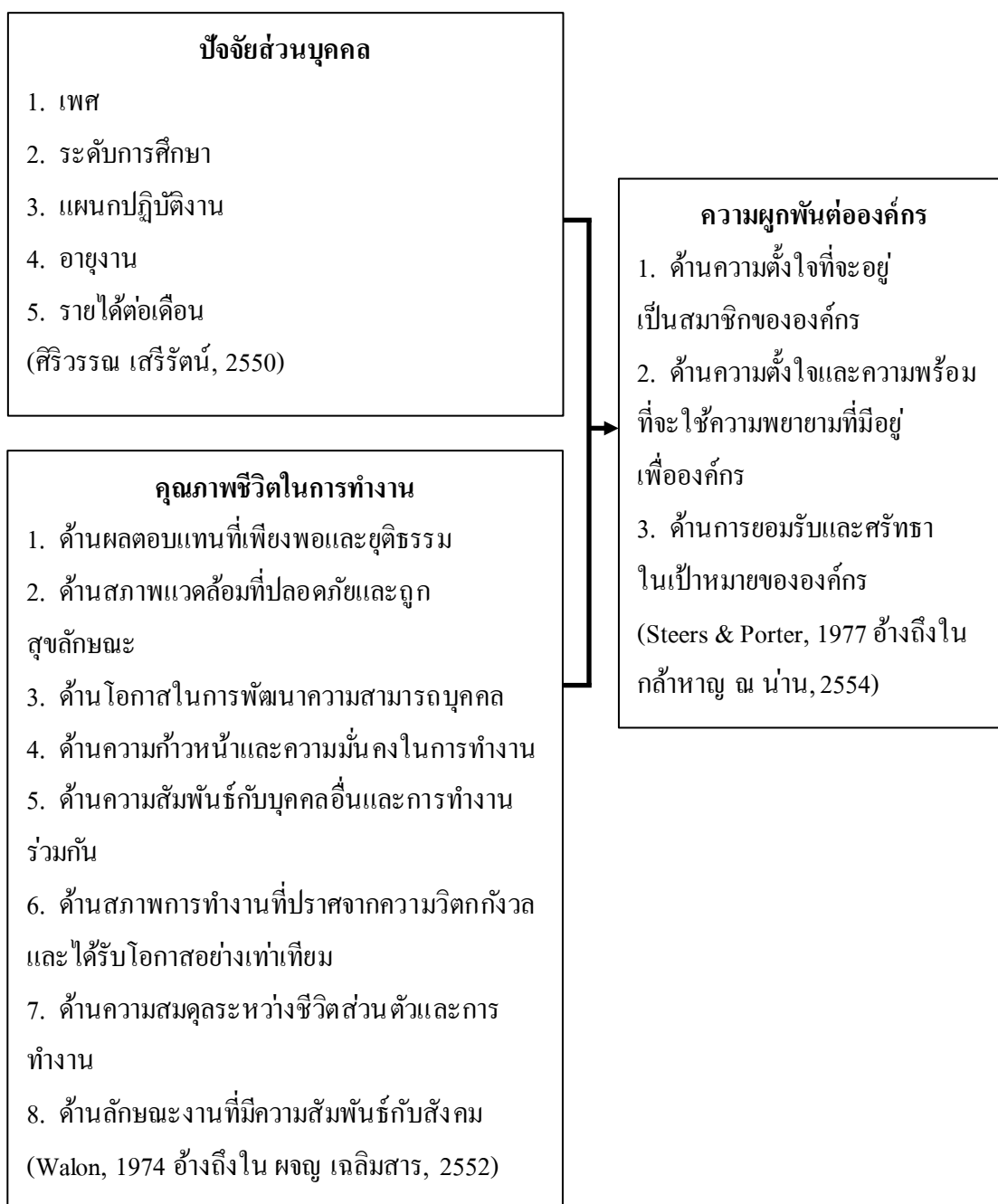
สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้บริหารในการตัดสินใจแก้ปัญหา และเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและโครงการต่าง ๆ ในการปรับปรุงเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน บริษัท เรียด โชลูพลัส จำกัด จังหวัดชลบุรี
2. ผู้บริหารของบริษัทต่าง ๆ สามารถนำผลการวิจัยกำหนดแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อส่งเสริมให้พนักงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น
3. เป็นแนวทางในการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรที่คำนึงถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูง

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยนี้ใช้ข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งจะทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท เรียด โชลูพลัส จำกัด จังหวัดชลบุรี โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เรียด โชลูพลัส จำกัด จังหวัดชลบุรี ตัวแปรในการศึกษา ประกอบด้วย

1.1 ตัวแปรต้น คือ ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 5 ปัจจัย

- 1.1.1 เพศ
- 1.1.2 ระดับการศึกษา
- 1.1.3 แผนกปฏิบัติการ
- 1.1.4 อายุงาน
- 1.1.5 รายได้ต่อเดือน

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ปัจจัย

- 1.1.6 ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 1.1.7 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
- 1.1.8 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล
- 1.1.9 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

1.1.10 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน

1.1.11 ด้านสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและได้รับโอกาส

อย่างเท่าเทียม

1.1.12 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

1.1.13 ด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับสังคม

1.2 ตัวแปรตาม

ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ปัจจัย

1.2.1 ด้านความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

1.2.2 ด้านความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร

1.2.3 ด้านการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาและวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท เรียด โขลุพลัส จำกัด จังหวัดชลบุรี รวมประชากรทั้งหมด 375 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท เรียด โขลุพลัส จำกัด จังหวัดชลบุรี ซึ่งบริษัทเปิดดำเนินการในปี พ.ศ. 2549 เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจประเภทผลิตชิ้นส่วนเครื่องจักรสำหรับอุตสาหกรรมหนัก สร้างโรงงานและผลิตแม่พิมพ์ยางรถยนต์ จำนวน 375 คน และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างใน ชีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการศึกษา ทำการเก็บแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระยะเวลา 4 เดือน ระหว่าง 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2559 ถึง 30 สิงหาคม พ.ศ. 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงาน หมายถึง พนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้างานของ บริษัท เรียด โขลุพลัส จำกัด จังหวัดชลบุรี

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลเฉพาะของแต่ละบุคคล

1. เพศ หมายถึง สถานภาพที่ได้รับมาตั้งแต่เกิดจำแนกเป็นชายหรือหญิง

2. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิทางการศึกษาที่สำเร็จขั้นสูงสุดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร ได้แก่ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี

3. แผนกปฏิบัติงาน หมายถึง กลุ่มงานสำหรับผู้ทำงานแต่ละคน (Identification of work & Grouping work) โดยผู้บริหารจะต้องพิจารณาตรวจสอบแยกประเภทว่า กิจการของตนนั้นมีงานอะไรบ้างที่จะต้องจัดทำเพื่อให้กิจการได้รับผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ขึ้นต่อมาก็คือ การจัดกลุ่มงานหรือจำแนกประเภทงานออกเป็นประเภท โดยมีหลักที่งานที่เหมือนกัน ควรจะรวมอยู่ด้วยกัน เพื่อให้เป็นไปตามหลักการของการแบ่งงานกันทำ โดยแผนกงานตามหน้าที่แต่ละชนิดออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามความถนัด และตามความสามารถของผู้ที่จะปฏิบัติ

4. อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัทตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน

5. รายได้ต่อเดือน หมายถึง อัตราผลตอบแทนในรูปตัวเงินของแต่ละเดือน คือ ค่าจ้าง เงินเดือน ค่ากะ ค่าเบี้ยขยัน ค่าล่วงเวลา ค่าอาหาร

ลักษณะธุรกิจ หมายถึง ประเภทหรือลักษณะของการประกอบธุรกิจของบริษัทที่ปฏิบัติงานอยู่

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการ พิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงาน โดยแบ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ตามมาตรฐานที่ยอมรับกัน โดยทั่วไป ต้องมีความเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับหน้าที่งาน ความรับผิดชอบ หรือองค์กรอื่น ๆ ด้วย

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมทางด้านจิตใจ คือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่เสี่ยงจากการเกิดอุบัติเหตุ อันตรายต่าง ๆ มากจนเกินไป ผู้ปฏิบัติงานต้องรู้สึกสะดวกสบาย ปลอดภัยและไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัย

3. ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้

ความสามารถและการพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสที่ได้ทำงานที่ตนเองยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ด้านลักษณะของงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and security) นอกจากลักษณะงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสมีความก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนการเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากสมาชิกในครอบครัว

5. ด้านลักษณะงานที่มีส่วนช่วยส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social integration) หมายถึง งานที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่ตั้งอยู่บนฐานของความเท่าเทียมกัน

6. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานว่าด้วยกฎหมายหรือกระบวนการทางยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมภายในองค์กรจะต้องส่งเสริมให้บุคคลเกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมถึงโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย มีเสรีภาพทางการพูด การคิด มีสิทธิเสรีภาพ และมีการปกครองด้วยว่ากฎหมาย

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (The total life space) เป็นเรื่องของ การเปิดโอกาสให้กับผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและการชีวิตส่วนตัว นอกเหนือจากองค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่สร้างความกดดันให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความเครียดจากการทำงานมากเกินไป ด้วยมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานอย่างเหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับทางสังคมโดยตรง (Social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่มีความสำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต ด้านการจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงาน แต่ละบุคคลที่แสดงถึงความสัมพันธ์กับองค์กร โดยมีความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงลักษณะเฉพาะ 3 ด้านคือ ทางด้านความเชื่อมั่น ด้านการยอมรับที่เป็นเป้าหมายสำคัญและด้านค่านิยมขององค์กรและด้านความเต็มใจที่จะพัฒนาทุ่มเทให้กับการทำงาน ด้านความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรและความปรารถนาอย่างสูงสุดที่ดำรงคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรเพื่อประโยชน์ขององค์กรและความปรารถนาอย่างที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

1. ด้านความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติที่ ต้องการจะอยู่ในองค์กรเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีความปรารถนาอย่างยิ่งที่ไม่ ต้องการออกจากองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ 'ไม่ว่าจะเป็นเพราะมีแรงจูงใจในด้านใด เป็นลักษณะ ความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป

2. ด้านความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีที่จะทุ่มเท กำลังกายเพื่อทำงานให้กับองค์กร รวมทั้งมีความจงรักภักดี ต่อองค์กรด้วย ความเต็มใจ เป็นความเต็มใจที่ผู้ปฏิบัติเต็มใจที่จะให้บางสิ่งบางอย่างของตนเพื่อช่วย ให้องค์กรประสบความสำเร็จและ มีความก้าวหน้าซึ่งผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจเป็นพื้นฐานด้วยภาวะ ที่เต็มใจ และทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

3. ด้านการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของ ผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับ องค์กรที่มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและ กำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร เป็นความรู้สึกเป็นพวก เดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร คือ ความรู้สึกจงรักภักดีของสมาชิก ต่อองค์กร และมีทัศนคติในทางที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กร เป็นทัศนคติของ ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์กร ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เรียด โซลูพลัส จำกัด จังหวัดชลบุรี” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
2. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
4. ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท เรียด โซลูพลัส จำกัด จังหวัดชลบุรี
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550) กล่าวว่า ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ประกอบไปด้วย อายุ เพศ ขนาดของครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา เหล่านี้ เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งส่วนตลาด ลักษณะด้านประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่มีความสำคัญและ สถิติที่วัดได้ของประชากรที่ ช่วยกำหนดตลาดเป้าหมายในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคม วัฒนธรรม ช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายเท่านั้น ข้อมูลด้าน ประชากรศาสตร์จะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการกำหนดตลาดเป้าหมายรวมอีกทั้งยังง่าย ต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น ตัวแปรด้าน ประชากรศาสตร์ที่สำคัญมีดังนี้

อายุ (Age) เนื่องจากผลิตภัณฑ์สามารถที่จะนำมาใช้เพื่อตอบสนอง ใจของของผู้บริโภค ที่มีอายุแตกต่างกัน นักการตลาดจึงนำการสรุปผลของอายุมาเป็นตัวแปรด้าน ประชากรศาสตร์ที่มีแตกต่างกัน ทางด้านของการตลาด นักการตลาดได้ค้นหาความต้องการของส่วนตลาดส่วนเล็ก (Niche market) โดยมุ่งสำคัญที่ตลาดส่วนนั้น

เพศ (Sex) เป็นตัวแปรในการแบ่งส่วนการตลาดที่สำคัญเช่นกัน นักการตลาดจำเป็นต้องศึกษาตัวแปรตัวนี้อย่างรอบคอบ เพราะในปัจจุบันนี้ตัวแปรทางด้านเพศมีการเปลี่ยนแปลงในด้านพฤติกรรมผู้บริโภค การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจมีสาเหตุมาจากการที่สตรี มีงานทำมากขึ้น

ลักษณะครอบครัว (Marital status) ในอดีตจนถึงปัจจุบันครอบครัวเป็น เป้าหมายที่สำคัญของการใช้ความพยายามทางการตลาดมาโดยตลอด และมีความสำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้องหน่วยผู้บริโภค นักการตลาดจะสนใจจำนวนและลักษณะของบุคคลในครัวเรือนที่ใช้ สินค้าใดสินค้านั้น และยังสนใจในการพิจารณาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ และ โครงสร้างด้านสื่อที่เกี่ยวข้องกับผู้ตัดสินใจในครัวเรือนเพื่อช่วยในการพัฒนากลยุทธ์การตลาดที่เหมาะสม

รายได้ การศึกษา อาชีพ และสถานะภาพ (Income, education occupation and status) เป็นตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดส่วนของตลาดโดยทั่วไปนักการตลาดจะสนใจผู้บริโภคที่มีความร่ำรวย แต่อย่างไรก็ตามครอบครัวที่มีรายได้ปานกลางและมีรายได้ต่ำจะเป็นตลาดที่มีขนาดใหญ่ ปัญหาสำคัญในการแบ่งส่วนตลาดโดยยึดถือเกณฑ์รายได้อย่างเดียวก็คือ การมีรายได้จะเป็นตัวชี้การมีหรือไม่มีความสามารถในการจ่ายสินค้า ในขณะที่เดียวกันการเลือกซื้อสินค้าที่แท้จริงอาจจะถือ เกณฑ์รูปแบบการดำรงชีวิต รสนิยม ค่านิยม อาชีพ การศึกษา ฯลฯ แม้ว่า รายได้จะเป็นตัวแปรที่ใช้บ่อยมาก นักการตลาดส่วนใหญ่จะทำการเชื่อมโยงเกณฑ์รายได้ร่วมกับตัวแปรด้านประชากรศาสตร์หรืออื่น ๆ เพื่อให้การกำหนดตลาดเป้าหมายที่มีความชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น กลุ่มรายได้สูงที่มีอายุต่าง ๆ ถือว่าเป็นการใช้เกณฑ์ รายได้ร่วมกับเกณฑ์อายุ เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้กันมากขึ้น เกณฑ์รายได้อาจจะเกี่ยวข้องกับเกณฑ์อายุ และอาชีพรวมกัน

Belch and Belch (2005 อ้างถึงใน อัจฉรา นพวิญญูวงศ์, 2550) ในงานวิจัยนี้ศึกษาตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ อาชีพ และรายได้ โดยนำมาเชื่อมโยงกับความต้องการ พฤติกรรมการตัดสินใจ และอัตราการใช้จ่ายสินค้าของผู้บริโภค ซึ่งสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย ส่งผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อที่มีแนวโน้มสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดในความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล

1. อายุ (Age) บุคคลที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความต้องการในสินค้าและบริการที่ต่างต่างกัน เช่น กลุ่มวัยรุ่นจะชอบทดลองสิ่งแปลกใหม่และชอบสินค้าประเภทแฟชั่น ส่วนกลุ่มผู้สูงอายุจะสนใจสินค้าที่เกี่ยวข้องกับการรักษาสุขภาพซึ่งหากแบ่งช่วงกลุ่มอายุออกเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

2. เพศ (Sex) เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในเรื่องของพฤติกรรมในการบริโภคมาก เพราะเพศที่แตกต่างกันมักมีทัศนคติ การรับรู้ และการตัดสินใจในเรื่องการเลือกสินค้าที่บริโภคแตกต่างกัน โดยมากเกิดจากสาเหตุ ในเรื่องของ การได้รับการเลี้ยงดู การปลูกฝังนิสัยมาตั้งแต่ในวัยเด็ก โดยเฉพาะประเทศไทยซึ่งมีวัฒนธรรมในการเลี้ยงดูเด็กผู้ชาย และเด็กผู้หญิงที่แตกต่างกันอย่างมาก โดยส่วนใหญ่เด็กผู้ชายจะถูกเลี้ยงให้มีความกล้าแสดงออก และมีความรับผิดชอบเพื่อจะได้เป็น

หัวหน้าครอบครัวต่อไป ส่วนเด็กผู้หญิงจะถูกเลี้ยงดูในลักษณะที่ทำให้สงบเสงี่ยมและเป็นผู้ตามหรือเป็นภรรยาที่ดี ทำให้มีพฤติกรรมที่มีแนวโน้มในการไม่ค่อยกล้าแสดงความคิดเห็น จากที่กล่าวมาจึงอาจกล่าวได้ว่าในสังคมไทยเพศชายมีแนวโน้มที่จะเป็นผู้ตัดสินใจซื้อสินค้าและบริการของครอบครัวมากกว่าเพศหญิง

3. สถานภาพการสมรส (Status) สมรส โสด หย่าร้าง หรือเป็นหม้าย ซึ่งในอดีตถึงปัจจุบัน เป็นเป้าหมายที่สำคัญ ของการใช้ความพยายามทางการตลาดมาโดยตลอดและมีความสำคัญมากยิ่งขึ้นในส่วน ที่เกี่ยวกับหน่วยผู้บริโภค ทำให้เกิดความต้องการในผลิตภัณฑ์ และพฤติกรรม การซื้อที่แตกต่างกัน เช่นผู้ที่หย่าร้าง หรือเป็นหม้าย จะเลือกแต่งกายด้วยเสื้อผ้าที่หรูหราทันสมัยมีเอกลักษณ์

4. การศึกษา (Education) ผู้ที่มีการศึกษาสูง มีแนวโน้มที่จะเลือกบริโภคผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพดีมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อย เนื่องจากผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีอาชีพที่สามารถสร้างรายได้สูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำจึงมีแนวโน้มที่จะเลือกบริโภคผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพมากกว่า

5. อาชีพ (Occupation) อาชีพ ของแต่ละบุคคลจะนำไปสู่ความจำเป็นและความต้องการสินค้าและบริการที่แตกต่างกัน เช่น เกษตรกร หรือชาวนาก็จะซื้อสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพ และสินค้าที่เป็น ปัจจัยการผลิตเป็นส่วนใหญ่ ส่วนพนักงานที่ทำงานในบริษัทต่าง ๆ ส่วนใหญ่ จะซื้อสินค้าเพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพ ข้าราชการก็จะซื้อสินค้าที่จำเป็น นักธุรกิจก็จะซื้อสินค้าเพื่อสร้าง ภาพพจน์ให้กับตัวเอง เป็นต้น นักการตลาดจะต้องศึกษาว่าสินค้าและบริการของบริษัทเป็นที่ต้องการของกลุ่มอาชีพประเภทใด เพื่อที่จะจัดเตรียมสินค้าให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสม

6. รายได้ (Income) หรือสถานภาพทางเศรษฐกิจ (Economic circumstances) สถานภาพทางเศรษฐกิจของบุคคลจะกระทบต่อตราสินค้าและบริการที่ตัดสินใจสถานภาพเหล่านี้ประกอบด้วย รายได้ การออมทรัพย์ อำนาจการซื้อ และทัศนคติเกี่ยวกับการจ่ายเงิน นักการตลาดต้องสนใจแนวโน้มของรายได้ส่วนบุคคล เนื่องจากรายได้จะมีผลต่ออำนาจของการซื้อ คนที่มีรายได้ต่ำจะมุ่งซื้อสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพ และมีความไวต่อราคามาก ส่วนคนที่มีรายได้สูงจะมุ่งซื้อสินค้าที่มีคุณภาพดีและราคาสูง โดยเน้นที่ภาพพจน์ของราคาสินค้าเป็นหลัก

การศึกษาอาชีพและรายได้นั้นมีแนวโน้มสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดในความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล เช่นบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีโอกาสเลือกอาชีพที่สามารถสร้างรายได้สูงกว่าคนที่มีการศึกษาน้อยกว่า

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ได้มีผู้ศึกษาและบันทึกเป็นเอกสารไว้มากมายหลายท่าน ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้รวบรวมแนวคิดต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ที่ได้ศึกษาไว้แล้วนำมากล่าวถึงดังนี้

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life: QWL) เป็นคำที่มีความหมายที่กว้าง มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันขึ้นอยู่กับแนวคิดในเรื่องการทำงานดังนี้คือ

Walton (1974 อ้างถึงใน วรวรรณ ตอวิวัฒน์, 2555, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตของการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของส่วนบุคคล โดยมีการพิจารณาลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคล หรือสังคม ขององค์การที่ทำงานประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ที่กำหนดชีวิต 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและช่วยส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้า และความมั่นคงของการทำงาน โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง การทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และยังมีความหมายที่กว้างขึ้น ไม่ใช่แค่กำหนดแต่ระยะเวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมงเท่านั้น หรือไม่ใช่เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความคุ้มค่า แต่ยังมี ความหมายรวมไปถึงความต้องการส่วนตัว และความปรารถนาในชีวิต ของตัวบุคลากรใน หน่วยงานที่ดียิ่งขึ้นด้วย

Bluestone (1977 อ้างถึงใน นฤตล มิพิยธ, 2541) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตใน ด้านการทำงานว่าเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่ทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพอใจในการทำงาน ให้สูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำหรับองค์การ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตในการทำงานของพวกเขา นั่นคือได้หมายความว่ารวมถึงการปรับปรุง การบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อ ก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การ ทั้งนี้ เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกใน องค์การในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการ ทำงานในองค์การย่อม ทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

Davis (1977 อ้างถึงใน สตินชัย ฉายรัศมี, 2544, หน้า 10) เป็นผู้นำคำศัพท์ คุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้เป็นครั้งแรก ได้นิยามว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นที่มีมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมีถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

Guest (1979 อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541, หน้า 94) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ปฏิกริยาของบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

Werther and Davis (1993 อ้างถึงใน จำเนียร จวงตระกูล, 2550) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง การมีการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี และมีงานที่น่าสนใจ มีความท้าทายและ เป็นงานที่มีรางวัลตอบแทน การที่จะได้มาซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้นทำได้โดยใช้ปรัชญาทางการแรงงานสัมพันธ์ ที่จะสนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเป็นความพยายามอย่างเป็นระบบขององค์กร เพื่อเปิดโอกาสให้แกพนักงานได้มีบทบาทที่มีผลกระทบต่องานของตนและมีส่วนในการสร้างประสิทธิผลขององค์กรในภาพรวมมากขึ้น การปฏิบัติในกลุ่มนี้จะเน้นที่การหาทางให้อำนาจแกพนักงาน โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นการเน้นที่การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative management) เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและมีความพึงพอใจในการทำงาน การดำเนินการที่มีทั้งผ่านและไม่ผ่านสหภาพแรงงาน การมีส่วนร่วมอาจเริ่มตั้งแต่การมีส่วนร่วมในงาน เช่น วงจรคุณภาพ (Quality circles) จนกระทั่งการร่วมตัดสินใจ (Cotermination) และการทำงานแบบเป็นกลุ่มอิสระ (Autonomous work groups)

Delamotte และ Takezawa (1984 อ้างถึงใน กฤษ ดาหาร, 2539, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า หมายถึง ผลดีของงานที่มีต่อพนักงานที่เกิดจากการปรับปรุงหน่วยงานหรือลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายในหลายแง่มุม ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตด้านการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย เงินเดือน ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์ บริการความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ และการมีมนุษยสัมพันธ์ ล้วนส่งผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งที่สามารถดึงดูดใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบที่สุด หมายถึง ผลดีของงานที่จะส่งผลกระทบต่อคนงานซึ่งหมายถึงการปรับปรุงพัฒนาภายในองค์กรและลักษณะของงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรที่จะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล รวมทั้งความต้องการของคนงานในเรื่องของความพึงพอใจในลักษณะงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแงุ่มที่หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of working condition) หรือใช้คำว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working environment) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการแนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น

มงคล ลาวรรณา (2551) อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คือ สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนทำงาน หรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ

พินิตา งามนิยม (2545) นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทำให้ทำงานได้อย่างมีความสุข โดยวัดได้จากความรู้ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน ความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค ความเป็นปัจเจกบุคคลและหลักประชาธิปไตย

วัฒนา อัดภูมวรรณ (2542) อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า การทำงานได้ดีถูกต้อง ปลอดภัย และมีความพอใจในงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะเกิดขึ้นได้นอกจากจะต้องมีการพัฒนาทักษะการทำงานแล้ว ควรมีการเน้นพัฒนาจิตลักษณะที่เอื้อให้เกิดการทำงานอย่างแข็งขัน และช่วยป้องกันมิให้เกิดปัญหาในการทำงานลักษณะเหล่านี้ ได้แก่

1. ทักษะค่านิยมที่มีต่อการทำงาน และสถานการณ์แวดล้อมทั่วไป
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รวมถึงความมีมานะพากเพียรไปสู่ความสำเร็จ

3. ความเชื่ออำนาจในคน เชื่อในความสามารถ และการกระทำของตนเอง
 4. ความมุ่งมั่นอนาคต ควบคุมตน มองเห็นความก้าวหน้าในอาชีพ และรู้กาลเทศะ อดได้ รอได้ ปฏิบัติตนได้เหมาะสม

5. มีจริยธรรม ซื่อตรง ซื่อสัตย์ เห็นประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน
 พา ไมจันท์คี (2541) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ทำให้บุคคล มีความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

คูลิต ปาเซนทร์ (2547) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การตอบสนอง ความต้องการของบุคคลที่ได้รับจากองค์กร ซึ่งเป็นไปได้ทั้งในแง่บวก และแง่ลบ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองตามที่ต้องการ ย่อมส่งผลดีต่อองค์กร คือ การทำงานเกิด ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ องค์กรเกิดความเจริญก้าวหน้า เกิดความรักและผูกพันระหว่างบุคคลและองค์กร เป็นต้น เมื่อใดที่บุคคลไม่ได้รับการตอบสนองที่ดีจากองค์กร ผลที่องค์กรได้รับจะเป็นไปในทางตรงกันข้าม

ลัดดาวัลย์ สกุสุข (2550) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึก ในเชิงพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน อันได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ รายได้ และผลตอบแทนที่เหมาะสมเพียงพอกับการดำเนินชีวิต สถานที่ทำงาน และสิ่งแวดล้อม

จากความหมายต่าง ๆ จะเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายที่หลากหลาย ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงาน กลยุทธ์การสร้างคุณค่าของคนผู้ผลงาน (Quality of work-life)
 (พิชิต เทพวรรณ, 2550)

ในภาวะที่องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต่างถูกบีบรัดด้วยคำว่า “กลยุทธ์” เพื่อการ ขับเคลื่อนองค์กรตามความจำเป็นทางเศรษฐกิจ และคนหรือพนักงานถูกเร่งรัดให้สร้างผลงาน สิ่งเหล่านี้คือปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น อันอาจส่งผลต่อความเครียดของพนักงานซึ่งไม่สามารถ หลีกเลียงได้ และจากผลการสำรวจของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (Personnel Management Association of Thailand; PMAT) เรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความผูกพันกับ

พนักงาน จาก 250 บริษัทในประเทศไทยพบว่า สิ่งที่พนักงานต้องการให้องค์กรดูแลเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีคือ ต้องมีการดูแลสุขภาพพนักงานอย่างเพียงพอ 4.06 เปอร์เซนต์และส่งเสริมพนักงานให้เรียนรู้ เพื่อเสริมขีดความสามารถการทำงานในสัดส่วน 4.05 เปอร์เซนต์ซึ่งเป็น 2 อันดับที่มีเปอร์เซนต์สูงที่สุด

ดังนั้นการเพิ่มผลงานของพนักงานในภาวะการณ์เช่นนี้ จึงควรมาพร้อมกับคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน แล้วคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานคืออะไร

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) เป็นองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of life) โดยแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในหลายประเทศ ซึ่งหากจะกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว จะพบว่า มีผู้นิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็นคือ

1.1 เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กรซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพนักงาน กล่าวคือ หมายรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น ก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร

ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะ และความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงาน ย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่ม และองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การเข้มงวดเกี่ยวกับวินัยอ่อนคลายลง และความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

1.2 เป็นเรื่องของสภาพและการปฏิบัติต่าง ๆ ภายในองค์กรสภาพและการปฏิบัติต่าง ๆ ภายในองค์กร เช่น การเพิ่มเนื้องาน (Job enrichment) การจัดการอย่างเป็นประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง (Employee involvement) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีปลอดภัย (Safe working conditions) หรือเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างลูกจ้างและฝ่ายจัดการ และการสามารถเติบโตและพัฒนาในด้านของความเป็นอยู่

1.3 เป็นผลที่มีต่อคนงานหรือพนักงานซึ่งหมายถึงการปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะ มีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

จากความหมายดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

Walton (1973 อ้างถึงใน อุมารินทร์ เอื้อนุกุล, 2551, หน้า 25) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือเรื่อง Criteria for Quality of Working Life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการคือ

1. ค่าตอบแทนที่มีเป็นธรรมและ มีความเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าเงินเดือน การตอบแทน และผลประโยชน์ด้านอื่น ๆ อย่างเหมาะสมเพียงพอต่อการนำไปดำรงชีวิตตามมาตรฐานที่ได้มียอมรับกัน โดยบุคคลทั่วไป และจะต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือ ปัจจัยภายนอกอื่น ๆ

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางด้านกายภาพและ ทางด้าน มีส่งผลกระทบต่อจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่มีความเสี่ยงภัยจนเกินไป จะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการให้โอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญ และมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสความเจริญก้าวหน้า และมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social integration) ซึ่งหมายความว่า การให้รู้จักแบ่งปัน การจัดกิจกรรมร่วมกัน และการทำงานเป็นทีม ทั้งที่อยู่ในสายงานเดียวกัน หรือข้ามสายงาน มีส่วนช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้น ทั้งสิ้น

6. ลักษณะของงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งในส่วนนี้หมายถึงมีระบบงาน วิธีปฏิบัติงาน และแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนได้ปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง อีกทั้งยังมีช่องทางร้องเรียน หรือแสดงความคิดเห็นได้ตามสมควร

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (The total balance of life space) ส่วนนี้เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวภายนอกองค์กรได้อย่างสมดุล นั่นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป โดยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องสำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การกำจัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

Schuler et al, (1989, p. 49 อ้างถึงใน ชีรสิทธิ์ สุขเจริญ, 2550, หน้า 26) กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่น้อยลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึง การลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล การประกันด้านสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการประกัน และปริมาณของการเบิกจ่าย
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนที่เพิ่มมากขึ้น และความสามารถในการเปลี่ยนแปลงพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
6. อัตราการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากมีความน่าสนใจที่เพิ่มขึ้นขององค์กรจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีต่อองค์กร
7. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
8. การที่ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น โดยการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การใช้สิทธิ์ออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และการเคารพในสิทธิ์ของพนักงาน อย่างไรก็ตาม เมื่อแต่ละบุคคลใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพึงพอใจ ก็จะทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด

เราคงได้ยินได้ฟังหรือเห็นภาพความขัดแย้ง ภาพการหยุดงานเพื่อประท้วงหรือเรียกร้องสิทธิอันพึงมีพึงได้ของผู้ใช้แรงงานอยู่เสมอ หรือเหตุการณ์ในบางประเทศที่มีการประท้วงจนเกิดเรื่องราวใหญ่โตขึ้นนั้นเป็นเพราะผู้ใช้แรงงานมีความรู้สึกที่กำลังถูกลิดรอนสิทธิ คุณภาพชีวิตการทำงานต่ำลง ผลที่ตามมาคือ ความเสียหายอย่างใหญ่หลวงที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการผลิตที่ต้องหยุดชะงัก จนมีผลทำให้การส่งออกไม่สามารถดำเนินการไปตามเป้าหมายได้ ซึ่งนอกจากองค์การจะสูญเสียรายได้จำนวนมหาศาลแล้ว พนักงานเองก็ต้องประสบความลำบากและขาดรายได้ อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อสังคมและประเทศชาติโดยรวมด้วย

2. การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานให้กับพนักงาน

การจะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงานนั้น มิใช่เรื่องที่ยากจนเกินความสามารถ หากแต่เป็นเรื่องความพร้อมของบุคคลสองฝ่าย คือฝ่ายองค์การหรือนายจ้าง และฝ่ายพนักงานหรือลูกจ้างที่พร้อมจะหันหน้าเข้าหากัน เพื่อคิดหาแนวทางเพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์การโดยที่ทั้งสองฝ่ายต่างมีความพึงพอใจด้วยกัน โดยการสร้างความพึงพอใจในการทำงานนี้ สามารถนำเอาแนวคิดทฤษฎีปัจจัยคู่ (Two factor theory) ของเฟรเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959 อ้างถึงใน วรเดช จันทรศร, 2544, หน้า 32) มาเป็นเครื่องช่วยในการชี้แนะ นั่นคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors)

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง (Intrinsic aspects of the job) เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรภายในองค์การให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งได้แก่ 'ความสำเร็จของการทำงาน (Achievement) การที่เป็นที่ยอมรับนับถือ (Recognition) ความก้าวหน้าในด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) ลักษณะของงาน (Work itself) โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) และความรับผิดชอบ (Responsibility)

2. ปัจจัยสุขอนามัย เป็นองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง แต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (Extrinsic factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ ซึ่งมี 10 ประการคือ การบังคับบัญชา (Supervision) นโยบายบริการ (Policy and administration) สภาพการทำงาน (Working condition) ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชา (Relations with superiors) ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relations with subordinates) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relations with peers) ตำแหน่งในบริษัท (Status) ความมั่นคงในงาน (Job security) เงินเดือน (Salary) และชีวิตส่วนตัว (Personal life)

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่นที่มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจได้เช่นกัน อาทิ การมีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมและเป็นไปตามข้อบัญญัติของกฎหมาย การได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการ และความรู้ความสามารถของพนักงาน และไม่เกิดความเสี่ยงในขณะปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร

(Communication) ได้แก่ การสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นทันต่อเวลาและความต้องการของบุคคลในองค์กร สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ (Benefits) ได้แก่ การบริหาร การรักษาพยาบาลและสวัสดิการต่าง ๆ

แนวความคิดคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับตัวพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร (Organizational development) และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสนใจเนื่องจากพนักงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่องค์กรมีอยู่ ดังนั้นการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับพนักงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง

ทั้งนี้คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น ถือได้ว่าเป็นกลยุทธ์ของผู้บริหารที่จะพัฒนาพนักงานให้มีผลงานไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ ตลอดจนยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์กรในที่สุด หรือเรียกได้ว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวเอง นอกจากนี้ยังส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ประสิทธิภาพของการดำเนินงานใด ๆ จะเกิดขึ้นได้จะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่หลายประการ ที่มีบทบาทในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

Walton (1974 อ้างถึงใน ผจกญ เฉลิมสาร, 2552) ได้เสนอองค์ประกอบที่สำคัญและเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ด้านอื่น ๆ อย่างเพียงพอต่อการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ๆ ด้วย
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ขีดความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับ การศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพ

ชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาก็จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม พึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบผลสำเร็จในชีวิต

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future opportunity for continued growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้วยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น มีความมั่นคงในอาชีพ และมีโอกาสในความสำเร็จ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของ

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social integration in the work organization) ซึ่งหมายความว่า การทำงานร่วมกัน เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานอย่างดี ซึ่งเกี่ยวข้องกับสังคมองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน

6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (Constitutionalism in the work organization) ซึ่งหมายถึง การบริหารจัดการให้พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกันบุคคลต้องได้รับการเคารพสิทธิส่วนตัว

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (The total life space) การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตประจำวันในการทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัวนอกเหนือเขตขององค์กรอย่างสมดุลนั้น คือการที่ไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความเครียด ความกดดัน จากการปฏิบัติงานมากเกินไป โดยมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องเคร่งเครียดอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสมเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

Herzberg (1989 อ้างถึงใน สายฝน สกุลเจริญ, 2540, หน้า 23-25) ได้เสนอองค์ประกอบคู่ของเฮอซเบิร์ก (Herzberg's two factor theory) ซึ่งได้สรุปไว้ว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าวคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของแต่ละบุคคลได้ 'ได้แก่'

1.1 ความสำเร็จในด้านการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้เสร็จ ลุล่วงและประสบความสำเร็จซึ่งเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักการป้องกัน ปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในความ สำเร็จ ของผลงานนั้น

1.2 การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ คือการที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ หึ่งจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลอื่นทั่ว ๆ ไป

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อ ลักษณะของงาน

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นมาจากการได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบงานใหม่และการมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ที่ได้มีการตรวจตราหรือควบคุม ดูแลอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคล ในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) อาจเรียกได้ว่าเป็นปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor) หมายถึง ปัจจัยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำ งานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มี หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับกลุ่มบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบ งานขึ้น และปัจจัยนี้จะเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล 'ได้แก่'

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่ พึงพอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการ แต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความ ก้าวหน้าในอาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็น ทางกิริยาหรือวาจาที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงาน ร่วมกันได้และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4 ลักษณะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับหน้าถือตาของสังคม มีเกียรติยศและมีศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายในการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะของสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง การที่มีความรู้สึกที่ดีหรือไม่อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในสถานที่แห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ และความมั่นคงต่อองค์กร

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือการให้ความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหาร

Herzberg (1989 อ้างถึงใน สายฝน สกุลเจริญ, 2540, หน้า 23-25) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า องค์กรประกอบทางการงานใจ จะต้องมีความเป็นบวก จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบก็จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยมีหน้าที่ค่าจูน หรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว แต่ควรรักษาให้อยู่ในระดับที่พอดี หากมีปัจจัยด้านนี้มากก็จะไม่จูงใจหรือกระตุ้นให้คนทำงานมากขึ้นแต่อย่างใด

ฉะนั้นองค์กรควรจะต้องสนองตอบความต้องการของพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยที่ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่บอกได้ถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการทั้งหลายของพนักงานได้ เช่น การได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่เพียงพอ หรือจัดให้มีสถานที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยการจัดกิจกรรมงานสังสรรค์ การแข่งกีฬาหรือให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลงานดีเด่น และเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการใช้ความสามารถ และทำงานให้ได้ผลสำเร็จของงาน เป็นต้น

Huse and Cumming (1985 อ้างถึงใน จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว, 2555) ได้เสนอลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานว่า มี 8 ด้าน คือ

1. ผลการตอบแทนที่ได้รับยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของการตอบแทนที่จะได้รับ หมายถึง การที่ได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและมีความเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้กับหน่วยงานอื่น

2. สภาพสถานทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสมเป็นสถานที่ทำงานที่ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและไม่เป็นอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หรือ โอกาสการพัฒนาศักยภาพของบุคคลกร หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาตามขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำโดยได้รับคำสั่งการพิจารณาจากลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติ 'ได้แก่' งานจำพวกที่ใช้ทักษะและความสามารถความของหลากหลาย งานมีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองสูงในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลทางการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและมีความก้าวหน้าในตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานด้วยมีบรรยากาศที่ผูกพัน เป็นมิตร และมีความอบอุ่นเอื้ออาทรต่อกัน ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่ ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง มีความยุติธรรมและเสมอภาคในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรที่เป็นไปอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงของเวลาที่อิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่ความรับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจในเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าจะองค์กรอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

Bruce and Blackburn (1992 อ้างถึงใน ปณิชา ดีสวัสดิ์, 2550) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ส่งผลต่อสุขภาพ
3. การมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถโดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งรวมถึง โอกาสในการพัฒนาความรู้ และความสามารถรวมถึงความมั่นคงในการปฏิบัติงาน
5. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึง การมีโอกาสที่ได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร

6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และ
การมีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน

7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้
อย่างเหมาะสม

8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

Delamotte and Takezawa (1984 อ้างถึงใน ประทุมพร ทองอิฐ, 2551, หน้า 13) ได้เสนอ
องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ประการ คือ

1. เป้าหมายที่เป็นแนวปฏิบัติ (Traditional goals) เป็นเป้าหมายที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้น
ด้วยวิธีการใหม่ เช่น เรื่องที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน
การส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร ตลอดจนผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม

2. การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน (Fair treatment at work) หมายถึง
ความต้องการของบุคลากรที่ต้องการให้องค์การปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเป็นธรรม โดยเสมอภาคกัน
ไม่ว่าจะเป็นแรงงานเพศหญิงหรือเพศชาย

3. อำนาจในการตัดสินใจ (Influence of decision) การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมใน
การตัดสินใจ สร้างความสามัคคีและลดความแตกแยก

4. ความท้าทายของงาน (Challenge of work content) งานที่ต้องมีความท้าทายให้
คนงานเกิดความรู้สึกต้องการทำงานให้ประสบความสำเร็จให้ได้ เมื่อทำสำเร็จจะได้รับผลตอบแทน
จากความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

5. ชีวิตการทำงาน (Work life) หมายถึง การทำงานที่เป็นการพัฒนาชีวิตการทำงานของ
บุคคลตลอดจนช่วงอายุ โดยมีความสัมพันธ์กับชีวิตครอบครัวและสังคม กล่าวคือ ชีวิตการทำงาน
ครอบครัว และสังคมจะต้องมีความสมดุลกัน

Wyatt and Wah (2001 อ้างถึงใน ศรีสมพร รอดศิริ, 2551) กำหนดดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิต
การทำงานของชาวสิงคโปร์เป็น 4 มิติ คือ

1. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี (Favorable work environment)

2. ความเจริญก้าวหน้าของบุคคลและความเป็นอิสระ (Personal growth and autonomy)

3. ลักษณะงาน (Nature of job)

4. โอกาสที่น่าสนใจ และความร่วมมือในการทำงาน (Stimulating opportunity and

Co-Workers)

Casio (2003 อ้างถึงใน อทิทยา ดวงสุวรรณ, 2552) ให้ความสำคัญกับการทำงานที่เน้นไป
ที่การสร้างความสุขสบายสภาพแวดล้อม การทำงานที่ปลอดภัย โดยเฉพาะพยายามสร้างให้คนงาน

มีความสุขกับงาน มีความคิดสร้างสรรค์ที่ดี ซึ่งส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นและเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วยนอกจากนั้น เขาเสนอว่า การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานสามารถสร้างผลิตภาพ (Productivity) และผลกำไร (Profits) โดยคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานที่ดีต้องมีองค์ประกอบดังนี้

1. ความมั่นคงในงาน (Job security) บุคลากรต้องสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุไม่มีการเลิกจ้างบุคลากร โดยที่บุคลากรยังมีความสามารถทำงานได้ตามปกติรวมทั้งมีโครงการเกษียณอายุให้กับบุคลากร (Employees retirement program)
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (Safe environment) ที่ระบบการทำงานที่มีการจัดการเรื่องความปลอดภัยให้บุคลากรในรูปของคณะกรรมการเพื่อความปลอดภัย มีโปรแกรมดูแลเรื่องความปลอดภัยของบุคลากร โดยเฉพาะ
3. ผลตอบแทนที่ยุติธรรม (Equitable compensation) ผลตอบแทนที่บุคลากรได้รับต้องเป็นผลตอบแทนที่แข่งขันกับองค์กรอื่นที่ประกอบธุรกิจลักษณะอย่างเดียวกันได้
4. ความภาคภูมิใจ (Pride) องค์กรที่บุคลากรทำงานต้องสร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากร เป็นองค์กรที่มีส่วนร่วมในการดูแลและประชาชนให้ความร่วมมือในการรักษาสภาพแวดล้อมให้ความร่วมมือกับทางการ
5. การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Employee participation) บุคลากรต้องมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม มีการประชุมสัมมนาให้ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพของทีมงาน
6. การพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career development) มีการประชุม อบรม ให้ความรู้เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการปรับระดับเลื่อนตำแหน่ง
7. การแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict resolution) เปิดโอกาสให้มีการรับเรื่องร้องทุกข์ได้ตลอดเวลา มีการแก้ปัญหาที่เป็นระบบเป็นรูปธรรม
8. การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร (Communication) มีการติดต่อสื่อสารการให้ข่าวสารที่ชัดเจนถูกต้องและเพียงพอ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องเดียวกันไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล ระหว่างกลุ่มหรือทั่วทั้งองค์กร
9. ความมีสุขภาพที่ดี (Wellness) มีศูนย์พยาบาลสำหรับรักษาผู้ป่วย ศูนย์ทันตกรรม รวมถึงโปรแกรมการดูแลสุขภาพ โปรแกรมสันทนาการ และ โปรแกรมให้คำปรึกษาเพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี

Hoonakker, Marian and Carayon (2003, p. 23 อ้างถึงใน ปรีวัฒน์ ทิพย์ดนตรี, 2555) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 4 ด้าน คือ

1. ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)
2. ความเครียด (Job strain)
3. องค์กรประกอบหรือโครงสร้างขององค์กร (Organizational identification)
4. ความมีส่วนร่วมในองค์กร (Organization involvement)

Stone (2003, pp. 183-184 อ้างถึงใน ศิริพร ทรัพย์พิพัฒนา, 2544, หน้า 46) กล่าวว่า การที่จะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและการทำให้ได้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้นควรต้องคำนึงถึงการบริการงานและการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ดังนั้น ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานควรจะต้องพิจารณาในเรื่อง

1. การตอบแทนที่เหมาะสม (Adequate remuneration) เพื่อให้บุคลากรสามารถมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ตามสภาพของสังคม
2. มีสภาพแวดล้อมที่ดี (Safe and healthy environment) โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยทั้งทางกายและจิตใจ
3. การพัฒนาความสามารถ (Development of human capabilities) เป็นการให้โอกาสสำหรับบุคลากรที่จะได้พัฒนาทักษะ ความรู้และความสามารถในการทำงานที่เป็นที่พอใจ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) บุคลากรจะคำนึงถึงความก้าวหน้าและความมั่นคงปลอดภัยในงาน
5. ความมีสิทธิ (Constitutionalism) บุคลากรมีความรู้สึกมีศักดิ์ศรีในการทำงาน
6. การยอมรับ (Respect) จากองค์กร รวมทั้งสิทธิที่จะแสดงออกและได้รับการปกป้องตามสิทธิ
7. ความสมดุลของชีวิต (Total life space) บุคลากรจะมองในความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว เพื่อลดความเครียดในการทำงาน
8. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social relevance) บุคลากรจะพิจารณาประเด็นของความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อสนองความต้องการของบุคลากร ผู้มารับบริการ คู่แข่งและชุมชนร่วมกับสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์ สถาบันอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2550) ได้ระบุว่าองค์ประกอบของมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานมี 8 ด้าน คือ
 - 8.1 สุขภาวะทางกาย (Physical well-being) เป็นภาวะการรับรู้และดำรงรักษาสุขภาพร่างกายให้มีความแข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข โดยมีการปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่าง ๆ เพื่อรักษาสุขภาพให้สมบูรณ์

8.2 สุขภาวะทางอารมณ์ (Emotional well-being) เป็นภาวะการรับรู้ของสภาพอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นและสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์

8.3 สุขภาวะทางสังคม (Social well-being) เป็นภาวะการรับรู้เรื่องการมีสัมพันธภาพของตนกับบุคคลอื่นทั้งในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและต่อสาธารณชน

8.4 สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual well-being) เป็นภาวะการรับรู้ของความรู้สึก สุขสงบ มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เข้าใจธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งการมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต

Kerce and Kewley (1993, p. 14 อ้างถึงใน ภาวัต วรราชสุภัทร, 2550, หน้า 14) ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความพึงพอใจในงานโดยรวม (Overall job satisfaction)
2. ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (Facet satisfaction) ได้แก่
 - 2.1 ค่าจ้าง (Pay)
 - 2.2 ผลตอบแทน (Benefits)
 - 2.3 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working condition)
 - 2.4 โอกาสที่จะก้าวหน้า (Chance for advancement)
 - 2.5 ความมั่นคงในการทำงาน (Job security)
 - 2.6 เพื่อนร่วมงาน (Coworker)
 - 2.7 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical surrounding)
 - 2.8 ทรัพยากรและเครื่องมือ (Resources to develop skill)
 - 2.9 โอกาสที่จะพัฒนาทักษะ (Chance to develop skill)
 - 2.10 การนิเทศงาน (Supervision)
 - 2.11 โอกาสในการเจริญงอกงามและพัฒนาส่วนบุคคล (Opportunity for personal growth and development)
3. คุณลักษณะงาน (Job characteristics)
 - 3.1 ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety)
 - 3.2 เอกลักษณ์ของงาน (Task identity)
 - 3.3 ความสำคัญของงาน (Task significance)
 - 3.4 ความเป็นอิสระ (Autonomy)
 - 3.5 ผลป้อนกลับ (Feedback)

4. ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน (Job involvement)

Comings and Worley (1997, pp. 303-304 อ้างถึงใน อมรรรัตน์ อ่อนนุช, 2546, หน้า 15) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่ชี้วัดถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย ลักษณะต่าง ๆ 9 ประการ ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับมาตรฐานสังคม

2. ด้านความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่เสี่ยงอันตรายและไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพ

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หมายถึง พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองเต็มที่ ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานของตนเองได้

4. ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth) หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถจากองค์การที่เห็นความสำคัญ

5. ด้านความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกที่มั่นคงของพนักงานว่าสามารถทำงานอยู่ต่อไปได้และไม่ถูกไล่ออกจากงานโดยปราศจากความผิด

6. ด้านสังคมสัมพันธ์ (Social integration) หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่แบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า

7. ด้านลักษณะการบริหาร (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับความเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน มีความเท่าเทียมและเป็นธรรม

8. ด้านภาวะอิสระจากงาน (The total life space) หมายถึง ภาวะที่พนักงานมีความสมดุล ระหว่างช่วงเวลาปฏิบัติงานกับช่วงเวลาที่พักผ่อน สามารถคลายเครียดจากภาวะหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบอย่างเหมาะสม

9. ด้านความภูมิใจในองค์กร (Social relevance) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าจะองค์กรอำนาจประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องต่าง ๆ เช่น การมีระบบป้องกันและบำบัดน้ำเสีย กลยุทธ์ทางการตลาดที่ไม่โจมตีคู่แข่งอย่างรุนแรง การบริจาคช่วยเหลือสังคม เป็นต้น

ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมีคุณประโยชน์ในการทำงานของพนักงานทั้งร่างกายและจิตใจตลอดจนความสามารถในการทำงาน ดังที่ สุรินทร์ หยกสุวรรณค์ (2547 อ้างใน อัสนียา สุวรรณศิริกุล, 2547) อธิบายถึงคุณประโยชน์และคุ้มครองแรงงานกระทรวงแรงงาน ได้กล่าวเพิ่มเติมถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่ามีประโยชน์ดังนี้

1. สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่จะก่อให้เกิดความสุขกายและสุขใจในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานของตน
2. ลดความตึงเครียดระหว่างการทำงานและการดำเนินการในงาน โดยให้พนักงานมีโอกาสพักผ่อนหรือผ่อนคลายจากการปฏิบัติงาน
3. พนักงานเกิดความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน
4. พนักงานเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมและรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
5. ลดความขัดแย้งที่จะ มีระหว่างผู้บริหารและพนักงานรวมถึงส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันในองค์กร
6. ลดปัญหาเกี่ยวกับการลางาน ขาดงาน เปลี่ยนงานบ่อยของพนักงาน
7. เป็นการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิผลในการทำงานเนื่องจากพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลให้ได้ปริมาณผลผลิตของงานและคุณภาพการทำงานที่ดีขึ้นไปด้วย
8. พนักงานมีความมั่นคงในชีวิต ซึ่งเกิดจากพนักงานได้รับความสะดวกสบายทั้งทางวัตถุและจิตใจ

Schuler (1989 อ้างถึงใน พนิดา อร่ามจรัส, 2552) กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า

1. ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นและมีอัตราการขาดงานที่ลดลง
3. ทำให้ประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและมีความสนใจในงานมากขึ้น
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงานซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาลรวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กรและการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความเชื่อเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขององค์กร

7. ลดอัตราการขาดงาน และการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจในงานมากขึ้น จากการใช้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียงการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และการเคารพสิทธิของพนักงาน

Dessler (1991 อ้างถึงใน ปณิชา ศิวสวัสดิ์, 2550) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ วัฒนธรรมองค์กร และจิตวิทยา สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาในการทำงานให้เป็นที่ไปในทางบวก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อความต้องการของพนักงาน ได้รับการตอบสนองในระดับสูง

Greenberg และ Baron (1995 อ้างถึงใน ปณิชา ศิวสวัสดิ์, 2550) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน ได้แก่ ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Schuler, Beutell & Youngblood (1989, pp. 452-492 อ้างถึงใน พนิดา อารัมจรัส, 2552) กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลไว้ ดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
 2. ลดการขาดงานและการลาออกจากงานของพนักงาน
 3. มีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี
 4. ได้ผลผลิตมากกว่า
 5. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น
 6. ลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาล และต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ
 7. ลดอัตราการจ่ายค่าตอบแทน ในเรื่องของสิทธิจากการทำประกัน
 8. ความยืดหยุ่นของกำลังคน และความสามารถในการสับเปลี่ยนงานมีมากขึ้น
 9. อัตราการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานดีขึ้น
 10. ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่มีสมรรถภาพ
- นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของ สุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุและส่งเสริมให้ได้ผล

Dessler (1991, p. 4 อ้างถึงใน ปณิชา ตีสวัสดิ์, 2550) กล่าวว่าไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ติดต่อดังต่อไปนี้ เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญและกำลังใจ เกิดผลดี ในทางจิตวิทยาและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร

Fields and Thacker (1992 อ้างถึงใน ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์, 2542, หน้า 16) กล่าวว่าว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน คือ

1. ผลโดยตรงต่อการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อ องค์กรและลดอัตราการเปลี่ยนงาน
2. ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น
3. เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เช่น ผลกำไรเพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์กร จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น มีความเป็นอยู่ที่ดีและ ช่วยลดอัตราการลาออกหรือโอนย้าย

จากประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานข้างต้นสรุปได้ว่า เป็นการ เพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีแรงจูงใจที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร

จากแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความ ประสงค์จะนำองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Richard E. Walton ทั้ง 8 ด้านซึ่งได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมคุณภาพ โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล โอกาสก้าวหน้าและ ความมั่นคงในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วน บุคคลในการทำงาน การทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม และการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อ สังคม มาประยุกต์ใช้เป็นตัวแปรต้นใน การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากเห็นว่าเป็นเกณฑ์ที่มีการสรุป เนื้อหาต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้อย่างครอบคลุมและตรงกับที่ผู้วิจัยต้องการ ศึกษา

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การที่บุคลากรขององค์กรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วน หนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะอุทิศตน อุทิศเวลาทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับองค์กร ได้ก็ต่อเมื่อบุคคล นั้น ๆ ได้รับการตอบสนองจากองค์กรในด้านต่าง ๆ องค์กรจึงต้องสร้างสิ่งจูงใจเพื่อตอบสนอง ความต้องการของสมาชิกแต่ละบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างกันไป ทั้งในด้านความคิดและพฤติกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

Greenberg and Baron (1993 อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2555, หน้า 9) ได้สรุปนิยามของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ขอบเขตของแต่ละคนที่แสดงให้เห็นถึงว่าเขาและเธอมีความเกี่ยวพันกับองค์กรอย่างไร และยังหมายถึงความตั้งใจที่จะไม่จากองค์กรไป

ความสำเร็จ หรือความสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร เป็นผลเนื่องมาจากการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด คนจึงเป็นปัจจัยหนึ่งในหลาย ๆ ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร (จำเนียร จวงตระกูล, 2550)

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มิได้จำกัดขอบเขตอยู่ที่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติในองค์กรเท่านั้น แต่สิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการควบคู่กัน ไปด้วย คือ การปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรเกิดความผูกพัน จงรักภักดีและพึงพอใจที่ร่วมมือปฏิบัติงานตลอดไป โดยองค์กรจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในงานอาชีพ จึงจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น ที่จะสร้างชื่อเสียง และความสำเร็จให้องค์กร โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย แต่การจะมุ่งผลให้บุคลากรปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงเสริม เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร (จำเนียร จวงตระกูล, 2550)

ความผูกพัน คือ ความรักใคร่ ความเอาใจใส่ หรือความใส่ใจต่อสิ่งที่กระทำ ดังนั้น ความผูกพันในองค์กร จึงหมายถึงวิธีการสร้างเสริมสภาพทางจิตใจ หรือความรู้สึกให้บุคลากรเห็นคุณค่า ตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ เกิดความจงรักภักดี กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน เต็มใจเสียสละ พร้อมทั้งทุ่มเทแรงกายแรงใจผสมผสานกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่มีอยู่ทั้งหมด ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายให้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า การสร้างความผูกพันหรือความสัมพันธ์ในงาน จำเป็นต้องกระตุ้น ให้บุคลากรเกิดความรักและห่วงใยต่อความสำเร็จขององค์กร คำนี้ถึงความสำคัญของผลของงาน โดยองค์กรจะต้องสร้างความพึงพอใจให้เกิดแก่บุคลากรทุกฝ่ายเช่นเดียวกับการให้ความสำคัญต่อผู้บริโภค (จำเนียร จวงตระกูล, 2550)

Porter and Other (1974 อ้างถึงใน พนิดา สุทธิประภา 2549, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยมีคุณลักษณะ 3 ประการ

1. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร
3. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร

Buchanan (1974, p. 533 อ้างถึงใน อัญชลีรัตน์ ศีลาสุวรรณ, 2550) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึก ที่มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ การปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และการยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยยึดว่าเหมือนเป็นของตนเอง เช่น การเข้ามามีส่วนร่วมภายในองค์การ คือ การเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทและหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ และความจงรักภักดีต่อองค์การ คือ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

Schalk and Freese (1997 อ้างถึงใน วรรณมา บันเทิง, 2551, หน้า 8-9) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความเต็มใจของพนักงานที่จะทำงานให้กับองค์การ โดยให้ผลงานอยู่ในระดับมาตรฐานตามสัญญาที่ตกลงกันไว้ในองค์การ

Marsh and Mannari (1977 อ้างถึงใน กมลวรรณ มั่งนุ้ย, 2553) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การเป็นความพยายาม ที่จะอยู่กับองค์การตลอดไปและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ตลอดจนการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

Steers (1977, pp. 46-56 อ้างถึงใน จงกล เหมือนโพธิ์, 2550, หน้า 11) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กร ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์การโดยปกติทั่วไป อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

Salancik (1983, p. 202 อ้างถึงใน อลิษา สุขปิติ, 2548, หน้า 8) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง พฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมานั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรมากกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าหรือต่ำกว่า

Hall (1979, p. 176 อ้างถึงใน คณิตฐา พันธุ์วานิช, 2551, หน้า 11-13) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง กระบวนการที่เป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายของบุคคลที่ดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันหรือมีความสอดคล้องกัน

Hrebiniak and Alutto (1972, p. 555 อ้างถึงใน ขวัญใจ เลียดประถม, 2546) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์กรไป ไม่ว่าจะมีการเพิ่มเงินเดือน รายได้ ความเป็นอิสระทางอาชีพ หรืออื่น ๆ

Mowday and others (1982, p. 27 อ้างถึงใน พัชรกรณีย์ สุขมั่งมี, 2548) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่หนาแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเอง เพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดี

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่า เป็นความสัมพันธ์ของบุคคลต่อองค์กรในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามทั้งกายและจิตใจ เพื่อที่จะปฏิบัติงานในองค์กรให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตลอดจนมีความภักดีต่อองค์กร และมุ่งมั่นปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการอยู่รอด และความสำเร็จขององค์กร และเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกจากงาน และผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ถึงความมีประสิทธิผลขององค์กรที่สำคัญอีกด้วย นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสำคัญในเรื่องอื่นๆ ดังที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

Steer (1977, p. 48 อ้างถึงใน กล้าหาญ ณ น่าน, 2554, หน้า 23) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถนำมาใช้ในทำนายอัตราการเข้า ออกจากงาน ของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าระดับการศึกษาในเรื่องความพึงพอใจในงาน

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลทั่วไปที่บุคคลสนองจะตอบสนองต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานในแง่ใดแห่งหนึ่งเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดียิ่งขึ้น

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรได้

Buchanan II (1974, p. 533 อ้างถึงใน อัญชลีรัตน์ ศีลาสุวรรณ, 2550) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กรหรืออาจช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้
2. ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกว่ามีส่วนเป็นเจ้าขององค์กรและมีส่วนในการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร
3. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก

Angle & Perry (1981, pp. 1-14 อ้างถึงใน พรรณี ศิริวุฒิ, 2548, หน้า 24) กล่าวว่า หากสมาชิกในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญ ดังนี้

1. ปัญหาการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก
2. ปัญหาการขาดงาน พบว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจอยากมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ
3. ปัญหาการมาทำงานสาย พบว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมาทำงานตรงเวลามากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

สุพินดา คิวานนท์ (2545, หน้า 32) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่า เปรียบเสมือนเป็นตัวคอยกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในที่สุดแล้วองค์กรนั้นก็จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

Hellrigel and others (2001, p. 54 อ้างถึงใน ขมาภรณ์ ปลื้มจิตร, 2547, หน้า 41) กล่าวว่า ผู้บริหารให้ความสนใจความผูกพันต่อองค์กรมาก เพราะความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการเปลี่ยนงานมีความสำคัญมาก ถ้าสมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างเข้มแข็งก็จะลาออกน้อยลง ความผูกพันต่อองค์กรที่มีมากจะสัมพันธ์กับการขาดงานน้อยลงและทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ใส่ใจในงานมากขึ้น นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรส่วนบุคคลมีแนวโน้มที่จะไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยตรงและมีผลทางบวกต่อการวัดประสิทธิผลขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร ในระดับผู้บริหารหากมีความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้ว ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทุ่มเทความพยายามในการบริหารงานอย่างเต็มที่และสอดคล้องกับเป้าหมายตลอดจนค่านิยมขององค์กรที่บุคคลเป็น สมาชิกอยู่เป็นผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ส่วนในระดับผู้ปฏิบัติงานนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นแรงผลักดันให้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรด้วยนั่นเอง นอกจากนั้นพนักงานขององค์กรใดที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะดำรงความเป็นสมาชิก

ในองค์กรมากกว่าพนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรในแง่ของบุคคลเป็นความรู้สึกอย่างลึกซึ้งซึ่งมีพื้นฐานมาจากองค์กร มิใช่เกิดจากความต้องการภายในตัวหรือความต้องการของตัวบุคคล กล่าวโดยสรุป ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งบ่งชี้ถึง ความทุ่มเทและความพยายามของพนักงานในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตลอดจนเป็นตัวบ่งบอกถึงอัตราการลาออก การขาดงาน และการมาทำงานสายของพนักงานในองค์กรด้วย

ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท เรียล โซลูพลัส จำกัด จังหวัดชลบุรี



ภาพที่ 2-1 บริษัท เรียล โซลูพลัส จำกัด

บริษัท เรียล โซลูพลัส จำกัด เริ่มก่อตั้งในปี พ.ศ. 2549 โดยเป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจประเภทผลิตชิ้นส่วนเครื่องจักรสำหรับอุตสาหกรรมหนัก รับติดตั้งและประกอบเครื่องจักร รวมถึงรับสร้างโรงงานและการผลิตแม่พิมพ์ยางรถยนต์ โดยลูกค้าหลักของ บริษัท เรียล โซลูพลัส จำกัด คือ กลุ่มลูกค้าโรงงานน้ำตาล อุตสาหกรรมยางรถยนต์ อุตสาหกรรมโรงเหล็ก และอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ เป็นต้น (บริษัท เรียล โซลูพลัส จำกัด, 2559)

บริษัท เรียล โซลูพลัส จำกัด มีพนักงานรวมทั้งหมด 8 แผนก ซึ่งมีจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 375 คน (บริษัท เรียล โซลูพลัส จำกัด, 2559)

สวัสดิการของบริษัท เรียล โซลูพลัส จำกัด จังหวัดชลบุรี

ค่าตำแหน่ง, ค่าพาหนะ, ค่าครองชีพ, ค่ากะ, ค่าความชำนาญ, ค่าเบี้ยเลี้ยง, ค่าเบี้ยขยัน, ชดเชยนิฟอร์ม, รองเท้าเซฟตี้, ปรับค่าแรงประจำปี, โบนัส, ประกันสุขภาพ AIA, ประกันสังคม, ตรวจสอบสุขภาพประจำปี, บ้านพักพนักงาน (บริษัท เรียล โซลูพลัส จำกัด, 2559)

วิสัยทัศน์ บริษัท เร็ล โซลูพลัส จำกัด

“ เรา ” จะเป็นบริษัทดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมวิศวกรรมหนักที่มีศักยภาพสูงและเติบโตอย่างมั่นคงด้วยระบบการบริหารทำงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่รวมของบุคลากรคุณภาพสูง ภายในสถานที่ทำงานที่เป็น อุ้ข้าวอุ้มน้ำ ของพนักงานอย่างมีความสุข

สินค้าคุณภาพเยี่ยมเกิดจากความใส่ใจกระบวนการผลิต บริษัท เร็ล โซลูพลัส จำกัด พร้อมนำเสนอสินค้าและบริการที่เหนือระดับจากพันธมิตรทางธุรกิจทั่วโลกของเราโดยสินค้าผลิตจากวัตถุดิบเกรดคุณภาพชั้นเยี่ยมจากโรงงาน ซึ่งสินค้าบริการของ บริษัท เร็ล โซลูพลัส จำกัด

Project Construction (โครงการก่อสร้างขนาดใหญ่) บริษัท เร็ล โซลูพลัส จำกัด คือผู้ออกแบบทางวิศวกรรมการผลิต ติดตั้ง และวางระบบงานสำหรับอุตสาหกรรมน้ำตาล สามารถรองรับความต้องการของลูกค้าถึงขั้น Turn Key Project (โครงการก่อสร้างที่มีครบทุกรูปแบบ) ในส่วนงานการเตรียมอ้อย การหีบอ้อย และกระบวนการผลิตน้ำตาลทราย ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตน้ำตาล ทั้งนี้ทางบริษัท ฯ ได้เป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีการสกัดน้ำอ้อยด้วยระบบ Diffuser (ตัวแพร่แสง) เข้ามาใช้ในงานเมืองไทยจนเป็นที่ยอมรับในด้านประสิทธิภาพการสกัดความหวาน

Machinery Manufacturing (การผลิตเครื่องจักร) บริษัท เร็ล โซลูพลัส จำกัด พร้อมด้วยทีมงานมีความเชี่ยวชาญในการออกแบบ ผลิต และบำรุงรักษาอะไหล่ชิ้นส่วนที่ใช้ในอุตสาหกรรมหนัก เพื่อให้รองรับกับการใช้งานจริงในสภาวะของประเทศไทย เช่น ระบบสะพานลำเลียง สายลำเลียง ระบบแยกทราย เครื่องบด เครื่องอัด ลูกรีดต่าง ๆ สกรูลำเลียง ฯลฯ โดยที่บริษัท ฯ สามารถผลิตเครื่องจักรและอะไหล่ชิ้นส่วนได้ตามความต้องการที่ลูกค้าระบุได้เป็นอย่างดี บนต้นทุนที่แข่งขันได้ Service (งานบริการ) บริษัท ฯ มีผู้เชี่ยวชาญทางด้านเทคนิคและการเชื่อมซ่อมบำรุงเครื่องจักรทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ รวมถึงรับผิดชอบติดตั้งและทดสอบระบบเครื่องจักรให้กับลูกค้าโดยทีมวิศวกรที่มีประสบการณ์และความเป็นมืออาชีพด้าน Machine Parts (ชิ้นส่วนเครื่องจักรกล) นอกจากนี้ บริษัท ฯ มีบริการเครื่องจักร CNC (Computer numerical control) เป็นเครื่องจักรกลอัตโนมัติที่ทำงาน โดยการ โปรแกรมเข้าไปด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ขนาดใหญ่ ซึ่งควบคุมด้วยระบบคอมพิวเตอร์ที่มีความแม่นยำ พร้อมให้บริการในงานประเภท กลึง กัด เจาะ ม้วน และเชื่อมต่าง ๆ โดยทุกขั้นตอนจะมีความละเอียดตามมาตรฐานสากลและเป็นไปตามความต้องการที่ลูกค้ากำหนดได้เป็นอย่างดี



ภาพที่ 2-2 ผลงานที่เป็นที่ยอมรับที่ผ่านมา (Project construction)

โครงการขยายกำลังการผลิต โรงงานน้ำตาลมิตรผล ด้านซ้าย ราง C ปี พ.ศ. 2553-2554

โครงการขยายกำลังการผลิต โรงงานน้ำตาลมิตรภาพสินธุ์ ราง B ปี พ.ศ. 2554-2555

โครงการขยายกำลังการผลิต โรงงานน้ำตาลและอ้อยตะวันออก ราง B ปี พ.ศ. 2555-2556

โครงการขยายกำลังการผลิต โรงงานน้ำตาลรวมเกษตรอุตสาหกรรม ราง B ปี พ.ศ. 2557-2558



ภาพที่ 2-3 กิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท เริล โซลูพลัส จำกัด

Real Intertrade ออกบูชแนะนำสินค้าอุปกรณ์รถตัดอ้อย ลวดเชื่อมคุณภาพชั้นเยี่ยม สำหรับลูกค้ากลุ่มอุตสาหกรรมน้ำตาลและอุตสาหกรรมหนักในงาน Thailand Sugar Expo 2015 ณ โรงแรมดุสิต พัทยา



ภาพที่ 2-4 Real Intertrade นื่องใหม่มาแรง: ขอนำเสนอผลิตภัณฑ์

ภาพที่ 2-5 อุปกรณ์รถตัดอ้อยที่นำเข้ามาจากประเทศบราซิล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ชาญวุฒิ บุญชม (2553) การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน โดยเก็บข้อมูลจากประชากรจำนวน 109 คน ซึ่งเป็น บุคลากรทั้งหมดของโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 25-34 ปี สถานภาพ โสด/อยู่คนเดียวและสมรสมีจำนวนเท่ากัน มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งเป็นครูผู้สอน และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3-6 ปี ในด้าน ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรใน ภาพรวมได้พบว่าประชากรมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในตัวแปรด้าน ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในตัวแปรด้านการยอมรับเป้าหมายและ นโยบายขององค์กรปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ความแตกต่างของระดับตำแหน่งทำให้มี ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วน ความแตกต่างทางด้านระดับ การศึกษาและระยะเวลาในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมใน การบริหารงานสภาพแวดล้อมองค์กรและการกระจายอำนาจในองค์กร ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตัวแปรที่ไม่มี ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความยากง่ายของงาน

บดินทร์ ผาสุก (2553) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลทุ่งสองห้อง กองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลทุ่งสองห้อง กองบังคับการ ตำรวจนครบาล 2 โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อทดสอบ สมมติฐาน คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานโดยภาพรวมของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาล ทุ่งสองห้อง กองบังคับการตำรวจนครบาล 2 จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ชื่นยศ และสายงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลทุ่งสองห้อง กองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มี สถานภาพการศึกษา และสายงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สำหรับรายได้ อายุราชการ และชื่นยศ ไม่พบความแตกต่าง

พัสนันต์ ปานเทศ (2553) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงานโดยส่วนรวมด้านธรรมนูญในองค์กร ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 2) ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการที่มีเพศ อายุ อายุราชการ ตำรวจ อายุราชการตำรวจในกองอำนวยการ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และรายได้ ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และ 3) เสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตโดยเห็นควรให้หน่วยงานพิจารณาปรับเงินเดือนค่าตอบแทนต่าง ๆ ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบยิ่งขึ้น และจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

พิศิษฐ์ มอญไซ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า 1) พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่มีความผูกพันต่อองค์กรของภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาภาพรวมรายด้านพบว่าอยู่ในระดับดีมากทุกด้าน โดยมีการเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร ด้านการมีความรู้สึกภาคภูมิใจต่อองค์กร และด้านการยอมรับและเชื่อมั่นเป้าหมายขององค์กร 2) พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลได้แก่เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือนและระดับตำแหน่ง ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

วรรณิ รัตนพันธ์ (2553) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคาแหง ผลวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยโดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคมและด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้าน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานและด้านลักษณะการบริหารงานบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทั้ง 3 ด้าน โดยรวม พบว่า บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

งานวิจัยต่างประเทศ

Duncan (2003 อ้างถึงใน ัญญา บัวหลวง, 2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของประเทศในแถบสแกนดิเนเวียกับประเทศอื่น ๆ ในสหภาพยุโรป พบว่ายังไม่พบข้อมูลเด่นชัดที่จะอธิบายความแตกต่างได้ แต่จากข้อมูลที่ได้ในมุมมองของพนักงานในองค์กรในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ระดับการมีส่วนร่วมในงานและการตัดสินใจ โอกาสเติบโตในอาชีพ และความมั่นคงในงาน พบว่า พนักงานในประเทศเดนมาร์ก สวีเดน และกลุ่มตัวอย่างบางส่วนของประเทศฟินแลนด์ มีคุณภาพในการทำงานและโอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่าง ๆ มากกว่าประเทศอื่น ๆ ในสหภาพยุโรป โดยให้เหตุผลถึงความแตกต่างของลักษณะสภาพสังคม ธุรกิจ และเศรษฐกิจในแต่ละกลุ่ม

Louis, Kathryn และ Kate (2003 อ้างถึงใน ัญญา บัวหลวง, 2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในมหาวิทยาลัยจอร์จเมสัน (George Mason University) ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า แหล่งของความพึงพอใจ แบ่งเป็น 6 มิติ คือ ความเป็นธรรม สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ อิสระในการทำงานและการเติบโต การมีโอกาสทำกิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ งาน ความพึงพอใจโดยรวมในชีวิตและงาน นอกจากนี้ ยังได้ศึกษาวัฒนธรรมระหว่างการทำงานและครอบครัว ข้อตกลงขององค์กรที่มีให้กับพนักงาน และแหล่งความเครียด แบ่งเป็น 6 มิติ คือ ความเป็นธรรม สภาพการทำงาน กฎระเบียบ ความสัมพันธ์กับคนอื่น ที่จอดรถและการเดินทางไปมาระหว่างบ้าน กับสำนักงาน และเรื่องส่วนตัวในครอบครัว

Efraty and Sirgy (1990 อ้างถึงใน นพดล สุขเกษม, 2554) ศึกษาเรื่องผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมของพนักงานซึ่งแสดงออกมาโดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นพนักงานในองค์กรขนาดใหญ่ทางตะวันตกของสหรัฐ โดยศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานในเชิงจิตวิทยาเป็นกรอบในการศึกษา คือ ใช้มิติด้านความต้องการความพึงพอใจเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ ความอยู่รอด สังคม อัตตา และความต้องการที่แท้จริงของตนเอง จากการศึกษาผลกระทบของความต้องการ ความพึงพอใจตามองค์ประกอบดังกล่าวนี้ ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงออกมา พฤติกรรม ดังกล่าวประกอบด้วยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร ความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในงานและความพยายามที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เรียด โซลูพลัส จำกัด จังหวัดชลบุรี” ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้วิธีพรรณนาด้วยวิธีการสำรวจ (Survey research method) และวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการศึกษาวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. วิธีการเลือกตัวอย่างและขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย
4. เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลในการวิจัย
5. ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้างาน ใน บริษัท เรียด โซลูพลัส จำกัด จังหวัดชลบุรี รวมทั้งหมด 8 แผนก ซึ่งมีจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละแผนก ดังนี้ (ฝ่ายบุคคลบริษัท เรียด โซลูพลัส จำกัด จังหวัดชลบุรี, 2559)

ตารางที่ 3-1 จำนวนพนักงานปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้างานแต่ละแผนกของบริษัท เรียด โซลูพลัส จำกัด จังหวัดชลบุรี

ลำดับที่	ชื่อแผนก	จำนวนพนักงาน (คน)
1	แผนกการเงินและบัญชี	6
2	แผนก IT	4
3	แผนกการตลาด	8
4	แผนกคลังสินค้า	10
5	แผนกฝ่ายผลิต	320
6	แผนกจัดซื้อ	5
7	แผนกบุคคล	10
8	แผนกออกแบบและวิศวกรรม	12
รวมพนักงานปฏิบัติการทั้งหมด		375

การคำนวณกลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการเก็บแบบสอบถามของการวิจัยเชิงปริมาณโดยมีตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท เรียด โซลูพลัส จำกัด จังหวัดชลบุรี ทั้งหมด 8 แผนก ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรของ เครจซี่และมอร์แกน โดยการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างใน ชีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บแบบสอบถามจำนวน 320 ตัวอย่าง จากจำนวนของพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งหมด 375 คน

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{X^2 Np(1-p)}{e^2(N-1) + X^2 p(1-p)}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

$X^2 =$ ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ($\chi^2 = 3.841$)
 $p =$ สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (ถ้าไม่ทราบให้กำหนด $p = 0.5$)

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

$$n = \frac{3.841 \times 375 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 (375-1) + 3.841 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{360.09}{1.19}$$

$$n = 302.6 \approx 303 \text{ ตัวอย่าง}$$

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณมีค่าประมาณ 303 ตัวอย่าง เพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงสำรองตัวอย่างเพิ่มอีก 17 ตัวอย่าง รวมขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 320 ตัวอย่าง จึงจะสามารถประมาณค่าร้อยละ โดยมีความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 320 ตัวอย่าง ถือได้ว่าผ่านเกณฑ์ตามที่เงื่อนไขกำหนด คือไม่น้อยกว่า 303 ตัวอย่าง

วิธีการเลือกตัวอย่างและขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ใช้การเลือกสุ่มตัวอย่าง มีลำดับขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่างเป็นแบบหลายขั้นตอน (Multistage sampling) โดยเรียงลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 3-2 การเลือกตัวอย่างจากจำนวนพนักงาน ปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้างานแต่ละแผนกของ บริษัท เรียด โชลูพลัส จำกัดจังหวัดชลบุรี

ลำดับที่	ชื่อแผนก	จำนวนพนักงาน (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	แผนกการเงินและบัญชี	6	$(6 \times 320) / 375 = 5$
2	แผนก IT	4	$(4 \times 320) / 375 = 3$
3	แผนกการตลาด	8	$(8 \times 320) / 375 = 7$
4	แผนกคลังสินค้า	10	$(10 \times 320) / 375 = 9$
5	แผนกฝ่ายผลิต	320	$(320 \times 320) / 375 = 273$
6	แผนกจัดซื้อ	5	$(5 \times 320) / 375 = 4$
7	แผนกบุคคล	10	$(10 \times 320) / 375 = 9$
8	แผนกออกแบบและวิศวกรรม	12	$(12 \times 320) / 375 = 10$
รวมพนักงานปฏิบัติการทั้งหมด		375	320

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและสร้างเครื่องมือวิจัย ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นพร้อมแบบประเมินไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ทางด้านนี้ จำนวน 3 ท่าน เพื่อทดสอบความตรง (Content validity) ความครอบคลุมเนื้อหาและความถูกต้องในสำนวนภาษา โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประกอบด้วย

- 2.1 ดร.ธีทัต ตรีศิริโชติ
- 2.2 ผศ.ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์
- 2.3 ดร.สาวิตรี บิณฑสันต์

3. วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-objective Congruence: IOC) ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาค่า IOC คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5-1.0 ถือว่าเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้ แต่สำหรับข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดออก (Rorinelli & Hambleton, 1977) และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาในการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้ผู้อ่านแล้วมีความเข้าใจง่ายและชัดเจนตามความมุ่งหมายของการวิจัย
4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำมาดำเนินการทดสอบ (Pre-test) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ตัวอย่าง
5. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ ทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการหาความเชื่อถือตามเกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) โดยใช้ค่า Cronbach's alpha สูงกว่า 0.70 (Cronbach, 1951; Nunnally, 1978)
6. ปรับปรุงรูปแบบแบบสอบถามอีกครั้ง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติมจนได้แบบสอบถามที่มีประสิทธิภาพ
7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จำนวน 320 ชุด ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สร้างขึ้นโดยศึกษาจากเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงครอบคลุม เนื้อหาและวัตถุประสงค์ในการศึกษา เพื่อศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เรียด โซลูพลัส จำกัด ชลบุรี” โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1. เพศเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)
2. ระดับการศึกษาสูงสุด เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทลำดับ (Ordinal scale)
3. แผนกปฏิบัติงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทลำดับ (Ordinal scale)
4. อายุงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทลำดับ (Ordinal scale)
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทลำดับ (Ordinal scale)

โดยมีลักษณะเป็นคำตอบแบบเลือกตอบ (Check list) โดยใช้มาตรานามบัญญัติ (Nominal scale) และเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่

1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน
6. ด้านสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียม
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน
8. ด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับสังคม

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. ด้านความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร
2. ด้านความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. ด้านการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นคำถามมาตรจัดอันดับมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนตามข้อคำถามตามวิธีของ Likert scale และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันดับขึ้น กำหนดมาตรวัดเป็น 5 ระดับ คือ

เห็นด้วยมากที่สุด	ระดับคะแนน 5
เห็นด้วยมาก	ระดับคะแนน 4
เห็นด้วยปานกลาง	ระดับคะแนน 3
เห็นด้วยน้อย	ระดับคะแนน 2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ระดับคะแนน 1

วิธีการแปลผลแบบสอบถามส่วนนี้ได้ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามเกณฑ์คะแนนดังนี้

(สุดา สุวรรณภิรมย์ และวิจิต อู่อ้น, 2548)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างอันดับอันดับ} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากการคำนวณได้ช่วงคะแนนแต่ละช่วงมีขนาดเท่ากับเฉลี่ย 0.80 ดังนั้น จึงให้ความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยดังนี้ เกณฑ์การวัดระดับ

ระดับคะแนน	ความหมาย
4.21 – 5.00	อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด
3.41 – 4.20	อยู่ในเกณฑ์ มาก
2.61 – 3.40	อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง
1.81 – 2.60	อยู่ในเกณฑ์ น้อย
1.00 – 1.80	อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษารุ่นนี้ได้มีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. ความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสอบถามในการเก็บข้อมูลจริง

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบ (Try-Out) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบว่าคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการตลอดจนมีความเหมาะสมหรือไม่มีความยากง่ายเพียงใด จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach' alpha) โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่ค่ามากกว่า 0.7

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการ ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบดูความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเรียบร้อยแล้วมาลงรหัส เพื่อประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS for Windows (Statistical package for the social science for windows)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical package for the social science for windows) ซึ่งมีลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่ออธิบายเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

1.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) สำหรับข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: SD) สำหรับข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 วิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน โดยใช้การทดสอบค่าสถิติ

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เป็นการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Independent sample t-test และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มโดยใช้สถิติ

One-way anova f-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของตัวแปร ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยใช้วิธี

Least significant difference (LSD)

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ใช้สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple linear regression)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เรียด โซลูพลัส จำกัด จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้นำข้อมูลตัวอย่างที่เก็บรวบรวมมาได้ จำนวน 320 ชุด ที่ผ่านการตรวจสอบความน่าเชื่อถือแล้ว มาทำการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ งานวิจัยนี้มีการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยผู้วิจัยนำไปทดสอบหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) ดังนี้

1. ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of item objective congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.97 แสดงว่าข้อคำถามมีความตรงเชิงเนื้อหาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. ความน่าเชื่อถือ (Reliability) เมื่อได้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหาว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชาชนในการวิจัย แต่ไม่ใช่ประชากรสำหรับการวิจัยนี้ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเหมือง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำนวน 30 คน หลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ 3 ที่มีข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือได้ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 ผลการทดสอบค่าความน่าเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด

แบบสอบถาม	ค่า Alpha
ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.89
ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร	0.89
ค่าความน่าเชื่อถือรวม	0.89

จากตารางที่ 4-1 ผลการทดสอบค่าความเชื่อถือของแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งเกณฑ์แบบสอบถามที่มีความเชื่อถือยอมรับได้ควรมีค่า Alpha มากกว่า 0.70 ซึ่งแบบสอบถามในงานวิจัยนี้ ได้ค่า Alpha เท่ากับ 0.89 จึงถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรงสามารถนำไปใช้วัดได้

3. ความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามจำนวน 320 ชุด เมื่อได้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้ว ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปสอบถามกับประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 320 คน หลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ 3 ที่มีข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือได้ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 ผลการทดสอบค่าความน่าเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม จำนวน 320 ชุด

แบบสอบถาม	ค่า Alpha
ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.91
ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร	0.91
ค่าความน่าเชื่อถือรวม	0.91

จากตารางที่ 4-2 ผลการทดสอบค่าความเชื่อถือของแบบสอบถาม จำนวน 320 ชุด โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งเกณฑ์แบบสอบถามที่มีความเชื่อถือยอมรับได้ควรมีค่า Alpha มากกว่า 0.70 ซึ่งแบบสอบถามในงานวิจัยนี้ ได้ค่า Alpha เท่ากับ 0.90 จึงถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรงสามารถนำไปใช้วัดได้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล ในตารางผู้วิจัยได้ใช้ตัวอักษรและสัญลักษณ์แทนความหมายของค่าต่าง ๆ ดังนี้

N	แทน	ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนน (Mean)
SD	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองกำลังสองของคะแนนเฉลี่ย (Mean of square)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
t	แทน	ค่าทดสอบของนัยสำคัญของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม (ค่าสถิติ t-test)
F	แทน	ค่าทดสอบของนัยสำคัญของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม (ค่าสถิติ F-test)
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative hypothesis)
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
Sig	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกค่านัยสำคัญทางสถิติ
R2adj	แทน	ค่าอำนาจในการพยากรณ์ที่ปรับแก้
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 320 คน ประกอบด้วย ค่าย เพศ ระดับการศึกษา แผนกปฏิบัติงาน อายุงาน และรายได้ต่อเดือน โดยแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4-3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	231	72.19
หญิง	89	27.81
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 4-3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในงานวิจัยนี้ มีจำนวนทั้งหมด 320 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 72.19 และเพศหญิง จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 27.81

ตารางที่ 4-4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	265	82.81
ปริญญาตรี	48	15.00
สูงกว่าปริญญาตรี	7	2.19
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 4-4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในงานวิจัยนี้ จำนวนทั้งหมด 320 คน ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 82.81 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีน้อยที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.19

ตารางที่ 4-5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามแผนกปฏิบัติงาน

แผนกปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ฝ่ายการเงินและบัญชี	6	1.88
ฝ่ายสารสนเทศ	4	1.25
ฝ่ายการตลาด	8	2.50
ฝ่ายคลังสินค้า	10	3.13
ฝ่ายผลิต	265	82.81
ฝ่ายจัดซื้อ	5	1.56
ฝ่ายบุคคล	10	3.13
ฝ่ายออกแบบและวิศวกรรม	12	3.75
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 4-5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในงานวิจัยนี้ จำนวนทั้งหมด 320 คน แผนกปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่คือแผนกฝ่ายผลิต จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 82.81 รองลงมาคือ แผนกฝ่ายออกแบบและวิศวกรรม จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.75 แผนกฝ่ายคลังสินค้าและแผนกฝ่ายบุคคล จำนวน 10 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 3.13 แผนกฝ่ายการตลาด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 แผนกฝ่ายการเงินและบัญชี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.88 แผนกฝ่ายจัดซื้อ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.56 และแผนกฝ่ายสารสนเทศ มีน้อยที่สุดจำนวนคือ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.25

ตารางที่ 4-6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	34	10.63
สูงกว่า 1 ปีแต่น้อยกว่า 3 ปี	101	31.56
สูงกว่า 3 ปีแต่น้อยกว่า 6 ปี	149	46.56
ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป	36	11.25
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 4-6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในงานวิจัยนี้ จำนวนทั้งหมด 320 คน อายุงาน ส่วนใหญ่สูงกว่า 3 ปีแต่น้อยกว่า 6 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 46.56 รองลงมา คือ อายุงานสูงกว่า 1 ปีแต่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 31.56 อายุงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11.25 และอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีน้อยที่สุด จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10.63

ตารางที่ 4-7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	50	15.62
10,000-30,000 บาท	226	70.63
30,001-50,000 บาท	32	10.00
มากกว่า 50,000 บาท	12	3.75
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 4-7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในงานวิจัยนี้ จำนวนทั้งหมด 320 คน รายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000-30,000 บาท จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 70.63 รองลงมา คือ มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 15.62 มีรายได้ 30,001-50,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และรายได้มากกว่า 50,000 บาท มีน้อยที่สุด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.75

สรุปว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ทำงานที่แผนกฝ่ายผลิต มีอายุงานสูงกว่า 3 ปีแต่น้อยกว่า 6 ปี และส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000-30,000 บาท ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่สองเป็นการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพการ

ทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับสังคม โดยหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีจำนวน 5 ระดับ คือ มีความเห็นในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จะแปลความหมายโดยใช้หลักเกณฑ์แต่ละช่วงคะแนน ดังนี้

คะแนนตั้งแต่	4.21-5.00	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด
คะแนนตั้งแต่	3.41-4.20	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมาก
คะแนนตั้งแต่	2.61-3.40	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง
คะแนนตั้งแต่	1.81-2.60	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อย
คะแนนตั้งแต่	1.00-1.80	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยที่สุด

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ในภาพรวมในด้านต่าง ๆ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	SD	แปลผล	
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.88	0.52	มาก	6
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	3.69	0.69	มาก	7
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล	3.96	0.44	มาก	5
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	4.09	0.39	มาก	4
5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	4.23	0.38	มากที่สุด	3
6. ด้านสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียม	4.24	0.38	มากที่สุด	2
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน	4.25	0.27	มากที่สุด	1
8. ด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับสังคม	4.23	0.40	มากที่สุด	3
ภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.07	0.43	มาก	

จากตารางที่ 4-8 พบว่า ผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่าง ๆ โดยภาพรวมมีระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วงระหว่าง 3.63-4.25 สามารถเรียงลำดับของระดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.25 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับที่สอง คือ ด้านสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับที่สาม คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน และด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับสังคม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับที่สี่ คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับที่ห้า คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ลำดับที่หก คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้าย คือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมมีค่า 0.43 รายข้อมีค่าใกล้เคียงอยู่ระหว่าง 0.27-0.69 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมในด้านต่าง ๆ มีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	SD	แปลผล	
1. หน้าที่ที่ได้รับเหมาะสมกับเงินเดือน	4.48	0.60	มากที่สุด	1
2. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.87	0.79	มาก	2
3. ความพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ	3.56	0.97	มาก	4
4. เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นคุ้มค่ากับความอุทิศสภาระของตนเอง	3.63	0.81	มาก	3
รวมด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.88	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4-9 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมมีระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.56-4.48 สามารถเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง หน้าที่ที่ได้รับเหมาะสมกับเงินเดือน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.48 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับที่สอง คือ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ลำดับที่สาม คือ เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นคุ้มค่ากับความอุทสาหะของตนเอง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้าย คือ ความพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมมีค่า 0.52 รายข้อมีค่าใกล้เคียงอยู่ระหว่าง 0.60-0.97 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	SD	แปลผล	
1. บริเวณที่ทำงานมีความสะอาดแสงสว่างเพียงพอ	3.65	1.03	มาก	2
2. อุปกรณ์เครื่องใช้ในการทำงานที่มีคุณภาพ	3.41	1.14	มาก	4
3. ห้องน้ำถูกสุขลักษณะและมีการดูแลอย่างต่อเนื่อง	4.15	0.86	มาก	1
4. การให้ความรู้ในการตระหนักถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและการป้องกันอุบัติเหตุ	3.55	0.82	มาก	3
รวมด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	3.69	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4-10 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โดยภาพรวมมีระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.41-4.15 สามารถเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง คือ ห้องน้ำถูกสุขลักษณะและมีการดูแลอย่างต่อเนื่อง มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.15 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ลำดับที่สอง คือ บริเวณที่ทำงานมีความสะอาดและมีแสงสว่างเพียงพอ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ลำดับที่สาม คือ การให้ความรู้

ในการตระหนักถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและการป้องกันอุบัติเหตุ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้าย คือ อุปกรณ์เครื่องใช้ในการทำงานที่มีคุณภาพ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมมีค่า 0.69 รายข้อมีค่าใกล้เคียงอยู่ระหว่าง 0.82-1.14 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	SD	แปลผล	
1. องค์กรมีการฝึกอบรมพนักงานอย่างเหมาะสม	4.48	0.68	มากที่สุด	1
2. องค์กรมีสถานที่ฝึกอบรมพนักงานอย่างเหมาะสม	3.96	0.77	มาก	2
3. อุปกรณ์และหลักสูตรในการฝึกอบรมมีคุณภาพ	3.67	0.58	มาก	4
4. โอกาสในการได้รับการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานต่อตนเองและองค์กร	3.72	0.78	มาก	3
รวมด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล	3.96	0.44	มาก	

จากตารางที่ 4-11 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล โดยภาพรวมมีระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.67-4.48 สามารถเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง คือ องค์กรมีการฝึกอบรมพนักงานอย่างเหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.48 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับที่สอง คือ องค์กรมีสถานที่ฝึกอบรมพนักงานอย่างเหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ลำดับที่สาม คือ โอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานต่อตนเองและองค์กร มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้าย คือ อุปกรณ์และหลักสูตรในการฝึกอบรมมีคุณภาพ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมมีค่า 0.44 รายข้อมีค่าใกล้เคียงอยู่ระหว่าง 0.58-0.78 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล มีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	SD	แปลผล	
1. ได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญมากขึ้น	4.14	0.78	มาก	2
2. ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม	4.05	0.65	มาก	3
3. การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามความเหมาะสม	3.96	0.80	มาก	4
4. การโยกย้ายพนักงานในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเหมาะสม	4.19	0.80	มาก	1
รวมด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	4.09	0.39	มาก	

จากตารางที่ 4-12 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมมีระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.96-4.19 สามารถเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง คือ การโยกย้ายพนักงานในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.19 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ลำดับที่สอง คือ ได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญมากขึ้น มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ลำดับที่สาม คือ ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้าย คือ การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามความเหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมมีค่า 0.39 รายข้อมีค่าใกล้เคียงอยู่ระหว่าง 0.65-0.80 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและ การทำงานร่วมกัน

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกัน	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	SD	แปลผล	
1. บุคคลในองค์กรมีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน	4.19	0.84	มาก	2
2. บุคคลในองค์กรทุกระดับมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและการดำเนินการแก้ไขเพื่อองค์กร	4.18	0.68	มาก	3
3. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร	4.40	0.77	มากที่สุด	1
4. เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.18	0.81	มาก	3
รวมด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกัน	4.23	0.38	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-13 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน โดยภาพรวมมีระดับมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 4.18-4.40 สามารถเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง คือ การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.40 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับที่สอง คือ บุคคลในองค์กรมีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้าย คือ บุคคลในองค์กรทุกระดับมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและการดำเนินการแก้ไขเพื่อองค์กร และเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 อยู่ในระดับมาก ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมมีค่า 0.38 รายข้อมีค่าใกล้เคียงอยู่ระหว่าง 0.68-0.84 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน มีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียม

ด้านสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียม	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	SD	แปลผล	
1. องค์กรมีนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน	4.19	0.85	มาก	3
2. ทุกคนคลื่อนองค์กรได้รับความเสมอภาคกัน	4.20	0.67	มาก	2
3. ทุกคนคลื่อนองค์กรมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและต่อเพื่อนร่วมงาน	4.41	0.76	มากที่สุด	1
4. การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงาน ตามมาตรฐานตำแหน่งงานอย่างเหมาะสม	4.16	0.82	มาก	4
รวมด้านสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียม	4.24	0.38	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-14 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียม โดยภาพรวมมีระดับมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 4.16-4.41 สามารถเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง คือ ทุกคนคลื่อนองค์กรมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและต่อเพื่อนร่วมงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.41 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับที่สอง คือ ทุกคนคลื่อนองค์กรได้รับความเสมอภาคกัน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ลำดับที่สาม คือ องค์กรมีนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้าย คือ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานตามมาตรฐานตำแหน่งงานอย่างเหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมมีค่า 0.38 รายข้อมีค่าใกล้เคียงอยู่ระหว่าง 0.67-0.85 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียม มีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว และการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	SD	แปลผล	
1. ความพอใจในการจัดช่วงเวลาการทำงานและ ช่วงเวลาที่อิสระจากงานในแต่ละวัน	4.21	0.85	มากที่สุด	2
2. ท่านสามารถวางแผนกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิต นอกเหนือจากการทำงานได้อย่างเหมาะสม	4.21	0.67	มากที่สุด	2
3. ท่านมีเวลาในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อครอบครัวได้ อย่างเหมาะสม	4.41	0.76	มากที่สุด	1
4. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาสำหรับ ครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม	4.18	0.84	มาก	3
รวมด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว และการทำงาน	4.25	0.27	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-15 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน โดยภาพรวมมีระดับมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 4.18-4.41 สามารถเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง คือ ท่านมีเวลาในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อครอบครัวได้อย่างเหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.41 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับที่สอง คือ ท่านสามารถวางแผนกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตนอกเหนือจากการทำงานได้อย่างเหมาะสม และความพอใจในการจัดช่วงเวลาการทำงานและช่วงเวลาที่อิสระจากงานในแต่ละวัน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 อยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับสุดท้าย คือ ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาสำหรับครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมมีค่า 0.27 รายข้อมีค่าใกล้เคียงอยู่ระหว่าง 0.67-0.85 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน มีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4-16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับสังคม

ด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับสังคม	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	SD	แปลผล	
1. องค์กรได้รับการยอมรับถึงความสำคัญต่อสังคม โดยรวม	4.18	0.84	มาก	2
2. องค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม	4.18	0.70	มาก	2
3. องค์กรมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม	4.41	0.75	มากที่สุด	1
4. องค์กรมีส่วนช่วยผลักดันให้สังคมเจริญก้าวหน้า	4.14	0.84	มาก	3
รวมด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับสังคม	4.23	0.40	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-16 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับสังคม โดยภาพรวมมีระดับมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 4.14-4.41 สามารถเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง คือ องค์กรมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.41 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับที่สอง คือ องค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม และองค์กรได้รับการยอมรับถึงความสำคัญต่อสังคมโดยรวม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้าย คือ องค์กรมีส่วนช่วยผลักดันให้สังคมเจริญก้าวหน้า มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมมีค่า 0.40 รายข้อมีค่าใกล้เคียงอยู่ระหว่าง 0.70-0.84 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับสังคม มีความสอดคล้องกัน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 320 คน โดยจำแนกตามความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยประยุกต์ใช้ตามรูปแบบของ Likert's scale แปลความหมายโดยใช้หลักเกณฑ์แต่ละช่วงคะแนน ดังนี้

คะแนนตั้งแต่	4.21-5.00	มีความผูกพันต่อองค์กร มากที่สุด
คะแนนตั้งแต่	3.41-4.20	มีความผูกพันต่อองค์กร มาก
คะแนนตั้งแต่	2.61-3.40	มีความผูกพันต่อองค์กร ปานกลาง
คะแนนตั้งแต่	1.81-2.60	มีความผูกพันต่อองค์กร น้อย
คะแนนตั้งแต่	1.00-1.80	มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยที่สุด

ตารางที่ 4-17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมในด้านต่าง ๆ

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	SD	แปลผล	
1. ด้านความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร	3.77	0.59	มาก	3
2. ด้านความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	3.84	0.50	มาก	1
3. ด้านการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร	3.79	0.76	มาก	2
ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร	3.80	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4-17 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม มีระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.77-3.84 สามารถเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง คือ ด้านความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.84 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ลำดับที่สอง คือ ด้านการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกของ

องค์กร มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมมีค่า 0.62 รายข้อมีค่าใกล้เคียงอยู่ระหว่าง 0.50-0.76 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในด้านต่าง ๆ มีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4-18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

ด้านความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	SD	แปลผล	
1. หน้าที่ที่ได้รับเหมาะสมกับเงินเดือน	3.86	0.86	มาก	2
2. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.91	0.75	มาก	1
3. ความพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ	3.55	0.94	มาก	3
รวมด้านความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร	3.77	0.59	มาก	

จากตารางที่ 4-18 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร โดยภาพรวมมีระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.55-3.91 สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง คือ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.91 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ลำดับที่สอง คือ หน้าที่ที่ได้รับเหมาะสมกับเงินเดือน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้าย คือ ความพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมมีค่า 0.59 รายข้อมีค่าใกล้เคียงอยู่ระหว่าง 0.75-0.94 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร มีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4-19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร

ด้านความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	SD	แปลผล	
1. บริเวณที่ทำงานมีความสะอาดแสงสว่างเพียงพอ	3.79	0.80	มาก	3
2. อุปกรณ์เครื่องใช้ในการทำงานที่มีคุณภาพ	3.90	0.81	มาก	1
3. ห้องน้ำถูกสุขลักษณะและมีการดูแลอย่างต่อเนื่อง	3.82	0.89	มาก	2
รวมด้านความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	3.84	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4-19 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร โดยภาพรวมมีระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.79-3.90 สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง คือ อุปกรณ์เครื่องใช้ในการทำงานที่มีคุณภาพ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.90 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ลำดับที่สอง คือ ห้องน้ำถูกสุขลักษณะและมีการดูแลอย่างต่อเนื่อง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้าย คือ บริเวณที่ทำงานมีความสะอาดแสงสว่างเพียงพอ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมมีค่า 0.50 รายข้อมีค่าใกล้เคียงอยู่ระหว่าง 0.80-0.89 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรมีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4-20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร

ด้านการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	\bar{X}	SD	แปลผล	
1. องค์กรมีการฝึกอบรมพนักงานอย่างเหมาะสม	3.79	1.02	มาก	2
2. องค์กรมีสถานที่ฝึกอบรมพนักงานอย่างเหมาะสม	3.54	1.01	มาก	3
3. อุปกรณ์และหลักสูตรในกาฝึกอบรมมีคุณภาพ	4.05	1.03	มาก	1
รวมด้านการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร	3.79	0.76	มาก	

จากตารางที่ 4-20 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร โดยภาพรวมมีระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.54-4.05 สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง คือ องค์กรมีการฝึกอบรมพนักงานอย่างเหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.05 ลำดับที่สอง คือ องค์กรมีสถานที่ฝึกอบรมพนักงานอย่างเหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และลำดับสุดท้าย คือ อุปกรณ์และหลักสูตรในกาฝึกอบรมมีคุณภาพ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมมีค่า 0.76 รายข้อมีค่าใกล้เคียงอยู่ระหว่าง 1.01-1.03 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร มีความสอดคล้องกัน

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ทางสถิติในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ Independent sample t-test และการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ One-way ANOVA F-test ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธี Least significant difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กร เลือกใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple linear regression analysis)

ในการวิเคราะห์กำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 95% หรือกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติ (α) ที่ระดับ 0.05 โดยพิจารณาเงื่อนไขการยอมรับ หรือปฏิเสธ สมมติฐานดังนี้

1. หากค่าความน่าจะเป็น (P-value) ที่คำนวณได้จากโปรแกรม ถ้ามีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)
2. หากค่าความน่าจะเป็น (P-value) ที่คำนวณได้จากโปรแกรม ถ้ามีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)

การแปลความหมายการวิเคราะห์สมการทำนายความสัมพันธ์ จะแปลความหมายการศึกษา ระดับความสัมพันธ์ จากค่า R^2 หรือ Adjusted R^2 โดยใช้หลักเกณฑ์ดังนี้

ค่า R^2 หรือ Adjusted R^2 เข้าใกล้ 1 แสดงว่า ตัวแปรอิสระสัมพันธ์กับตัวแปรตามมาก

ค่า R^2 หรือ Adjusted R^2 เข้าใกล้ 0 แสดงว่า ตัวแปรอิสระสัมพันธ์กับตัวแปรตามน้อย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ชาย		หญิง		t-test	P-value
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร	3.74	0.60	3.87	0.55	2.38	0.12
ด้านความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	3.80	0.51	3.93	0.44	3.84	0.05
ด้านการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร	3.74	0.75	3.93	0.77	0.13	0.72
โดยภาพรวม	3.76	0.40	3.91	0.37	2.48	0.12

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบโดยรวมพบว่า t-test มีค่าเท่ากับ 2.48 และ P-value มีค่าเท่ากับ 0.12 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ยอมรับ H_0 หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สมมติฐานที่ 1.2 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
 H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
 H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษา ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	F-test	P-value
ด้านความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร	0.19	0.83
ด้านความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	0.21	0.81
ด้านการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร	2.96	0.53
โดยภาพรวม	1.22	0.30

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษา ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติ One-way ANOVA F-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบโดยรวมพบว่า F-test มีค่าเท่ากับ 1.22 และ P-value มีค่าเท่ากับ 0.30 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 แผนกปฏิบัติงานที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : แผนกปฏิบัติงานที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : แผนกปฏิบัติงานที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแผนกปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	F-test	P-value
ด้านความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร	0.30	0.95
ด้านความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	0.31	0.95
ด้านการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร	1.47	0.18
โดยภาพรวม	0.70	0.67

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแผนกปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติ One-way ANOVA F-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบโดยรวมพบว่า F-test มีค่าเท่ากับ 0.70 และ P-value มีค่าเท่ากับ 0.67 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า แผนกปฏิบัติงานที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	F-test	P-value
ด้านความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร	5.39	0.00
ด้านความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	1.95	0.12
ด้านการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร	4.87	0.00
โดยภาพรวม	3.54	0.02

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติ One-way ANOVA F-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบโดยรวมพบว่า F-test มีค่าเท่ากับ 3.54 และ P-value มีค่าเท่ากับ 0.02 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หรือยอมรับ H_1 หมายความว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีการจับคู่พหุคูณ (LSD) จากการนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยการทดสอบแบบ LSD เพื่อหาว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4-25 ผลการทดสอบการจับคู่พหุคูณด้วยวิธี LSD จำแนกตามความแตกต่างของอายุงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม

ตัวแปรตาม	อายุงาน (I)	อายุงาน (J)	ผลต่างค่าเฉลี่ย (I-J)	P- value	
ความผูกพันต่อ องค์กรโดยภาพรวม	ต่ำกว่า 1 ปี	สูงกว่า 1 ปี แต่น้อยกว่า 3 ปี	-0.09	0.26	
		สูงกว่า 3 ปี แต่น้อยกว่า 6 ปี	-0.20*	0.01	
	สูงกว่า 1 ปี แต่ น้อยกว่า 3 ปี	ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป	-0.21*	0.02	
		ต่ำกว่า 1 ปี	0.09	0.26	
	สูงกว่า 3 ปี แต่ น้อยกว่า 6 ปี	สูงกว่า 3 ปี แต่น้อยกว่า 6 ปี	-0.11*	0.03	
		ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป	-0.12	0.09	
	สูงกว่า 3 ปี แต่ น้อยกว่า 6 ปี	ต่ำกว่า 1 ปี	0.20*	0.01	
		สูงกว่า 1 ปี แต่น้อยกว่า 3 ปี	0.11*	0.03	
	ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป	ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป	-0.01	0.84	
		ต่ำกว่า 1 ปี	0.21*	0.02	
			สูงกว่า 1 ปี แต่น้อยกว่า 3 ปี	0.12	0.09
			สูงกว่า 3 ปี แต่น้อยกว่า 6 ปี	0.01	0.84

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-25 ผลการทดสอบการจับคู่พหุคูณด้วยวิธี LSD จำแนกตามความแตกต่างของอายุงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม พบว่า

เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานสูงกว่า 3 ปี แต่น้อยกว่า 6 ปี มีค่า P-value เท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานสูงกว่า 3 ปี แต่น้อยกว่า 6 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.20

เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป มีค่า P-value เท่ากับ 0.02 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.21

เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานสูงกว่า 1 ปี แต่น้อยกว่า 3 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานสูงกว่า 3 ปี แต่น้อยกว่า 6 ปี มีค่า P-value เท่ากับ 0.03 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานสูงกว่า 1 ปี แต่น้อยกว่า 3 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานสูงกว่า 3 ปี แต่น้อยกว่า 6 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.11

ตารางที่ 4-26 ผลการทดสอบการจับคู่พหุคูณด้วยวิธี LSD จำแนกตามความแตกต่างของอายุงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

ตัวแปรตาม	อายุงาน (I)	อายุงาน (J)	ผลต่างค่าเฉลี่ย (I-J)	P- value
ความผูกพันต่อ	ต่ำกว่า 1 ปี	สูงกว่า 1 ปี แต่น้อยกว่า 3 ปี	0.27*	0.02
องค์กรด้านความ		สูงกว่า 3 ปี แต่น้อยกว่า 6 ปี	-0.03	0.77
ตั้งใจที่จะอยู่เป็น		ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป	0.06	0.66
สมาชิกขององค์กร	สูงกว่า 1 ปี แต่	ต่ำกว่า 1 ปี	-0.27*	0.02
	น้อยกว่า 3 ปี	สูงกว่า 3 ปี แต่น้อยกว่า 6 ปี	-0.30*	0.00
		ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป	-0.21	0.06
	สูงกว่า 3 ปี แต่	ต่ำกว่า 1 ปี	0.03	0.77
	น้อยกว่า 6 ปี	สูงกว่า 1 ปี แต่น้อยกว่า 3 ปี	0.30*	0.00
		ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป	0.09	0.37
	ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 1 ปี	-0.06	0.66
		สูงกว่า 1 ปี แต่น้อยกว่า 3 ปี	0.21	0.06
		สูงกว่า 3 ปี แต่น้อยกว่า 6 ปี	0.09	0.37

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-26 ผลการทดสอบการจับคู่พหุคูณด้วยวิธี LSD จำแนกตามความแตกต่างของอายุงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า

เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานสูงกว่า 1 ปี แต่น้อยกว่า 3 ปี มีค่า P-value เท่ากับ 0.02 ซึ่งน้อยกว่าระดับ

นัยสำคัญ 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานสูงกว่า 1 ปี แต่น้อยกว่า 3 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.27

เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานสูงกว่า 1 ปี แต่น้อยกว่า 3 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานสูงกว่า 3 ปี แต่น้อยกว่า 6 ปี มีค่า P-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานสูงกว่า 1 ปี แต่น้อยกว่า 3 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานสูงกว่า 3 ปี แต่น้อยกว่า 6 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.30

ตารางที่ 4-27 ผลการทดสอบการจับคู่พหุคูณด้วยวิธี LSD จำแนกตามความแตกต่างของอายุงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร

ตัวแปรตาม	อายุงาน (I)	อายุงาน (J)	ผลต่างค่าเฉลี่ย (I-J)	P- value
ความผูกพันต่อ องค์กรด้านการ ยอมรับและศรัทธา ในเป้าหมายของ องค์กร	ต่ำกว่า 1 ปี	สูงกว่า 1 ปี แต่น้อยกว่า 3 ปี	-0.43*	0.00
		สูงกว่า 3 ปี แต่น้อยกว่า 6 ปี	-0.54*	0.00
		ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป	-0.48*	0.01
	สูงกว่า 1 ปี แต่ น้อยกว่า 3 ปี	ต่ำกว่า 1 ปี	0.43*	0.00
		สูงกว่า 3 ปี แต่น้อยกว่า 6 ปี	-0.11	0.26
		ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป	-0.05	0.71
	สูงกว่า 3 ปี แต่ น้อยกว่า 6 ปี	ต่ำกว่า 1 ปี	0.54*	0.00
		สูงกว่า 1 ปี แต่น้อยกว่า 3 ปี	0.11	0.26
		ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป	0.06	0.67
	ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 1 ปี	0.48*	0.01
		สูงกว่า 1 ปี แต่น้อยกว่า 3 ปี	0.05	0.71
		สูงกว่า 3 ปี แต่น้อยกว่า 6 ปี	-0.06	0.67

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-27 ผลการทดสอบการจับคู่พหุคูณด้วยวิธี LSD จำแนกตามความแตกต่างของอายุงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร พบว่า

เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานสูงกว่า 1 ปี แต่น้อยกว่า 3 ปี มีค่า P-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานสูงกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.43

เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานสูงกว่า 3 ปี แต่น้อยกว่า 6 ปี มีค่า P-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานสูงกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.54

เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป มีค่า P-value เท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.48

สมมติฐานที่ 1.5 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้ต่อเดือน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	F-test	P-value
ด้านความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร	1.26	0.28
ด้านความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	0.33	0.80
ด้านการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร	3.35	0.02
โดยภาพรวม	2.49	0.06

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้ต่อเดือน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติ One-way ANOVA F-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบโดยรวมพบว่า F-test มีค่าเท่ากับ 2.49 และ P-value มีค่าเท่ากับ 0.06 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4-29 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยวิธี Enter

R	R square	Adjusted R square	Std. error of the estimate	F	Sig.	Durbin-watson	
0.45a	0.20	0.18	0.36	9.63	0.00*	1.53	
ตัวแปร	Unstandardized coefficients		standardized coefficients	t	P-value	Collinearity statistics	
	B	Std. error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (b_0)	3.12	0.46		6.74	0.00*		
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (b_1)	0.05	0.06	0.07	0.90	0.37	0.49	2.06
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (b_2)	0.25	0.05	0.43	4.66	0.00*	0.30	3.33

ตารางที่ 4-29 (ต่อ)

ตัวแปร	Unstandardized		standardized	t	P-value	Collinearity	
	coefficients		coefficients			statistics	
	B	Std. error	Beta			Tolerance	VIF
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล(b_3)	0.04	0.06	0.04	0.60	0.55	0.55	1.82
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน(b_4)							
5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน(b_5)	-0.03	0.10	-0.03	-0.29	0.77	0.32	3.17
6. ด้านสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียม(b_6)	-0.09	0.11	-0.09	-0.84	0.40	0.23	4.33
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน(b_7)	-0.06	0.09	-0.04	-0.67	0.51	0.63	1.59
8. ด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับสังคม(b_8)	0.04	0.08	0.04	-0.44	0.66	0.38	2.63

* หมายถึง ความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

- a. Predictors: (Constant) ตัวแปรอิสระ หมายถึง ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับสังคม
- b. Dependent Variable ตัวแปรตาม หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ 4-29 ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่าไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจากค่า Tolerance มีค่ามากกว่า 0.1 VIF มีค่าน้อยกว่า 10 และค่า Durbin Watson อยู่ระหว่าง 1.5-2.5 แสดงว่าตัวแปรอิสระตัวนั้นมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระอื่น ๆ น้อย โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.45 ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับสังคม มีความสัมพันธ์กันร้อยละ 45 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R square) เท่ากับ 0.20 หมายความว่า ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับสังคม ร้อยละ 20 เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนที่เหลือเป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่น

การทดสอบค่าสถิติทดสอบ F test พบว่าค่า P-value 1 ที่มีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งต่ำกว่าค่า นัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้เท่ากับ 0.05 หมายความว่าความมมีตัวแปรต้น 1 ตัวแปรจาก 8 ตัวแปร ทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามได้ คือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการ ได้ดังนี้

สมการ Multiple Linear Regression

$$\text{Unstandardized คือ } \hat{Y} = 3.12 + 0.05(X_1) + 0.25(X_2) + 0.04(X_3) + 0.01(X_4) - 0.03(X_5) \\ - 0.09(X_6) - 0.06(X_7) + 0.04(X_8)$$

เมื่อ \hat{Y} = ความผูกพันต่อองค์กร

X_1 = ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

X_2 = ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

X_3 = ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล

X_4 = ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

X_5 = ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน

X_6 = ด้านสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและได้รับโอกาส

อย่างเท่าเทียม

X_7 = ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

X_8 = ด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับสังคม

$$\text{Standardized คือ } \hat{Y} = 0.07(X_1) + 0.43(X_2) + 0.04(X_3) + 0.01(X_4) - 0.03(X_5) \\ - 0.09(X_6) - 0.04(X_7) + 0.04(X_8)$$

เมื่อ \hat{Y} = ความผูกพันต่อองค์กร

X_1 = ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

X_2 = ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

X_3 = ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล

X_4 = ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

X_5 = ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน

X_6 = ด้านสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและได้รับโอกาส

อย่างเท่าเทียม

X_7 = ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

X_8 = ด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับสังคม

ตารางที่ 4-30 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1.1	เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
1.2	ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
1.3	แผนกปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
1.4	อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
1.5	รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2	คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อ องค์กร	ยอมรับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เรือด โซลูพลัส จำกัด จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน บริษัท เรือด โซลูพลัส จำกัด จังหวัดชลบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท เรือด โซลูพลัส จำกัด จังหวัดชลบุรี จำนวน 320 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถาม (Questionnaire) ด้วยตนเองและได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาคิดเป็นร้อยละ 100 ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ทำการวิจัยใช้สถิติคำนวณค่าต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical package for the social science for windows) โดยหาค่าสถิติดังนี้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยที่บอกระดับนัยสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร สถิติทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสุตรสัมพันธ์แอลฟาครอนบัก สถิติทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสถิติ Independent sample t-test, One-way Anova F-test และ Multiple linear regression analysis

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เรือด โซลูพลัส จำกัด จังหวัดชลบุรี มีประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท เรือด โซลูพลัส จำกัด จังหวัดชลบุรี รวมประชากรทั้งหมด 375 คน เลือกขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน ชีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน โดยมีเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม เมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว ผู้วิจัยจึงตรวจสอบความครบถ้วน ถูกต้อง หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows (Statistical package for the social science for windows) โดยสรุปผลการวิจัยออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 231 คิดเป็นร้อยละ 72.19 จบระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 265 คน คิดเป็น

ร้อยละ 82.81 ฝ่ายปฏิบัติงานคือฝ่ายผลิต จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 82.81 มีอายุการทำงานสูงกว่า 3 ปี แต่น้อยกว่า 6 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 46.56 และมีรายได้ต่อเดือน 10,000-30,000 บาท จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 70.63

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน โดยภาพรวมมีระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 สามารถเรียงลำดับของระดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.25 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับที่สอง คือ ด้านสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับที่สาม คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน และด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับสังคม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับที่สี่ คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับที่ห้า คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ลำดับที่หก คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้ายคือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ซึ่งอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมมีระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 สามารถเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง หน้าที่ที่ได้รับเหมาะสมกับเงินเดือน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.48 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับที่สอง คือ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ลำดับที่สาม คือ เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นคุ้มค่ากับความอดทนของตนเอง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้าย คือ ความพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมมีค่า 0.52 รายข้อมีค่าใกล้เคียงอยู่ระหว่าง 0.60-0.97 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสอดคล้องกัน

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โดยภาพรวมมีระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 สามารถเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง คือ ห้องน้ำถูกสุขลักษณะและมีการดูแลอย่างต่อเนื่อง มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.15 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ลำดับที่สอง คือ บริเวณที่ทำงานมีความสะอาดและมีแสงสว่างเพียงพอ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ

3.65 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ลำดับที่สาม คือ การให้ความรู้ในการตระหนักถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและการป้องกันอุบัติเหตุ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้ายคือ อุปกรณ์เครื่องใช้ในการทำงานที่มีคุณภาพ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมมีค่า 0.69 รายช้อมีค่าใกล้เคียงอยู่ระหว่าง 0.82-1.14 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีความสอดคล้องกัน

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล โดยภาพรวมมีระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 สามารถเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง คือ องค์กรมีการฝึกอบรมพนักงานอย่างเหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.48 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับที่สอง คือ องค์กรมีสถานที่ฝึกอบรมพนักงานอย่างเหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ลำดับที่สาม คือ โอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานต่อตนเองและองค์กร มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้ายคือ อุปกรณ์และหลักสูตรในการฝึกอบรมมีคุณภาพ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมมีค่า 0.44 รายช้อมีค่าใกล้เคียงอยู่ระหว่าง 0.58-0.78 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล มีความสอดคล้องกัน

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมมีระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 สามารถเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง คือ การโยกย้ายพนักงานในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.19 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ลำดับที่สอง คือ ได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญมากขึ้น มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ลำดับที่สาม คือ ได้รับพิจารณาขึ้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้ายคือ การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามความเหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมมีค่า 0.39 รายช้อมีค่าใกล้เคียงอยู่ระหว่าง 0.65-0.80 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีความสอดคล้องกัน

5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน โดยภาพรวมมีระดับมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 สามารถเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง คือ การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.40 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับที่สอง คือ บุคคลในองค์กรมีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.19

ซึ่งอยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้าย คือ บุคคลในองค์กรทุกระดับมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและการดำเนินการแก้ไขเพื่อองค์กร และเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 อยู่ในระดับมาก ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมมีค่า 0.38 รายชื่อมีค่าใกล้เคียงอยู่ระหว่าง 0.68-0.84 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน มีความสอดคล้องกัน

6. ด้านสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียม โดยภาพรวมมีระดับมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 สามารถเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง คือ ทุกบุคคลในองค์กรมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและต่อเพื่อนร่วมงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.41 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับที่สอง คือ ทุกบุคคลในองค์กรได้รับความเสมอภาคกัน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับที่สาม คือ องค์กรมีนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้าย คือ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานตามมาตรฐานตำแหน่งงานอย่างเหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมมีค่า 0.38 รายชื่อมีค่าใกล้เคียงอยู่ระหว่าง 0.67-0.85 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียม มีความสอดคล้องกัน

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน โดยภาพรวมมีระดับมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 สามารถเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง คือ ท่านมีเวลาในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อครอบครัวได้อย่างเหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.41 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับที่สอง คือ ท่านสามารถวางแผนกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตนอกเหนือจากการทำงานได้อย่างเหมาะสม และความพอใจในการจัดช่วงเวลาการทำงานและช่วงเวลาที่อยู่ห่างจากงานในแต่ละวัน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 อยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับสุดท้าย คือ ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาสำหรับครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมมีค่า 0.27 รายชื่อมีค่าใกล้เคียงอยู่ระหว่าง 0.67-0.85 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน มีความสอดคล้องกัน

8. ด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับสังคม โดยภาพรวมมีระดับมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 สามารถเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง คือ

องค์กรมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.41 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับที่สอง คือ องค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม และองค์กรได้รับการยอมรับถึงความสำคัญต่อสังคมโดยรวม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้าย คือ องค์กรมีส่วนช่วยผลักดันให้สังคมเจริญก้าวหน้า มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมมีค่า 0.40 รายช้อมีค่าใกล้เคียงอยู่ระหว่าง 0.70-0.84 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับสังคม มีความสอดคล้องกัน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน โดยภาพรวมมีระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 สามารถเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง คือ ด้านความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.84 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ลำดับที่สอง คือ ด้านการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ซึ่งอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้

1. ด้านความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร โดยภาพรวมมีระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง คือ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.91 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ลำดับที่สอง คือ หน้าที่ที่ได้รับเหมาะสมกับเงินเดือน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้าย คือ ความพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมมีค่า 0.59 รายช้อมีค่าใกล้เคียงอยู่ระหว่าง 0.75-0.94 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร มีความสอดคล้องกัน

2. ด้านความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร โดยภาพรวมมีระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง คือ อุปกรณ์เครื่องใช้ในการทำงานที่มีคุณภาพ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.90 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ลำดับที่สอง คือ ห้องน้ำถูกสุขลักษณะและมีการดูแลอย่างต่อเนื่อง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้าย คือ บริเวณที่ทำงานมีความสะอาดแสงสว่างเพียงพอ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมมีค่า 0.50 รายช้อมีค่า

ใกล้เคียงอยู่ระหว่าง 0.80-0.89 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร มีความสอดคล้องกัน

3. ด้านการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร โดยภาพรวมมีระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง คือ องค์กรมีกาฝึกอบรมพนักงานอย่างเหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.05 ลำดับที่สอง คือ องค์กรมีสถานที่ฝึกอบรมพนักงานอย่างเหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และลำดับสุดท้าย คือ อุปกรณ์และหลักสูตรในการฝึกอบรมมีคุณภาพ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยรวมมีค่า 0.76 รายข้อมีค่าใกล้เคียงอยู่ระหว่าง 1.01-1.03 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร มีความสอดคล้องกัน

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบโดยรวมพบว่า t-test มีค่าเท่ากับ 2.48 และ P-value มีค่าเท่ากับ 0.12 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ยอมรับ H_0 หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA F-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบโดยรวมพบว่า F-test มีค่าเท่ากับ 1.22 และ P-value มีค่าเท่ากับ 0.30 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 แผนกปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA F-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบโดยรวมพบว่า F-test มีค่าเท่ากับ 0.70 และ P-value มีค่าเท่ากับ 0.67 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า แผนกปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบโดยรวมพบว่า F-test มีค่าเท่ากับ 3.54 และ P-value มีค่าเท่ากับ 0.02 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หรือยอมรับ H_1 หมายความว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบโดยรวมพบว่า F-test มีค่าเท่ากับ 2.49 และ P-value มีค่าเท่ากับ 0.06 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยแสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่าไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจากค่า Tolerance มีค่ามากกว่า 0.1 VIF มีค่าน้อยกว่า 10 และค่า Durbin Watson อยู่ระหว่าง 1.5-2.5 แสดงว่าตัวแปรอิสระตัวนั้นมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระอื่น ๆ น้อย โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.45 ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับสังคมมีความสัมพันธ์กัน ร้อยละ 45 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R square) เท่ากับ 0.20 หมายความว่า ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับสังคม ร้อยละ 20 เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนที่เหลือเป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่น

การทดสอบค่าสถิติทดสอบ F test พบว่าค่า P-value 1 ที่มีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งต่ำกว่าค่า นัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้เท่ากับ 0.05 หมายความว่าความมีตัวแปรต้น 1 ตัวแปรจาก 8 ตัวแปร ทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามได้ คือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานในงานวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เรียว โซลูพลัส จำกัด จังหวัดชลบุรี สามารถนำมาอภิปรายผลและอ้างอิงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 สรุปผลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการศึกษาจากผลสำรวจของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมมีระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ซึ่งด้านที่มีคะแนนมากที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน เนื่องจากการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ดังนั้นคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่ง องค์กรทุกภาคส่วนพยายามที่หันมาใส่ใจ เรื่องคนกันมากขึ้น ยิ่งในช่วงภาวะเศรษฐกิจถดถอย ย่อมมีผลกระทบต่อ การดำรงชีพของพนักงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรเองคงจะไม่มุ่งเน้นที่คุณภาพของผลิตภัณฑ์ขององค์กรอย่างเดียวควรจะหันมาใส่ใจเรื่อง คุณภาพชีวิตของพนักงานควบคู่ไปด้วย เพราะสภาพเศรษฐกิจตกต่ำเช่นนี้มีส่วนกระทบต่อการดำเนินชีวิตของพนักงานอย่างแน่นอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณี รัตนพันธ์ (2553) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคาแหง ผลวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยโดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคมและด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้าน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานและด้านลักษณะการบริหารงานบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทั้ง 3 ด้าน โดยรวม พบว่า บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 2 สรุปผลด้านความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาจากผลสำรวจของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมมีระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ซึ่งค่าที่มีคะแนนมากที่สุด คือ ด้านความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร เพราะพนักงานทุกคนในองค์กรมีความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและเพื่อองค์กรมีความเจริญก้าวหน้า พุทธิงองค์กรในแง่ดี ตั้งใจและทุ่มเทการทำงาน 'ไม่ขวนขวายหางานใหม่' หากองค์กรมีพนักงานที่มีความผูกพันจำนวนมากก็จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ เพิ่มลูกค้าที่จงรักภักดีและเพิ่มผลตอบแทนให้กับองค์กรในที่สุด ซึ่งสิ่งเหล่านี้เกิดจากงานที่ดี ความสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้าและผู้บริหารไม่เลือกที่รัก มกที่ซ่ง รวมถึงหัวหน้างานต้องมีความพร้อมที่จะเป็นที่ปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ เพื่อให้งานที่มอบหมายนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ความผูกพันเกิดขึ้นได้จะต้องใช้ระยะเวลาและความต่อเนื่องที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ชาญวุฒิ บุญชม (2553) การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน โดยเก็บข้อมูลจากประชากรจำนวน 109 คน ซึ่งเป็น บุคลากรทั้งหมดของโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 25-34 ปี สถานภาพโสด/อยู่คนเดียวและสมรสมีจำนวนเท่ากัน มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งเป็นครูผู้สอน และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3-6 ปี ในด้านระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ในภาพรวมได้พบว่าประชากรมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในตัวแปรด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในตัวแปรด้านการยอมรับเป้าหมายและนโยบายขององค์กรปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ความแตกต่างของระดับตำแหน่ง ทำให้มี ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความแตกต่างทางด้าน ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงานสภาพแวดล้อมองค์กรและการกระจายอำนาจในองค์กร ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตัวแปรที่ไม่มี ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความยากง่ายของงาน

ส่วนที่ 3 สรุปสมมติฐานของปัจจัยส่วนบุคคลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ เนื่องจากในปัจจุบันเพศไม่ว่าจะชายหรือหญิงได้รับความเท่าเทียมกันในสังคม รวมไปถึงในด้านการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถมีโอกาสในการปฏิบัติงานที่ต้องการ สามารถได้รับคำชม และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษา ไม่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ต้องใช้ทักษะการทำงานเฉพาะทางและองค์กรก็ให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมทักษะเพิ่มเติมอยู่เสมอ แผนกปฏิบัติงานไม่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานในแผนกต่าง ๆ นั้นเกิดจากประสบการณ์และความรู้ความสามารถส่วนบุคคลที่จะต้องพัฒนาด้วยตัวเอง และมีทักษะเฉพาะของแต่ละงาน รายได้ต่อเดือนไม่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระดับเงินเดือนของบริษัทอยู่ในอัตราที่สูงอยู่แล้วเมื่อเทียบกับบริษัทอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัสนันต์ ปานเทศ (2553) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ที่มีเพศ อายุ ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการตำรวจในกองอำนวยการ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และรายได้ ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงาน เท่านั้นที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องมาจากพนักงานที่ทำงานมาเป็นระยะเวลาานยอมที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะมีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีค่าตอบแทนสูง มีความสัมพันธ์กับงานและเพื่อนร่วมงาน จึงยากที่จะลาออกหรือเปลี่ยนงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิศิษฐ์ มอญไช้ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลได้แก่เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน และระดับตำแหน่ง ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 4 สรุปสมมติฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งพบว่ามีเพียงสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ที่แตกต่างกันจึงจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน เนื่องจากลักษณะงานเป็นงานอุตสาหกรรมหนัก ที่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ดังนั้นปัจจัยทางด้านดังกล่าวจึงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ วรณิ รัตนพันธ์ (2553) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย โดยรวม บุคลากรเห็นด้วยอยู่

ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคมและด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานและด้านลักษณะการบริหารงานบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทั้ง 3 ด้าน โดยรวม พบว่า บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลวิจัยที่ได้มามีความหลากหลาย จึงมีข้อเสนอแนะสำหรับผลที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

1. ความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ผู้บริการควรสร้างจิตสำนึกในการบริการที่ดีแก่บุคลากร การบริหารที่ดีนั้นย่อมมาจากความต้องการของผู้มารับบริการควรบริหารด้วยความเต็มใจ ความพึงพอใจของผู้ที่มารับบริการถือเป็นความสำเร็จอย่างหนึ่งขององค์กร
2. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การที่องค์กรนำระบบการจ่ายเงินค่าตอบแทนตามความสามารถมาใช้ให้มีสภาพที่เหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ควรสร้างแรงจูงใจหรือการสร้างขวัญกำลังใจโดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มระดับเงินเดือนน้อย และระดับการศึกษาต่ำ โดยการเพิ่มเงินเดือนหรือการจัดสรรเงินเดือนให้มีความเหมาะสม ดังนั้นเพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในระดับปฏิบัติการ สายผู้บริหารองค์กรจึงสมควรพิจารณาปรับเพิ่มค่าตอบแทนบุคลากรระดับปฏิบัติการให้สูงขึ้นเพื่อสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน
3. ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จัดอบรมการปฏิบัติงานในรูปแบบของการจัดการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้พนักงานภายในองค์กรมีส่วนร่วมในการคิดและการตัดสินใจร่วมกัน มีการจัดกิจกรรมที่สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างตัวบุคคล

4. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยถูกสุขลักษณะส่งเสริมสุขภาพ และการตรวจสุขภาพประจำปี องค์กรควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ จัดสรรพื้นที่ในการทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะของแต่ละงานของแต่ละแผนกหน่วยงาน ขยายพื้นที่ให้เป็นสัดส่วนเพื่อลดความแออัด ด้านอาคารสถานที่ควรพิจารณาโดยเฉพาะอย่างยิ่งคือเรื่องของความสะอาดควรได้รับการดูแลที่เข้มงวดเพื่อสุขลักษณะที่ดี

5. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเองในหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ องค์กรนอกจากจะมีการกำหนดให้แต่ละส่วนของหน่วยงานมีการประชุมหน่วยงานเป็นประจำ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในระดับต่าง ๆ สามารถที่จะออกความคิดเห็น ข้อเสนอแนะให้กับผู้บริหารทราบถึงปัญหาและแนวทางการแก้ไข แนวทางการส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรภายในองค์กรมีการจัดอบรมสัมมนาทั้งภายในและภายนอกเพื่อพัฒนาขีดความสามารถอย่างต่อเนื่อง ควรเน้นเรื่องการพัฒนาคุณภาพส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ โดยอาจมีการอุดหนุนเงินในการช่วยเรื่องการศึกษาดูงาน และการฝึกอบรม

6. ความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและในชีวิตส่วนตัว องค์กรควรจัดลำดับความสำคัญกับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน โดยให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มตามกำลังความสามารถและประเมินผลจากการทำงาน ผลงานไม่ควรนำเรื่องการลาและการหยุดงานมาเป็นประเด็นหลักในการประเมินประสิทธิภาพของบุคคล ควรหลีกเลี่ยงที่จะให้บุคคลทำงานล่วงเวลา เพราะเวลาดังกล่าวเป็นเวลาส่วนตัว

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติมที่คาดว่าควรจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากร ได้แก่ทัศนคติของบุคลากร บรรยากาศขององค์กร พฤติกรรมการทำงาน ภาวะผู้นำขององค์กร เป็นต้น

2. ควรศึกษาและเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มประชากรที่มีลักษณะของตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจากกลุ่มที่ทำการศึกษา เช่น กลุ่มระดับผู้บริหาร กับบุคลากรธรรมดา เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบว่าสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ มั่งนุ้ย. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร
กสิกรไทย: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานปฏิบัติงานสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กวีวัฒน์ ฟูไทพิสัยรัฐ. (2557). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร
ออมสิน ภาค 15. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ
ภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กล้าหาญ ณ น่าน. (2554). อิทธิพลของคุณลักษณะงาน บุคลิกภาพ และความพึงพอใจในงานที่มีต่อ
การปรับตัวในการทำงานสำหรับการเข้าสู่ตลาดแรงงานของบัณฑิตใหม่. วิทยานิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กุลธนิดา ผลเวช. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สถาบันไทย-เยอรมัน.
ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, วิทยาลัย
การบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กฤษ ดาหาร. (2539). คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานก่อสร้างหญิงในจังหวัดยโสธร.
ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม, คณะพัฒนา
สังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life). อนุสารแรงงาน,
11(4), 17-22.
- ขวัญใจ เลียดประถม. (2546). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษา
ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.
ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คณิสฐา พันธุ์วานิช. (2551). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- จำเนียร จวงตระกูล. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์: Becoming a Change Agent*. บริษัท ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชันแนล จำกัด. กรุงเทพมหานคร.
- จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life)*. เข้าถึงได้จาก <http://www.nidambe11.net/ekonomiz/2009q3/2009august03p8.htm>.
- จกกล เหมือนโพธิ์. (2550). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 4*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยเสกฐ์ พรหมศรี. (2555). *การจัดการความขัดแย้ง ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ออฟเซ็ท ครีเอชั่น.
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากร โรงเรียนอิสลามสันติชน กรุงเทพฯ*. คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชูชัย สมบัติไกร. (2554). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐภา บัวหลวง. (2550). *การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คุณิต ปาเชนทร์. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายไฟฟ้าและเครื่องกล บริษัท ทำอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, วิทยาลัยปทุมธานี.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2558). *การวิเคราะห์หลักทรัพย์โดยใช้ปัจจัยพื้นฐาน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.set.or.th>
- ทรงธรรม ชีระกุล. (2556). การสื่อสาร: กลยุทธ์สู่ความสำเร็จขององค์กร. *วารสารปวาริชาต*, 18(1), 51-61.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏ.
- ธีรสิทธิ์ สุขเจริญ. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นฤตล มีเพียร. (2541). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- นพดล สุขเกษม. (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฮายาชิ เทเลมู (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- บดินทร์ ผาสุก. (2553). *คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการกรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลทุ่งสองห้อง กองบังคับการตำรวจนครบาล 2*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- บริษัท เรียล โซลูพลัส จำกัด. (2559). *ข้อมูลบริษัท เรียล โซลูพลัส จำกัด*. เข้าถึงได้จาก <http://www.realsoluplus.com>
- ปณิชา ดิสวัสดิ์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลทหารผ่านศึก*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปรีวัฒน์ ทิพย์คนตรี. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรสทิงพระ จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม, วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ประทุมพร ทองอิฐ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองจังหวัด ชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น, วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปาริชาติ ปานสำเนียง. (2556). *การศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์กรผ่านความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน: กรณีศึกษาคณะแพทย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์วารสารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปัทมา อ่อนไสว. (2542). *การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์พัฒนบริการศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ผจญ เฉลิมสาร. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. เข้าถึงได้จาก

<http://www.m.Society.go.th/docerment/article/article-3489 doc>.

พนิดา งามนิยม. (2545). *คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดน*.

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต , สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พนิดา สุทธิประภา. (2549). *ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลร้อยเอ็ดในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พนิดา อร่ามจรัส. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในกลุ่มบริษัท โทริเซน ไทย เอเยนต์ซีส์ จำกัด (มหาชน)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

พรรณพิไล ยี่มรูปเล็ก. (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรรณิ ศิริวุฒิ. (2548). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟินิกซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, สำนักงานบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

พา ไม่จันทร์ดี. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา : ศึกษาเฉพาะอำเภอสงขลา จังหวัดสุรินทร์*. ภาคนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาศึกษากรมนุชย์และองค์การ, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พัชราภรณ์ ศุภมั่งมี. (2548). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ: กรณีศึกษา บริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้าจังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมเกษตร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พัสนันต์ ปานเทศ. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พิชิต เทพวรรณ. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. *Strategy Marketing*, (6)73, 118-119

- พิศิษฐ์ มอญไข. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ภาวัต วรรณสุภัทร. (2550). *คุณภาพชีวิตตำรวจจราจรชั้นประทวนในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล5*. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยามหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมวิทยา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์. (2542). *การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์(ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์: ศึกษากรณีเฉพาะบริษัทมินิแบไทยจำกัด*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มงคล ลาวรรณา. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รัญญาณี บุญมา. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ลัดดาวัลย์ สกุดสุข. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วรเดช จันทรศร. (2544). *การบริหารโครงการพัฒนาของรัฐ*. กรุงเทพฯ: สหાયบ์สื่อการพิมพ์.
- วรวรรณ ตอวิวัฒน์. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการกรมศุลกากร ที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย)*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.

- วรรณ บันเทิง. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรในสหกรณ์โคนมวังน้ำเย็นจำกัด*. ปัญหาพิเศษ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณรัตน์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง*. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- วัฒนา อัทธุมวรรณ. (2542). *จิตใจพนักงานด้วยโครงการคุณภาพชีวิต*. *วารสารเชิงวิชาการเพิ่ม
ผลผลิต* 38(2), 65.
- ศิริพร ทรัพย์พิพัฒนา. (2544). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทฟูจิ
ไฟโต้ ฟิล์ม (จำกัด)*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์,
คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์ม และไซเท็กซ์
- ศรีสมพร รอดศิริ. (2551). *ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการนำระบบสารบรรณ
อิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์*.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ษมาภรณ์ ปลื้มจิตร. (2547). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมคูสติร์สอร์ท*. วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2550). *มาตรฐานการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน*.
เข้าถึงได้จาก. [http://thailandindustry.com/indust_newweb/articles_preview.
php?cid=15513](http://thailandindustry.com/indust_newweb/articles_preview.php?cid=15513).
- สายฝน สกกุลเจริญ. (2540). *การศึกษาแรงจูงใจกับบทบาทในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์
นโยบายและแผน สำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย*.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- สินชัย ฉายศรีศรี. (2544). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน: ศึกษาเจ้าหน้าที่ควบคุมการจราจรทางอากาศ ทำอากาศยานกรุงเทพและศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- สุดา สุวรรณภิรมย์ และ วิจิต อุ๋อื่น. (2548). *การวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.*
- สุพินดา คิวานนท์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- สุรัชย์ แก้วพิกุล. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริการและนโยบายสวัสดิการสังคม, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- สมคิด สมณา. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซี.พี.ออล จำกัด (มหาชน). งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- เสาวนีย์ แปนงูจา. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสทีเอ็น คอนสตรัคชั่น จำกัด. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อติทยา ดวงสุวรรณ. (2552). *การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- อมรรัตน์ อ่อนนุช. (2546). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- อลิษา สุขปิติ. (2548). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- อัจฉรา นพวิญญวงศ์. (2550). *ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อ และการให้ความสำคัญ ต่อการส่งเสริมการขายเสื้อเชิ้ตบุรุษมีตราสินค้าในตลาดบน.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการตลาด, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อัญชลีรัตน์ ศิลาสุวรรณ. (2550). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย.* ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร ทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัสनिया สุวรรณศิริกุล. (2547). *การบริการคน.* กรุงเทพฯ: วิทยุชน.
- อุมารินท์ เอื้ออนุกุล. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการสำนักงานที่ดินจังหวัดจันทบุรี.* ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Bluestone, Irving. (1977). Implementating quality-of-worklife programs. *Management Review*, 6 (9), 43-46.
- Bruce, W. M, & Blackburn, J. W. (1992). *Balanceing job satisfaction & performance: A guide for human recourse professionals.* Westport: Quaorum Books.
- Casio. W. F. (2003). *Managing human resources : productivity, quality of work life. profits.* New York: McGraw-Hikk.
- Cronbach, L. J. (1951). *Coefficient alpha and the internal structure of tests.* *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Davis, Louis E. (1977). Enhancing the quality of working life: Developments in the United States. *International Labour Review*, 116(1), 53-56.
- Delamotte, Y. & Takezawa, S. (1984). *Quality of working life in international perspective.* Geneva: International Labour Office.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (1993). *Behavior in organizations.* New York: Simon and Schuster.
- Guest, R. H. (1979). Quality of work life: Learning from tarrytown. *Harvard Business Review*, 9(7), 76-87.
- Herzberg . (1989). *The motivation to work.* NewTork: Wiley.

- Hoonakker, Marian and Carayon (2003). The relation between job characteristics and quality of working life : The role of task identity to explain gender and job type differences. Proceedings of Human Factor and Ergonomics Society 48th Annual Meeting. New Orleans. Louisiana.
- Huse, E. F, & Cummings, T. G. (1985). Organizational development and change. St.Paul. Minn: West.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Nunnally, J. C. (1978). *Introduction to psychological measurement*. New York: McGraw-Hill.
- Porter, L. W. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*. 59(5), 603 - 609.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*. 2, 49-60.
- Schalk, R. & Freese, C. (1997). *New facts of commitment in response to organizational change: research trend and the dutch experience trends in organizational behavior*. New York: John Wiley & Sons.
- Steer, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(3), 46-56.
- Stone, R. J. (2003). *Managing human resources* (2nd ed.) New York: Free Press.
- Walton, Richard E. (1974). Improving quality of work life. *Harvard Business Review*, 15(5), 12-16.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Graduate school of Commerce Burapha University

169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

แบบสอบถาม

หัวข้อการวิจัย: คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

บริษัท เรียวโซลูพลัส จำกัด จังหวัดชลบุรี

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการงานนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร (กลุ่มผู้เรียนผู้บริหารระดับต้น) วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพาเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเรียวโซลูพลัส จำกัด จังหวัดชลบุรี ข้อมูลที่ได้รับจากท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะถูกรวบรวมนำมาวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น และจะไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตรงตามความรู้สึที่แท้จริงมากที่สุด และขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามจัดทำขึ้นเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เรียวโซลูพลัส จำกัด จังหวัดชลบุรี

โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็น

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย \surd ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

3. แผนกปฏิบัติงาน

() ฝ่ายการเงินและบัญชี

() ฝ่ายสารสนเทศ

() ฝ่ายการตลาด

() ฝ่ายคลังสินค้า

() ฝ่ายผลิต

() ฝ่ายจัดซื้อ

() ฝ่ายบุคคล

() ฝ่ายออกแบบและวิศวกรรม

() อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

4. อายุงาน

() ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี

() สูงกว่า 1 ปีแต่น้อยกว่า 3 ปี

() สูงกว่า 3 ปีแต่น้อยกว่า 6 ปี

() ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป

5. รายได้ต่อเดือน

() ต่ำกว่า 10,000 บาท

() 10,001-30,000 บาท

() 30,001-50,000 บาท

() มากกว่า 50,000 บาท

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน หน้าข้อความที่เป็นคำตอบของท่านเพียงคำตอบเดียว

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1.1 หน้าที่ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับเงินเดือน					
1.2 เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
1.3 ท่านความพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ					
1.4 เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นคุ้มค่ากับความอุตสาหะของท่าน					
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ					
2.1 บริเวณที่ทำงานมีความสะอาดแสงสว่างเพียงพอ					
2.2 อุปกรณ์เครื่องใช้ในการทำงานที่มีคุณภาพ					
2.3 ห้องน้ำถูกสุขลักษณะและมีการดูแลอย่างต่อเนื่อง					
2.4 มีการให้ความรู้ในการตระหนักถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและการป้องกันอุบัติเหตุ					
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล					
3.1 องค์กรมีการฝึกอบรมพนักงานอย่างเหมาะสม					
3.2 องค์กรมีสถานที่ฝึกอบรมพนักงานอย่างเหมาะสม					
3.3 อุปกรณ์และหลักสูตรในการฝึกอบรมมีคุณภาพ					
3.4 โอกาสในการได้รับการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานต่อตนเองและองค์กร					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน					
4.1 ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญมากขึ้น					
4.2 ท่านได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม					
4.3 การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามความเหมาะสม					
4.4 การโยกย้ายพนักงานในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเหมาะสม					
5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน					
5.1 บุคคลในองค์กรมีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน					
5.2 บุคคลในองค์กรทุกระดับมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและการดำเนินการแก้ไขเพื่อองค์กร					
5.3 การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร					
5.4 เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ					
6. ด้านสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียม					
6.1 องค์กรมีนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน					
6.2 บุคคลทุกคนในองค์กรได้รับความเสมอภาคกัน					
6.3 บุคคลทุกคนในองค์กรมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและต่อเพื่อนร่วมงาน					
6.4 มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานตามมาตรฐานตำแหน่งงานอย่างเหมาะสม					
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน					
7.1 ท่านมีความพอใจในการจัดช่วงเวลาการทำงานและช่วงเวลาที่อิสระจากงานในแต่ละวัน					
7.2 ท่านสามารถวางแผนกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตนอกเหนือจากการทำงานได้อย่างเหมาะสม					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7.3 ท่านมีเวลาในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อครอบครัวได้อย่างเหมาะสม					
7.4 ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาสำหรับครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม					
8. ด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับสังคม					
8.1 องค์กรได้รับการยอมรับถึงความสำคัญต่อสังคมโดยรวม					
8.2 องค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม					
8.3 องค์กรมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม					
8.4 องค์กรมีส่วนช่วยผลักดันให้สังคมเจริญก้าวหน้า					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน หน้าข้อความที่เป็นคำตอบของท่านเพียงคำตอบเดียว

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร					
1.1 ท่านรู้สึกภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและจะปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ตลอดไป					
1.2 ท่านมีความห่วงใยในความอยู่รอดขององค์กร					
1.3 ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานในองค์กรนี้ และไม่มีความคิดเปลี่ยนสถานที่ปฏิบัติงาน					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. ด้านความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร					
2.1 ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร					
2.2 ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนอกเวลาเพื่อองค์กร					
2.3 ท่านพร้อมที่จะทำงานหนักเพื่อองค์กร					
3. ด้านการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร					
3.1 องค์กรมีความมั่นคงและมีเป้าหมายที่ชัดเจน					
3.2 ท่านเชื่อมั่นว่าท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม					
3.3 องค์กรของท่านมีศักดิ์ศรีไม่ด้อยไปกว่าองค์กรอื่น					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

ผลการประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

ผลการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถาม
เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท เรียวโซลูพลัส จำกัด จังหวัดชลบุรี

รายการพิจารณา	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ					
	ดร.รัชต์ศิริศิริ โทติ	ผศ.ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์	ดร.ศาวิตร์ บิณฑลันต์	รวม	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม						
1. เพศ () ชาย () หญิง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. ระดับการศึกษา () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. แผนกปฏิบัติงาน () ฝ่ายการเงินและบัญชี () ฝ่ายสารสนเทศ () ฝ่ายการตลาด () ฝ่ายคลังสินค้า () ฝ่ายผลิต () ฝ่ายจัดซื้อ () ฝ่ายบุคคล () ฝ่ายออกแบบและวิศวกรรม () อื่น ๆ (โปรดระบุ).....	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

รายการพิจารณา	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ					
	ดร.รัชต์ศิริศิริ โสดี	ผศ.ดร.ศรัณษา เกศพุทธรักษ์	ดร.สวितรี บิณฑสันต์	รวม	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)						
4. อายุงาน () ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี () สูงกว่า 1 ปีแต่น้อยกว่า 3 ปี () สูงกว่า 3 ปีแต่น้อยกว่า 6 ปี () ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5. รายได้ต่อเดือน () ต่ำกว่า 10,000 บาท () 10,000-30,000 บาท () 30,001-50,000 บาท () มากกว่า 50,000 บาท	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

รายการพิจารณา	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ					
	ดร.ปัทมาศิริ ใจดี	ศศ.ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์	ดร.สวีสรี บินชาสันต์	รวม	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน						
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1.1 หน้าที่ที่ท่าน ได้รับเหมาะสมกับเงินเดือน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
1.2 เงินเดือนที่ท่าน ได้รับเพียงพอต่อการครองชีพ ในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
1.3 ท่านความพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
1.4 เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นคุ้มค่างับ ความอดสาหะของท่าน	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ						
2.1 บริเวณที่ทำงานมีความสะอาดแสงสว่างเพียงพอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2.2 อุปกรณ์เครื่องใช้ในการทำงานที่มีคุณภาพ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2.3 ห้องน้ำถูกสุขลักษณะและมีการดูแลอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2.4 มีการให้ความรู้ในการตระหนักถึงความปลอดภัย ในการปฏิบัติงานและการป้องกันอุบัติเหตุ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล						
3.1 องค์กรมีการฝึกอบรมพนักงานอย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3.2 องค์กรมีสถานที่ฝึกอบรมพนักงานอย่างเหมาะสม	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
3.3 อุปกรณ์และหลักสูตรในกาฝึกอบรมมีคุณภาพ	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
3.4 โอกาสในการได้รับการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา ประสิทธิภาพในการทำงานต่อตนเองและองค์กร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

รายการพิจารณา	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ					
	ดร.ธีรศักดิ์ศิริโชติ	ผศ.ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์	ดร.สาวิตรี บิณฑถันต์	รวม	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน						
4.1 ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญมากขึ้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4.2 ท่านได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4.3 การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามความเหมาะสม	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
4.4 การโยกย้ายพนักงานในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน						
5.1 บุคคลในองค์กรมีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5.2 บุคคลในองค์กรทุกระดับมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและการดำเนินการแก้ไขเพื่อองค์กร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5.3 การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5.4 เมื่อมีปัญหาในการทำงานท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6. ด้านสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียม						
6.1 องค์กรมีนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6.2 บุคลากรทุกคนในองค์กรได้รับความเสมอภาคกัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6.3 บุคลากรทุกคนในองค์กรมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและต่อเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6.4 มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานตามมาตรฐานตำแหน่งงานอย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

รายการพิจารณา	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ					
	ดร.บีฑิตศิริ โชติ	ศศ.ดร.ศรัณยา เกศพุทธรักษ์	ดร.สาวิตรี บิณฑุกันต์	รวม	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน						
7.1 ท่านมีความพอใจในการจัดช่วงเวลาการทำงาน และช่วงเวลาที่อิสระจากงานในแต่ละวัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7.2 ท่านสามารถวางแผนกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิต นอกเหนือจากการทำงานได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7.3 ท่านมีเวลาในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7.4 ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาสำหรับครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8. ด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับสังคม						
8.1 องค์กรได้รับการยอมรับถึงความสำคัญต่อสังคมโดยรวม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8.2 องค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8.3 องค์กรมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8.4 องค์กรมีส่วนช่วยผลักดันให้สังคมเจริญก้าวหน้า	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

รายการพิจารณา	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ					
	ดร.รัชต์ศิริศิริ ใจดี	ผศ.ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์	ดร.สวาทิรี บิณฑสันต์	รวม	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร						
1. ด้านความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร						
1.1 ท่านรู้สึกภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และจะปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ตลอดไป	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
1.2 ท่านมีความห่วงใยในความอยู่รอดขององค์กร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
1.3 ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานในองค์กรนี้และ ไม่มีความคิดเปลี่ยน สถานที่ปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. ด้านความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร						
2.1 ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็ม ความสามารถเพื่อองค์กร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2.2 ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนอกเวลาเพื่อองค์กร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2.3 ท่านพร้อมที่จะทำงานหนักเพื่อองค์กร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. ด้านการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร						
3.1 องค์กรมีความมั่นคง และมีเป้าหมายที่ชัดเจน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3.2 ท่านเชื่อมั่นว่าท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3.3 องค์กรของท่านมีศักดิ์ศรีไม่ด้อยไปกว่าองค์กรอื่น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ค
ผลการตรวจสอบอักษรวิสุทธิ

Plagiarism Checking Report

[Print Report](#)

Created on Oct 21, 2016 at 21:35 PM

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
339969	Oct 21, 2016 at 21:35 PM	57750103@buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	05_ch1.doc	Completed	0.00 %

Match Overview

Show entries

Search:

Plagiarism Checking Report

[Print Report](#)

Created on Oct 21, 2016 at 22:38 PM

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
340002	Oct 21, 2016 at 22:38 PM	57750103@buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	05_ch2.doc	Completed	3.41 %

Match Overview

Show entries

Search:

Plagiarism Checking Report

[Print Report](#)

Created on Oct 21, 2016 at 22:41 PM

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
340003	Oct 21, 2016 at 22:41 PM	57750103@buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	05_ch3.doc	Completed	0.00%

Match Overview

Show entries

Search:

Plagiarism Checking Report

[Print Report](#)

Created on Oct 21, 2016 at 22:42 PM

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
340004	Oct 21, 2016 at 22:42 PM	57750103@buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	05_ch4.doc	Completed	0.00%

Match Overview

Show entries

Search:

Plagiarism Checking Report

Created on Oct 21, 2016 at 22:59 PM

 Print Report

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
340016	Oct 21, 2016 at 22:59 PM	57750103@buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	05_ch5.doc	Completed	1.07%

Match Overview

Show entries

Search: