

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น

จุฬารัตน์ ภัยนิราศ

TNI

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น
สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
ปีการศึกษา 2561

THE RELATIONSHIPS BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND EMPLOYEE
ENGAGEMENT OF THAI EMPLOYEE OPERATION LEVEL IN JAPANESE
ORGANIZATION

Juleeporn Phainirat

TNI

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

in Japanese Business Administration

Graduate School

Thai-Nichi Institute of Technology

Academic Year 2018

หัวข้อสารนิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยระดับ
ปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น

โดย

จุฬิภากรณ ภัยนิราศ

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจญี่ปุ่น

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ดร. สุรสิทธิ์ อุดมธนาวงศ์

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. พิชิต สุขเจริญพงษ์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ดร. บุญญาดา นาสมบูรณ์)

..... กรรมการ

(ดร. รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(ดร. สุรสิทธิ์ อุดมธนาวงศ์)

จุฬารัตน์ ภัฏนิราศ : ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น. อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร. สุรสิทธิ์ อุดมธนาวงศ์, 88 หน้า.

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น 2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น 3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น ผู้วิจัยได้กำหนดการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่นไว้ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสที่จะใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสวัสดิการในอาชีพ และด้านสภาพสังคม และกำหนดการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้านคือ ด้านการกล่าวถึงองค์กรในเชิงบวก ด้านการปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และด้านการพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ นำมาจากการค้นคว้าเอกสารที่มีอยู่จากแหล่งต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากกลุ่มพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในองค์กรญี่ปุ่น จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

โดยผลการศึกษาวิจัยพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น บ่งชี้ว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง
2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง
3. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน ทั้งด้านสุขภาพ ด้านโอกาสที่จะใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสวัสดิการในอาชีพ ด้านสภาพสังคม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยเฉพาะด้านสภาพสังคม สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด มีระดับความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.651 รองลงมาคือด้านโอกาสที่จะใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล ระดับความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.603 ส่วนด้านสุขภาพ ด้านสวัสดิการในอาชีพ และด้านค่าตอบแทน สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

JULEEPORN PHAINIRAT : THE RELATIONSHIPS BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND EMPLOYEE ENGAGEMENT OF THAI EMPLOYEE OPERATION LEVEL IN JAPANESE ORGANIZATION. ADVISOR : DR. SURASIT UDOMTHANAVONG, 88 PP.

The purposes of this research were 1. to study level of the quality of working life of Thai Employee operation level in Japanese Organization. 2. to study level of the employee engagement of Thai Employee operation level in Japanese Organization. 3. to study the relationships between quality of work life and employee engagement of Thai Employee operation level in Japanese Organization of productive labor in five aspects, health, compensation, development of human capacities, occupation welfare and social welfare. Aim to study in work efficiency of human resource, process and productivities. The data of this research came from various sources and research related to Thai employee's operation level who working for Japanese companies in Thailand were 400 persons. The study was conducted by the questionnaire. The statistics used were percentage and mean and inferential statistics were analyzed by Pearson Product Moment Correlation coefficient.

The result of this research indicated that:

1. The employees' opinion on quality of work life in overall aspect is in high level.
2. The employees' opinion on employee engagement in overall aspect is in high level.
3. The relationship of all aspect of work life quality, health, compensation, development of human capacities, occupation welfare and social welfare are align with performance efficiency especially for social welfare. The correlation coefficient (r) was 0.651, followed by development of human capacities. The correlation coefficient (r) is 0.603

Graduate School
Field of Study Business Japanese
Academic Year 2018

Student's Signature.....
Advisor's Signature.....

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาไม่มีกาลเวลา ไม่มีคำว่าแก่เกินเรียน ผู้ศึกษามีความเชื่อมั่นเช่นนั้นมาโดยตลอดจึงใช้เวลาไปกับการเรียนรู้และทำสิ่งต่างๆ ตามใจตัวเองเสมอมา การเรียนต่อปริญญาโทในครั้งนี้เช่นกันที่ต้องพบกับข้อจำกัดทางกาลเวลาที่เป็นตัวกระตุ้นให้ต้องเร่งศึกษาและทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยคามอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น ดร. บุญญาดา นาสมบุญรณ์ และดร. สุรสิทธิ์ อุดมธนวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาที่คอยให้คำปรึกษา คำแนะนำอันทรงคุณค่า และการดูแลเอาใจใส่ตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยและทำสารนิพนธ์นี้ รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือการวิจัย ดังนี้ ดร. รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์ ดร. อัจฉรา เอกยะติ และดร. อริชญ์ ณ ระนอง รวมถึงคณะอาจารย์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจญี่ปุ่นที่ได้ให้ความรู้ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้และเชื่อมโยงในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง ณ ที่นี้ อีกทั้ง ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณกลุ่มตัวอย่างที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามเพื่อดำเนินการวิจัย ซึ่งเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการจัดทำสารนิพนธ์ครั้งนี้

ขอขอบคุณ พี่น้อง และพี่ๆ น้องๆ ร่วมหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น (MBJ) สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและมอบมิตรภาพอันดีงามให้กันมาโดยตลอด

ขอกราบขอบพระคุณคุณแม่ คุณแม่ น้องๆ และญาติมิตรที่คอยมอบความรัก กำลังใจ และการสนับสนุนเสมอมาทั้งในด้านการศึกษาและการใช้ชีวิต ทำให้ผู้วิจัยสามารถยืนหยัดและก้าวต่อไปข้างหน้าได้ เหนือสิ่งอื่นใดขอขอบคุณ คุณโยโกะ ซาโวะ หัวหน้างานใจดีที่ชักชวนให้มาทำงานที่สามารถจัดสรรเวลาให้กับการเรียนได้เป็นอย่างดี และอนุญาตให้ลางานโดยไม่มีข้อแม้ท้ายที่สุดต้องขอบคุณเพื่อนๆ ทุกคนที่คอยให้กำลังใจและคอยช่วยเหลือในทุกด้านจนกระทั่งสำเร็จลุล่วงด้วยดี

สุดท้ายนี้ คุณค่าและประโยชน์ที่พึงบังเกิดมีจากสารนิพนธ์ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่พระคุณบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ให้ความเมตตาและสนับสนุนที่ดีตลอดมา จนสารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

จุฬิภากรณ ภัยนิราศ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญรูป	ฉ
 บทที่	
1 บทนำ.....	1
ที่มาและความสำคัญของประเด็นปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตการศึกษาการวิจัย	4
กรอบแนวคิดงานวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
 2 หลักการพื้นฐาน เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดการบริหารจัดการงานของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น	8
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life).....	11
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	31
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	31
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	32
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	39
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน.....	42
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	48
ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่างๆ.....	52
5 บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	57
บทสรุปการวิจัย.....	57
สรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผล	57
ข้อเสนอแนะ.....	61
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	63
บรรณานุกรม.....	64
ภาคผนวก	70
ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม.....	71
ภาคผนวก ข. จดหมายเชิญตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามเพื่อทำ สารนิพนธ์	78
ภาคผนวก ค. ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	82
ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์.....	88

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนโครงการที่ได้รับอนุมัติและจำนวนเงินลงทุนจากต่างประเทศที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยปี 2016-2018.....	1
2 สมาชิกผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม	35
3 ระดับความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) ของ Pearson Product Moment Correlation Coefficient	37
4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	39
5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	40
6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ	40
7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา.....	40
8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	41
9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน	41
10 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	42
11 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสุขภาพ.....	43
12 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน.....	44
13 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสที่จะใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล.....	45
14 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสวัสดิการในอาชีพ	46
15 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพสังคม	47
16 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	48
17 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านกล่าวถึงองค์กรในทางบวก.....	49
18 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการปรารภนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	50
19 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร.....	51
20 ผลทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสุขภาพและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น	52
21 ผลทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนกับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น	53

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
22 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสที่จะใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น.....	54
23 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสวัสดิการในอาชีพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น.....	55
24 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพสังคมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น.....	55

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

สารบัญรูป

รูป		หน้า
1	ข้อมูลการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงาน จากโครงการที่ได้รับส่งเสริม การลงทุนทั้ง 4 ไตรมาสในปี พ.ศ.2561.....	2
2	กรอบแนวคิดงานวิจัย	5
3	ตัวแบบความผูกพันต่อองค์กร.....	25



บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของประเด็นปัญหา

องค์การส่งเสริมการค้าต่างประเทศของญี่ปุ่น (เจโทร) ได้ทำการสำรวจการลงทุนของบริษัทญี่ปุ่นโดยตรงในอาเซียน พบว่าจากเงินลงทุนสะสมทั้งหมดตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน บริษัทญี่ปุ่นลงทุนในไทยเป็นอันดับหนึ่งในอาเซียน เพราะนโยบายส่งเสริมการลงทุนของภาครัฐมีความชัดเจนและต่อเนื่อง ไทยมีโครงสร้างพื้นฐานที่รองรับการลงทุนดีกว่าประเทศเพื่อนบ้าน ไทยมีนโยบายการค้าเสรีที่ต่อเนื่อง รวมถึงมีฐานการลงทุนของบริษัทญี่ปุ่นขนาดใหญ่เข้ามาตั้งแต่ 10 ปีที่ผ่านมารองรับอยู่แล้ว ทำให้การขยายธุรกิจทำได้ง่ายขึ้น ส่วนที่นักธุรกิจจากญี่ปุ่นขนาดใหญ่ราว 500 ราย ลงพื้นที่ดูงานระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (อีอีซี) ในช่วงที่ผ่านมา เชื่อว่าจะให้การลงทุนในไทยของบริษัทญี่ปุ่นขยายตัวเพิ่มมากขึ้น ส่วนบริษัทจะมีการลงทุนจริงมากหรือน้อยเพียงใดในอีอีซี หลายบริษัทกำลังติดตามมาตรการและกฎระเบียบของอีอีซี และมีบางบริษัทที่ได้ลงรายละเอียดในแผนการลงทุนแล้วว่าจะทำอะไรบ้าง (มติชนออนไลน์. 2560 : ออนไลน์)

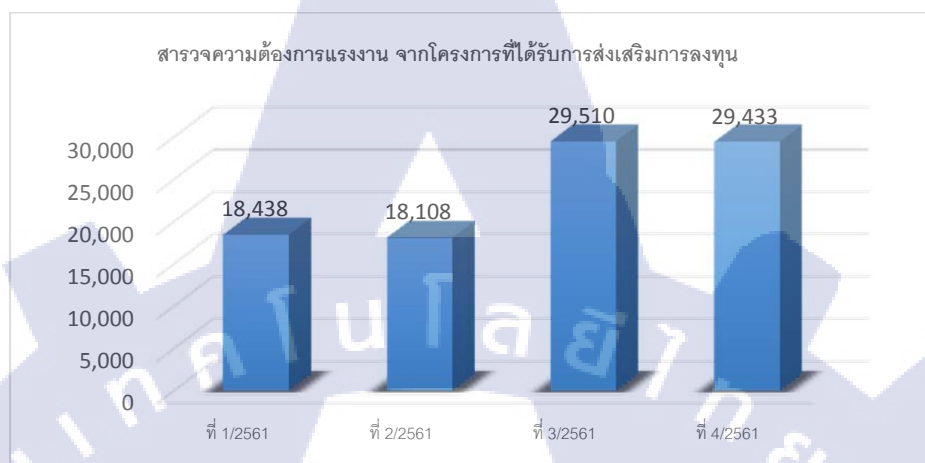
ตารางที่ 1 จำนวนโครงการที่ได้รับอนุมัติและจำนวนเงินลงทุนจากต่างประเทศที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยปี 2016-2018

หน่วย : ล้านบาท	2016		2017		2018	
	โครงการ	เงินลงทุน	โครงการ	เงินลงทุน	โครงการ	เงินลงทุน
ญี่ปุ่น	264	79,599	238	89,700	315	93,675
สิงคโปร์	107	22,622	79	20,610	108	37,650
จีน	104	53,767	75	11,371	97	32,811
สหรัฐอเมริกา	29	25,291	21	5,497	38	18,257
เนเธอร์แลนด์	41	28,837	35	19,119	50	20,175

ที่มา : สำนักงานส่งเสริมการลงทุน. (2561ข). รายงานภาวะส่งเสริมการลงทุนตามนโยบายส่งเสริมการลงทุน. ออนไลน์.

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นถึงจำนวนเงินลงทุนจากต่างประเทศที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยตั้งแต่ปี 2016 จนถึงปี 2018 ซึ่งจะเห็นได้ว่าประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศที่เข้ามาลงทุนในไทยเป็นอันดับ 1 ในทุกๆ ปี โดยในปี 2016 ญี่ปุ่นลงทุน 264 โครงการ เงินลงทุนเท่ากับ 79,599 ล้านบาท และในปี 2017 ลดลงเหลือ 238 โครงการ จำนวนเงินลงทุน 89,700 ล้านบาท

ในปี 2018 ญี่ปุ่นได้เข้ามาลงทุนในไทยทั้งหมด 315 โครงการ เงินลงทุนจำนวน 93,675 ล้านบาท แม้ว่าอัตราการลงทุนของประเทศไทยญี่ปุ่นจะลดลงในปี 2017 แต่ก็ถือว่ายังเป็นประเทศที่มีการลงทุนในประเทศไทยเป็นอันดับหนึ่งเสมอ



รูปที่ 1 ข้อมูลการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงาน จากโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนทั้ง 4 ไตรมาสในปี พ.ศ.2561

ที่มา : สำนักงานส่งเสริมการลงทุน. (2561ข). รายงานภาวะส่งเสริมการลงทุนตามนโยบายส่งเสริมการลงทุน. ออนไลน์.

จากรูปที่ 1 แสดงให้เห็นว่าความต้องการแรงงานในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน จากทั้งสี่ไตรมาส ในปี พ.ศ. 2561 ที่ผ่านมามีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อยๆ จากการที่ประเทศไทยญี่ปุ่นเป็นประเทศที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยมากที่สุด ส่งผลให้มีการต้องการด้านแรงงานชาวไทยมาทำงานในองค์กรบริษัทญี่ปุ่นก็มีมากขึ้น รวมถึงแรงงานชาวไทยเองก็มีความต้องการทั้งด้านการผลิตและบริการมากขึ้น

และการที่ปัจจุบันบริษัทญี่ปุ่นได้มาลงทุนประกอบกิจการที่ประเทศไทยเป็นจำนวนมาก และมีแนวโน้มที่จะลงทุนอย่างต่อเนื่องทำให้มีบริษัทญี่ปุ่นในไทยมากมายที่กำลังเปิดรับสมัครพนักงานคนไทยไปร่วมงาน แนนอนว่าบริษัทญี่ปุ่นนั้นได้ชื่อว่า ให้เงินเดือนสูงแล้ว สวัสดิการดีอีกด้วย ซึ่งสวัสดิการนั้นมีทั้งผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินและผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน อาทิ เช่น โบนัสประจำปี ประกันสุขภาพ ค่าธรรมเนียมการทำฟัน การตรวจสุขภาพประจำปี โอกาสไปดูงานและฝึกงานที่ประเทศญี่ปุ่นและต่างประเทศ (ขึ้นอยู่กับบริษัทจะส่งไป) งานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี ท่องเที่ยวประจำปี วันหยุดยาวประจำปี จัดคอร์สฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ ชุดเครื่องแบบ

พนักงาน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพและประกันสังคม เป็นต้น ทำให้เป็นแรงจูงใจของหลายๆ ท่าน ในการมาทำงานกับบริษัทญี่ปุ่น (บริษัท โอซากิ คอนซัลตัง จำกัด. 2559 : ออนไลน์)

อิชิมุระ (Ichimura, 1981) ได้สำรวจบริษัทลูกของญี่ปุ่นในเอเชียอาคเนย์และสรุปว่า ระบบการจ้างงานตลอดชีพไม่ค่อยจะมีความสำคัญมากในภูมิภาค เขาอ้างว่า ภาวะด้านจิตใจของคนเอเชียอาคเนย์ต่างไปจากความจงรักภักดีที่บริษัทญี่ปุ่นให้ความสนใจ อย่างไรก็ตามไม่ใช่ เพราะพวกเขาไม่สามารถแสดงความจงรักภักดีต่อบริษัทที่ตนทำงานอยู่ หากแต่เพราะว่าบริษัทลูกของญี่ปุ่นไม่ได้มีประวัติที่ยาวนานในฐานะบริษัทท้องถิ่น จึงไม่สามารถเรียกความเคารพนับถือจากชุมชนในท้องถิ่นเหมือนที่บริษัทท้องถิ่นได้รับ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือการทำให้บุคคลากรองค์กรนั้นๆ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความผูกพันและยังส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรือง ในด้านต่างๆ ของชีวิต เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจทั้งปัจจัยภายนอกและภายใน โอกาสในความก้าวหน้าและการพัฒนาความรู้ความสามารถ ที่สำคัญของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะนำไปสู่ความผูกพันที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่จะช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกน้อยลง (Hackman; and Suttle. 1997 : 4-5)

ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) เป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิกในองค์กร อันเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยนำพาให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้องค์กรอยู่รอดต่อไป ดังนั้นในองค์กรนอกจากจะต้องสรรหาคูณากรเหล่านั้นแต่ละคนให้คงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า มีทัศนคติ มีความผูกพันที่ดีกับองค์กร นับว่าเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง (สมจิตร จันทรเพ็ญ. 2557)

จากที่ได้กล่าวมาทำให้ผู้ทำวิจัยประสงค์จะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น โดยผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ให้กับองค์กรญี่ปุ่นในประเทศไทย เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลแล้วนำไปพัฒนาปรับปรุงบริษัท เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในองค์กรญี่ปุ่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น

3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น

สมมติฐานการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสที่จะใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
4. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสวัสดิการในอาชีพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
5. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ขอบเขตการศึกษาการวิจัย

การวิจัยสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยข้อมูลด้านสถิติเชิงพรรณนา (ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) สถิติเชิงอนุมาน (การวิเคราะห์ความสัมพันธ์) วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยการเลือกใช้วิธีการสำรวจด้วยแบบสอบถามที่สร้างขึ้น และได้กำหนดหัวข้อไว้ดังต่อไปนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสุขภาพ ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสที่จะใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสวัสดิการในอาชีพ และด้านสภาพสังคม กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น

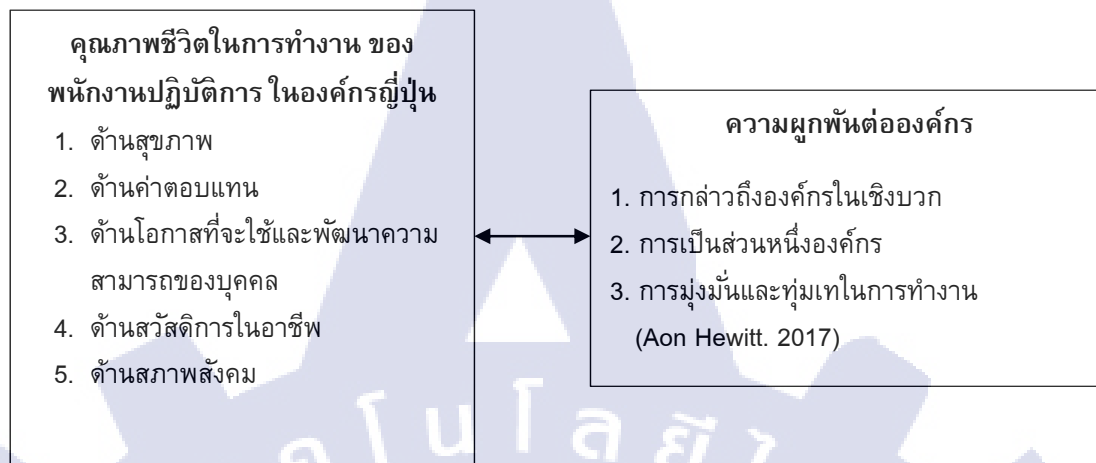
ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานชาวไทยในระดับปฏิบัติการที่ทำงานที่ทำงานในองค์กรญี่ปุ่น

ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิโดยวิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม และเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งระยะเวลาในการศึกษาวิจัยและเก็บข้อมูลระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2561 ถึง เมษายน 2562

กรอบแนวคิดงานวิจัย



รูปที่ 2 กรอบแนวคิดงานวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น
2. เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลเสนอแนะในการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรเพื่อให้เกิดความผูกพันมากขึ้น เพื่อดำเนินถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานให้เหมาะสมและลดอัตราการลาออกของพนักงานภายในองค์กร
3. เพื่อทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น
4. เพื่อทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น
5. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้สนใจจะได้วิจัยศึกษาโครงการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. **องค์กรญี่ปุ่น** หมายถึง บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ที่มีการนำเงินลงทุนมาจากประเทศญี่ปุ่น มีบริษัทแม่ประจำอยู่ที่ประเทศญี่ปุ่น มีการส่งผู้บริหารระดับสูง และระดับต่างๆ ลงมาประจำการในประเทศไทย เพื่อทำการบริหารจัดการในองค์กร

2. **บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น** หมายถึง บริษัทธุรกิจเอกชนในประเทศใดประเทศหนึ่ง ซึ่งมีอำนาจการบริหารและการกำหนดนโยบายสูงสุดจากประเทศแม่ โดยมีการดำเนินกิจการหรือสาขาครอบคลุมในหลายๆ ประเทศ

3. **บริษัทญี่ปุ่น** หมายถึง บริษัทที่มีผู้ถือหุ้น มีคณะกรรมการผู้บริหารเป็นชาวญี่ปุ่น

4. **พนักงานชาวไทยในองค์กรญี่ปุ่น** หมายถึง พนักงานชาวไทย ที่มีตำแหน่งงานตั้งแต่ระดับปฏิบัติการไปจนถึงระดับฝ่ายบริหารที่ทำงานอยู่ในบริษัทญี่ปุ่นที่เปิดกิจการและดำเนินการในประเทศไทย และมีการทำงานและบริหารองค์กรแบบญี่ปุ่นซึ่งบริษัทแม่อยู่ที่ญี่ปุ่น และมีผู้บริหารองค์กรมาจากบริษัทแม่มาพำนักราชอาณาจักรในประเทศไทย

5. **คุณภาพชีวิต** หมายถึง การดำรงชีวิตที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคมหนึ่งๆ มีอาหารเพียงพอ มีเครื่องนุ่งห่ม มีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม รวมทั้งการได้รับการบริการพื้นฐานที่จำเป็น ครอบคลุมถึงด้านครอบครัว และด้านสังคม

6. **คุณภาพชีวิตในการทำงาน** หมายถึง สภาพการทำงานซึ่งครอบคลุมถึง ด้านสุขภาพ ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสที่จะใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านครอบครัว ด้านสวัสดิการในอาชีพ และด้านสังคม

6.1 **คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสุขภาพ** หมายถึง สถานที่ทำงานมีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี ได้รับคำแนะนำหรือได้รับความรู้เกี่ยวกับโรคภัย ได้รับการบริการน้ำดื่มที่สะอาด มีการประกันสุขภาพจากสถานที่ทำงาน มีห้องสุขาที่สะอาด และมีระบบระบายน้ำที่ดี

6.2 **คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน** หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพและเลี้ยงครอบครัว ค่าตอบแทนนั้นเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ และค่าตอบแทนที่ได้รับไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด

6.3 **คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสที่จะใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล** หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทายงานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะใช้ในการทำงาน รวมทั้งได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ส่งเสริมให้มีการสัมมนา ดูงาน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน

6.4 **คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสวัสดิการในอาชีพ** หมายถึง สถานที่ทำงานมีการทำประกันชีวิต และประกันสังคมให้กับพนักงาน มีเงินทดแทนจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในการทำงาน มีเงินชดเชยจากการเลิกจ้าง และมีการจ่ายเงินรางวัลหรือโบนัส

6.5 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคม หมายถึง การปฏิบัติงานในบริษัท เปิดโอกาสให้ได้สร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานให้เกิดเกียรติเคารพ ในความเห็นของพนักงาน พนักงานในบริษัทมีความเป็นมิตรต่อกัน ให้ความช่วยเหลือจาก ผู้ร่วมงาน บริษัทมีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกัน

7. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมายและ ค่านิยม ขององค์กร มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดี มีทัศนคติทางบวกต่อองค์กร และมีการแสดง ออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนืองและสม่ำเสมอในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เชื่อมั่นและเป็น อันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความ พยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร และเพื่อจะปฏิบัติงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ การมีส่วนร่วมในองค์กร และการมีความสุขในการได้เป็นสมาชิกองค์กร แม้ว่าองค์กรจะ อยู่ในภาวะปกติหรือประสบกับภาวะวิกฤต

TNI

บทที่ 2

หลักการพื้นฐาน เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หลักการพื้นฐาน

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น” ได้นำแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาดังนี้

1. แนวคิดการบริหารจัดการงานของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)
3. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดการบริหารจัดการงานของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น

ความหมายของการบริหารจัดการงานของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น รังสรรค์ เลิศในสัจย์ (2555) กล่าวว่า การเรียนรู้และทำความเข้าใจมารยาทในการทำงานกับคนญี่ปุ่นนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่ง หากสามารถนำมาใช้ปฏิบัติจริงได้ก็เชื่อว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ทำงานร่วมกับคนญี่ปุ่นไม่น้อย หลักการที่เป็นหัวใจสำคัญในการทำงานของคนญี่ปุ่นที่อาจพบเห็นได้เสมอพนักงานแต่ละแผนกจะต้องมีการทำโฮเร็นโซในแผนกหรือฝ่ายที่ตนเองทำงานอยู่โฮเร็นโซนั้น เน้นการติดต่อสื่อสารและการประสานงานโดยเริ่มจากหัวหน้างานติดต่อสื่อสารไปสู่ลูกน้อง และให้เชื่อมต่อการติดต่อสื่อสารต่อไปอีกจนทำให้ทุกคนรู้ทั่วได้ทั่วถึงและรวดเร็ว การประสานงานการใช้ข้อมูลร่วมระหว่างตนเองกับผู้ที่เกี่ยวข้องเน้นการสื่อสารถูกต้อง โดยใช้ทุกช่องทางอย่างเหมาะสมอย่างรวดเร็ว ซึ่งถือเป็นเรื่องสำคัญสำหรับการทำงานในบริษัทญี่ปุ่นเพราะนอกจากจะทำให้เข้าใจหรือเป็นโอกาสที่ดีต่อการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานแล้วยังส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมาก รังสรรค์ เลิศในสัจย์ (2557) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรของบริษัทญี่ปุ่น คือ

1. การจ้างงานตลอดชีพ คือ การจ้างงานโดยจะได้รับประกันว่าจะถูกจ้างทำงานจนกว่าจะเกษียณอายุการทำงานตลอดชีพมักถูกยกเป็นปัจจัยสำคัญที่อยู่เบื้องหลังของความสำเร็จของบริษัทญี่ปุ่นโดยมองว่าการจ้างงานตลอดชีพก่อให้เกิดความจงรักภักดีในองค์กร ซึ่งลักษณะพิเศษของระบบการจ้างงานดังกล่าวคือการเลิกจ้างจะเป็นทางออกสุดท้ายเมื่อบริษัทประสบปัญหาทางการเงิน

2. ระบบอาวุโส การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ระบบอาวุโส ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นจะดำเนินต่อไปตามระยะเวลาที่ทำงานให้กับบริษัทพนักงานที่มีอายุน้อยการปรับเงินเดือนก็ขึ้นตามอายุงาน บริษัทญี่ปุ่นส่วนใหญ่จะยึดถือปฏิบัติตามระบบอาวุโสที่โดยมากมีการประเมินผล

งานที่เกี่ยวข้องกับความเห็นชอบของกลุ่ม ส่วนการเลื่อนขั้นนั้นจะเกิดเนื่องจากมีผลระยะยาวทั้งต่อพนักงานและต่อบริษัทโดยมองว่าการเลื่อนตำแหน่งที่ช้านี้จะทำให้มีเวลาศึกษาพนักงานก่อนจะเข้ารับตำแหน่งใหม่ รวมถึงเป็นลักษณะของการจูงใจในการทำงานอย่างหนึ่งพนักงานจะถูกประเมินผลการทำงานในลักษณะของการทำงานเป็นทีมมากกว่าตัวบุคคลมีการติดต่อสื่อสารแบบเปิดการให้ความช่วยเหลือ และการให้รางวัลโดยการใช้วิธีให้ทุกคนมีส่วนร่วม ให้ข้อมูลแก่ทุกคนที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาปรึกษาร่วมกันก่อนที่จะทำการตัดสินใจและผู้บังคับบัญชาจะให้ความสนใจในตัวพนักงานทุกๆ คน

กลยุทธ์ในการบริหารงานแบบญี่ปุ่นจากข้อมูลในนิตยสารผู้จัดการประจำเดือนพฤษภาคม เรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ระบบญี่ปุ่น ได้กล่าวไว้ดังนี้ การบริหารงานแบบญี่ปุ่นจะเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ การสร้างทรัพยากรมนุษย์หรือแผนกบุคคลภายในบริษัท เน้นเรื่องความต้องการของพนักงานและการทำงานเป็นทีมให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ โดยมองว่าการฝึกอบรมนั้นจะทำให้พนักงานเกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้เกิดความจงรักภักดี ลดการเคลื่อนย้ายไปอยู่กับบริษัทอื่นๆ และพยายามดึงดูดให้พนักงานอยู่กับบริษัทนานๆ โดยการให้ค่าตอบแทนที่สูง เมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้น ความผูกพันลักษณะนี้จะแสดงออกมาทางนโยบายของทางบริษัท เช่น การหลีกเลี่ยงการเลิกจ้างการจัดสวัสดิการให้มากเท่าที่จะให้ได้โดย กล่าวว่า บริษัทจะต้องพยายามสร้างภาพพจน์ต่อพนักงานว่าบริษัทมีความมั่นคงในการแบ่งผลกำไรมาให้พนักงาน บริษัทจะจัดสรรมาให้อย่างเต็มที่ทั้งในรูปของค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ จากที่กล่าวไว้ว่า บริษัทญี่ปุ่นจะบริหารเรื่องค่าตอบแทนโดยนำอายุการทำงานเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย แต่หากเป็นเรื่องเกี่ยวกับประสบการณ์คนที่มีประสบการณ์จะไม่มี การนับค่าประสบการณ์ให้เหมือนกับระบบตะวันตก

นอกจากนี้การเลื่อนตำแหน่งจะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่เคยทำมาควบคู่กับอายุการทำงานขั้นตอนการอบรมพนักงานใหม่นั้น กล่าวว่าจะเริ่มตั้งแต่การปฐมนิเทศและให้พนักงานใหม่ได้เรียนรู้เกี่ยวกับปรัชญาการดำเนินธุรกิจของบริษัท ลักษณะงานภายในของบริษัท ลักษณะการบริหารงานของบริษัท เพื่อให้พนักงานใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับพนักงานเก่า และพนักงานใหม่จะถูกคาดหวังว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ส่วนเรื่องการสอนงานให้แก่พนักงานใหม่จะสอนโดยผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานที่อาวุโส และเมื่อพนักงานใหม่ปฏิบัติงานไปชั่วระยะเวลาหนึ่งก็จะมีการโยกย้าย สับเปลี่ยนหรือหมุนเวียนหน้าที่เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้งานใหม่ๆ ได้มีโอกาสพบปะเพื่อนร่วมงานใหม่มากขึ้น อีกทั้งจะเป็นส่วนเพิ่มพูนประสบการณ์ในระยะยาวเพื่อการเลื่อนตำแหน่งในอนาคต ส่วนเรื่องของสวัสดิการต่างๆ ของบริษัทญี่ปุ่นนั้นจะจัดให้มีในหลายลักษณะทั้งทางด้านกีฬา บันทึกลงและด้านวัฒนธรรมต่างๆ ทั้งนี้สวัสดิการบางอย่างนั้นให้ครอบคลุมไปถึงครอบครัวด้วย

ประเทศญี่ปุ่นเป็นหนึ่งในองค์กรข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย โดยจากข้อมูลของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ว่าในปี 2557 มีบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นเข้ามาลงทุนในประเทศไทยมากถึง 312 บริษัท มีมูลค่ารวมมากกว่า 97,338 ล้านบาท และมีการจ้างแรงงานคนไทยหลายล้านคน ซึ่งแรงงานเหล่านี้ถือเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งจากรายงานของรังสรรค์ เลิศในสัตย์ (2555) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของประเทศญี่ปุ่น จะมีข้อดี

1. การจ้างงานโดยจะได้รับประกันว่าจะถูกจ้างทำงานจนกว่าจะเกษียณอายุ โดยมองว่าการจ้างงานตลอดชีพก่อให้เกิดความจงรักภักดีในองค์กร ซึ่งลักษณะพิเศษของระบบการจ้างงานดังกล่าว คือ การเลิกจ้างจะเป็นทางออกสุดท้ายเมื่อบริษัทประสบปัญหาทางการเงิน

2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ระบบอาวุโส ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นจะดำเนินต่อไปตามระยะเวลาที่ทำงานให้กับบริษัท พนักงานที่มีอายุน้อยการปรับเงินเดือนก็ขึ้นตามอายุงาน ดังนั้น พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานนานจะมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม และพยายามดึงดูดให้พนักงานอยู่กับบริษัทนานๆ โดยการให้ค่าตอบแทนที่สูงเมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้น ซึ่งความผูกพันลักษณะนี้จะแสดงออกมาทางนโยบายของทางบริษัท

3. เน้นการทำงานเป็นทีม ทุกคนมีส่วนร่วมให้ข้อมูลแก่ทุกคนที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาปรึกษาร่วมกัน ก่อนที่จะทำการตัดสินใจและผู้บังคับบัญชาจะให้ความสนใจในตัวพนักงานทุกๆ คน

4. เน้นเรื่องความต้องการของพนักงาน ให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ความสามารถ โดยมองว่าการฝึกอบรมนั้นจะทำให้พนักงานเกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและทำให้เกิดความจงรักภักดีลดการเคลื่อนย้ายไปอยู่กับบริษัทอื่นๆ

5. สวัสดิการต่างๆ ของบริษัทญี่ปุ่นนั้นจะจัดให้มีในหลายลักษณะทั้งทางด้านกีฬา บันทึกลงและด้าน วัฒนธรรมต่างๆ ทั้งนี้สวัสดิการบางอย่างนั้นให้ครอบคลุมไปถึงครอบครัวด้วย ส่วนข้อเสียของวัฒนธรรมองค์กรของประเทศญี่ปุ่น คือ การสนับสนุนความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานจึงค่อนข้างช้า โดยการแต่งตั้งบุคคลสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้นจะต้องผ่านการสัมภาษณ์และการเห็นชอบจากบุคคลจำนวนมากที่เป็นผู้ประเมินพนักงานดังกล่าว และบางครั้งพนักงานจะถูกประเมินผลการทำงานในลักษณะของการทำงานเป็นทีมมากกว่าตัวบุคคล จึงส่งผลให้มีพนักงานคนไทยบางส่วนลาออกจากการทำงานเพราะระบบการเลื่อนขั้นและเลื่อนเงินเดือนไม่ตรงตามความต้องการ อีกทั้งวัฒนธรรมองค์กรเกี่ยวกับความเคร่งครัดในกฎระเบียบของบริษัทอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานได้ ดังรายงานการวิจัยของ บุญพร ศิริรัตน์ (2555) รายงานวิจัยว่า พนักงานคนไทยมีระดับการยอมรับในข้อจำกัดและกฎระเบียบในการทำงานแบบญี่ปุ่นในระดับต่ำ

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

ความหมายคุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตเป็นเรื่องที่มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันในแต่ละกลุ่มบุคคลวิชาชีพ องค์กรหรือหน่วยงาน และในปัจจุบันได้มีนักวิชาการในหลายๆ สาขา เช่น สาขาสังคมวิทยา มานุษยวิทยา จิตวิทยา การศึกษา เศรษฐศาสตร์ฯ ได้พยายามให้ความหมายหรือคำจำกัดความของคำว่า “คุณภาพชีวิต” กันอย่างหลากหลาย แต่โดยส่วนใหญ่ความหมายจะมีความคล้ายกัน จะแตกต่างกันก็ในส่วนของสาขาหรือวิชานั้นๆ เห็นว่าสำคัญ ซึ่งความคิดเห็นของแต่ละบุคคลต่อเรื่องคุณภาพชีวิตจะมีมุมมองที่แตกต่างกันไปตามรูปแบบวิถีชีวิตของแต่ละ บุคคล เพศ วัย ตลอดจน ความแตกต่างทางด้านการศึกษาในสาขาวิชาการต่างๆ และภูมิหลังทาง วัฒนธรรม ซึ่งเหล่านี้มีผลต่อพื้นฐานความคิดในเรื่องคุณภาพชีวิตเช่นกัน จากการศึกษาพบว่า มี นักวิชาการต่างๆ พยายามศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตกันมากและแต่ละคนก็ให้ความหมายได้แตกต่างกัน

วีระเกียรติ เลิศวิไลกุลนที (2549 : 7-8) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตไว้ว่าหมายถึง ชีวิตที่มีคุณภาพพึงประสงค์คือชีวิตที่อาศัยสภาพแวดล้อมทั้งปวงเอื้ออำนวยสุขภาพทางกายเพื่อเป็นรากฐานของสันตินาการทางจิตใจทำให้เกิดบูรณาการทางความรู้สึกนึกคิดเต็มที่ตามศักยภาพในมนุษย์มีความสามารถสร้างสรรค์ และผลิตผลรวมกันเข้าเป็นสังคมที่มั่นคงผาสุกสมบูรณ์และปราศจากความขัดแย้งซึ่งความสุขนี้ได้เกิดจาก

1. สุขภาพทางกาย หมายถึง ความเป็นอยู่ที่ดีเช่น มีที่อยู่อาศัยที่ดีมีสุขภาพและ บริการด้านสุขภาพ (Health Care) ที่ดีมีสาธารณูปโภค เช่น การคมนาคมที่ดีมีสภาพแวดล้อม ที่ดีอาทิ น้ำ อากาศบริสุทธิ์ และยังรวมไปถึงการพักผ่อนและสันตินาการที่ดีตามสมควรอีกด้วย

2. สุขภาพทางใจได้มาจากการรู้จักความพอใจความพอใจในสภาพที่เป็นอยู่ การมีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่นมีความรักความอบอุ่นผูกพันในครอบครัวและเพื่อนมนุษย์มีความอดทนเสียสละ ทำประโยชน์แก่สังคม นักวิชาการสาขาต่างๆ ได้ให้ความสนใจศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตทำให้มีแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตแตกต่างกันออกไปกล่าวคือ (วีระเกียรติ เลิศวิไลกุลนที. 2549 : 8)

1. นักเศรษฐศาสตร์เชื่อว่าสภาวะการอยู่กินดีโดยการพัฒนาเศรษฐกิจนั้น จะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ กล่าวคือเมื่อได้พัฒนาทางเศรษฐกิจเป็นผลให้มีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจมีการเพิ่มและการสะสมทุนและการพัฒนาทักษะของมนุษย์ให้สู่การเพิ่มผลผลิตมนุษย์มีทรัพย์สินอยู่มาก หลังจากที่ได้ใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็นแล้วมีเวลาและโอกาสที่จะหาความรื่นรมย์ให้ชีวิต และมีทางเลือกต่างๆ มากในวิถีชีวิตในทัศนะนี้ตัวบ่งชี้สภาพการพัฒนาทางเศรษฐกิจได้แก่ รายได้ประชาชาติดัชนีราคาผู้บริโภค อย่างไรก็ตาม การเน้นการพัฒนาทางเศรษฐกิจเพื่อบรรลุการมีสภาพคุณภาพชีวิตที่ดีได้นั้น ถูกท้วงติงมากในระยะหลังๆ โดยมีการกล่าวว่า คุณภาพชีวิตนั้นมิได้ขึ้นอยู่กับกับสภาพเศรษฐกิจเท่านั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรละเว้นการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจไม่ได้เพียงแต่เรามีอาจพัฒนาเศรษฐกิจเพียงด้านเดียวเท่านั้น

2. นักสังคมวิทยา เห็นว่าดัชนีทางด้านสังคมมีคุณค่าที่จะวัดและอธิบายระดับของ คุณภาพชีวิต โดยมีหลายประการที่แตกต่างกันออกไปดัชนีด้านสุขภาพอนามัยการศึกษา สวัสดิการ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านรายได้และความยากจน อาชญากรรม และความปลอดภัย สถานที่ อยู่อาศัยการจ้างงาน การผลิตชิ้นงาน สถานภาพของบุคคล ความเสมอภาค การเปลี่ยนแปลง ทางด้านเทคโนโลยี ความผูกพันกันในสังคม ครอบครัว และวงจรชีวิตใน ครอบครัว เป็นต้น ประกอบ กับความคิดเห็นว่าเนื่องจากบุคคลแต่ละกลุ่มจะมีแบบแผนของชีวิตที่แตกต่างกันออกไปจึงมักมี ความพยายามที่จะวัดคุณภาพชีวิตออกไปตามกลุ่ม เช่น เยาวชน ผู้สูงอายุ บุรุษ สตรี ทหาร ครู ฯลฯ และนำเอาปัจจัยด้านเวลามาพิจารณาด้วย

3. นักสิ่งแวดล้อม เชื่อว่าคุณภาพชีวิตกับสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น ค่านิยมทางสังคมจะเป็นตัวชี้คุณภาพชีวิต และบ่งชี้ระดับคุณภาพของสิ่งแวดล้อมที่เห็นว่าการจะ พัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ได้นั้น จำเป็นต้องทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างประชากร กับสิ่งแวดล้อมเสียก่อน

4. นักจิตวิทยาเชื่อว่าคุณภาพชีวิตเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสภาพจิตใจเป็นอย่างมาก องค์ประกอบทางด้านจิตวิทยามีส่วนสำคัญอย่างมาก ต่อการก่อเกิดให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี และเป็นแนวทางหรือดัชนีในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลได้เพราะบุคคลนอกจากต้องการ เครื่องยังชีพ และยังต้องการความพึงพอใจ มีอารมณ์ความคาดหวังต้องการสิ่งที่มีคุณค่าที่ไม่ อาจสัมผัสได้ตลอดจนความต้องการบรรลุวัตถุประสงค์ในชีวิตด้วย

ชาร์มา (Sharma. 1975 : 109-113) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตเป็นความคิดรวบยอดที่ สลับซับซ้อน (Complex) ทั้งที่เป็นความพึงพอใจ อันเกิดจากการใช้ขั้นตอนสนองความต้องการ ทางด้านจิตใจในสังคมนั้นทั้งระดับจุลภาค และระดับมหภาค

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีมีความสุขมี ความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมและสังคมที่ตน อยู่ได้อย่างดีขณะเดียวกันก็สามารถเผชิญปัญหาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถใช้ ศักยภาพส่วนบุคคลสร้างสรรค์พัฒนาตนเอง และสังคมให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข

ความสำคัญของคุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตเป็นกลไกทางสังคมที่มนุษย์กำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นเกณฑ์หรือมาตรฐาน ที่จะส่งผลให้มนุษย์สามารถพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนา ดังนั้นคุณภาพชีวิตจึงมีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและสังคม บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมมีความสามารถในการปรับปรุงตนเองในการดำเนินชีวิต ให้เกิดคุณค่าหรือประโยชน์สูงสุด ทุกด้าน ดังนั้น แผนพัฒนาประเทศ โดยองค์รวมจึงมีวัตถุประสงค์สำคัญที่จะปรับปรุงพัฒนา ประชากรที่ด้อยคุณภาพให้มีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้น จนถึงระดับมาตรฐานที่เหมาะสมของแต่ละ สังคม ทั้งนี้เพื่อช่วยให้บุคคลและสังคม เกิดความเจริญก้าวหน้าบนพื้นฐานของระดับคุณภาพ ชีวิตที่ดีตลอดไป

การมีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนพึงปรารถนา แต่การที่มนุษย์จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ที่เป็นองค์ประกอบมากมายและแต่ละองค์ประกอบนั้นก็มีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกันไปตามทัศนะของแต่ละบุคคล หรือแต่ละสังคม ซึ่งคุณภาพชีวิตดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1. มาตรฐานการครองชีพ (Standard of Living) จะพิจารณาได้จากอัตราส่วนรายได้ต่อบุคคล การศึกษา สุขภาพ การสังคมสงเคราะห์ ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

2. การเปลี่ยนแปลงของประชากร (Population Dynamics) ในเรื่องโครงสร้างทาง อายุ และเพศ อัตราการเติบโตของประชากร อัตราการเกิด อัตราการตาย การย้ายถิ่น เป็นต้น

3. ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม (Socio-Cultural Factors) พิจารณาจากระบบสังคม ค่านิยมทางศาสนา ค่านิยมทางวัฒนธรรม และชีวิตความเป็นอยู่ เป็นต้น

4. กระบวนการพัฒนา (Process of Development) พิจารณาจากลำดับความสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพ และความสามารถของบุคคล การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม การค้า

5. ทรัพยากร (Resources) ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล ธรรมชาติอาหาร เงินทุน

จากแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของนักวิชาการต่างๆ ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น อาจพอสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตย่อมหมายถึง คุณภาพชีวิตของสมาชิกโดยรวมของสังคม ได้แก่ มาตรฐานการครองชีพของสมาชิกในสังคม การเปลี่ยนแปลงของประชากร ปัจจัยทางสังคม วัฒนธรรม กระบวนการพัฒนา และทรัพยากร โดยเป็นการพิจารณาในภาพรวมของแต่ละสังคม กับการจัดสรรโอกาสทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม สวัสดิการ ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากร ให้กับสมาชิกทางสังคม เพื่อให้มีปัจจัยความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตแก่สมาชิกในสังคม อย่างเพียงพอ และเป็นที่พึงพอใจแก่สมาชิกในสังคมนั้น ได้แก่ ความต้องการทางสังคม ความเชื่อ ค่านิยม อีสราภาพ และด้านจิตวิทยา ได้แก่ ความพึงพอใจ ความผิดหวัง และเกณฑ์การประเมินคุณภาพชีวิต ได้มีนักวิชาการหลายท่านและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเกณฑ์การประเมิน คุณภาพชีวิตของประชากรหลายแห่งได้พยายามศึกษาหาหลักเกณฑ์มาประเมินคุณภาพชีวิตให้ได้ว่า บุคคลใดหรือสังคมใดมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับใด มีมากน้อยเพียงใดเพราะการที่จะประเมินออกมาเป็นค่าและกำหนดให้เป็นสากลย่อมทำได้ยาก และจะทำให้ข้อเท็จจริงที่ได้รับอาจจะทำให้คลาดเคลื่อนและเชื่อถือไม่ได้เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูง มีสถานภาพทางสังคมสูง พร้อมทั้งมีบ้านหลังใหญ่โต ก็ไม่อาจจะประเมินได้ว่า มีคุณภาพชีวิตดีกว่าบุคคลที่มีชีวิตแร้นแค้น และมีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำกว่าเสมอไป จึงทำให้ผลการศึกษากฎเกณฑ์การประเมินคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์แนวคิด สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ของบุคคลและหน่วยงานที่ทำการศึกษาไว้ซึ่งสามารถสรุปรายละเอียดได้ดังนี้ สำหรับประเทศไทยเป็นประเทศกำลังพัฒนา และกำลังยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตของประชากรให้สูงขึ้น

โดยการใช้แผนพัฒนาชนบทยากจนจึงได้กำหนดเกณฑ์พิจารณาความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ซึ่งอาจถือเป็นเกณฑ์ประเมินคุณภาพชีวิตของคนไทยขั้นพื้นฐานไว้ดังนี้

วรางคณา วันธนาวิชัย (2549 : 20) 1. กินอาหารที่ถูกสุขลักษณะในปริมาณที่พอเพียง 2. ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม 3. มีงานทำอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม 4. ได้รับการบริการพื้นฐานที่จำเป็น 5. มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 6. มีการผลิตที่พอเพียง 7. มีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น 8. สามารถควบคุมช่วงเวลาของการมีบุตรและจำนวนบุตร 9. ประพฤติตามขนบธรรมเนียมประเพณีหลักธรรมศาสนา และรักษาส่งเสริม กิจกรรมทางศิลปวัฒนธรรม

ชาร์มา (Sharma. 1975 : 109-113) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ที่ใช้เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของประชากรในสังคมต่างๆ ไว้ 2 ประการ ดังนี้ 1. ปริมาณและคุณภาพของความต้องการทางกายภาพของมนุษย์ซึ่งประกอบด้วย อาหาร อากาศที่บริสุทธิ์ที่อยู่อาศัย และเสื้อผ้า 2. ปริมาณและคุณภาพของความต้องการของสังคมและวัฒนธรรมของมนุษย์ประกอบด้วย โอกาสทางการศึกษา การมีงานทำ การได้รับการบริการทางการแพทย์สุขภาพอนามัย สภาพการทำงาน ความปลอดภัย ความมั่นคง อิศราภาพ นันทนาการและการพักผ่อนหย่อนใจ โอกาสในการสร้างสรรค์และพัฒนา จากความคิดเห็นของนักวิชาการและองค์กรต่างๆ ดังที่กล่าวไว้นั้น เกณฑ์การประเมิน คุณภาพชีวิตที่ใช้วัดว่าบุคคลหรือสังคมใดอยู่ในระดับใดยังไม่อาจสรุปได้ชัดเจนนัก เพราะเกณฑ์ต่างๆ ที่นำมาใช้วัดมักเกิดจากแนวความคิด ประสบการณ์และผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ ตลอดจนองค์กรที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรต่างกัน แต่โดยรวมแล้วเกณฑ์ที่นำมาใช้มักจะมีทิศทางและเป้าหมายเดียวกันคือ ทางด้านร่างกาย จิตใจ และการได้รับสวัสดิการเป็นหลัก เช่น สุขภาพร่างกาย การศึกษา ที่อยู่อาศัย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การมีงานทำ การได้รับการบริการทางด้านสาธารณสุข โอกาสมีส่วนร่วมทางการเมือง และการยอมรับนับถือจากสังคมเป็นสำคัญ ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน นักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life) ดังต่อไปนี้

เดวิส, หลุย (Davis, Louis. 1977 : 24) เป็นผู้ซึ่งนำศัพท์คุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้เป็นครั้งแรกให้คำนิยามไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขา

เฮอร์เบิร์ต (Herbert. 1976 : 55) ได้ให้คำนิยามของ คุณภาพชีวิต การทำงานว่าเป็น คำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมทุกๆ เรื่องที่เกี่ยวกับจริยธรรมของการทำงานและสภาพการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพอใจ และไม่พอใจของคณงานการจัดการเพื่อประสิทธิภาพของผลผลิต และการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม

บลูสโตน (Bluestone. 1977 : 43) ได้กล่าวถึง ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือได้รวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้สมาชิกขององค์กร ในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงาน ให้องค์กรยอมทำให้สมาชิก หรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่ม และองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

เดราโมเต; และทากิซาวา (Delamotte; and Takezawa. 1984 : 2-3) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายในหลายแง่มุม ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน ในความหมายอย่างแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่ จะมีผลต่อคนงาน ซึ่งหมายถึงการปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และ รวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงานการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะ มีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงาน ในแง่มุมที่มีความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเอียงมนุษย์ (Humanization of Work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน สรุปความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานซึ่งสามารถสนองต่อความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความจำเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

4. ภัยคุกคาม (Threat) คือ ปัจจัยภายนอก ที่ส่งผลเสียกับการดำเนินธุรกิจขององค์กร เนื่องจากเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายนอก เราจึงไม่สามารถเปลี่ยนแปลงแก้ไขหรือควบคุมไม่ให้เกิดขึ้นได้ทำได้แต่เพียงวิเคราะห์และคาดการณ์ล่วงหน้าถึงอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น ทำให้เราสามารถหาทางป้องกันผลเสียหายที่เกิดขึ้นให้น้อยลงไปได้ อาทิเช่น จากแนวความคิดข้างต้นแรงงานจึงเป็นเพียงปัจจัยการผลิตที่ นายจ้างมุ่งใช้ประโยชน์ ให้เต็มที่โดยมิได้คำนึงถึงค่าแห่งความเป็นคนด้วยเหตุนี้เองจึงเกิดแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตแรงงาน โดยคำนึงถึง 4 ประการ คือ 1. ประสิทธิภาพการ

ทำงานเพิ่มขึ้น 2. ความพึงพอใจในงานมากขึ้น 3. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น 4. ความมั่นคงในการจ้างแรงงาน นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังไปสัมพันธ์กับเรื่องสำคัญอีกเรื่องหนึ่ง นั่นคือเรื่องของความแปลกแยก ซึ่งมองว่าปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ขัดแย้งกันนั้น สืบเนื่องจากนายจ้างเอารัดเอาเปรียบและสร้างความแปลกแยกให้เกิดแก่คนงาน ทำให้สภาพความเป็นอยู่ของคนงานต้องอยู่ในฐานะเสียเปรียบด้านต่างๆ คือ

1. มีสภาพไร้อำนาจ คนงานจะรู้สึกว่าคุณไม่มีอำนาจอะไรเลย เพราะตนเองจะถูกควบคุมและถูกใช้งานจากบุคคลอื่นที่มองว่าคนงานเป็นเพียงวัตถุนิตหนึ่งนี้เกิดสาเหตุใหญ่ๆ หลายประการคือ

- 1.1 คนงานไม่ได้มีกรรมสิทธิ์ในปัจจัยการผลิตและไม่ได้เป็นเจ้าของผลผลิตที่ตนเองผลิต
- 1.2 คนงานไม่ได้มีอิทธิพลในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน
- 1.3 คนงานไม่สามารถกำหนดนโยบายของหน่วยงาน
- 1.4 คนงานไม่สามารถกำหนดวิธีการทำงานตนเองให้มีกรรมสิทธิ์ในกิจการที่ตน

ทำงานอยู่แต่เป็นเพียงลูกจ้างของเจ้าของกิจการเท่านั้น

2. มีสภาพชีวิตที่ไร้ความหมาย พนักงานแต่ละคนมีหน้าที่ผลิตส่วนประกอบย่อยๆ ของสินค้า โดยไม่รู้ตนเองกำลังผลิตสินค้าอะไร การทำงานจึงเป็นการทำงานอย่างไร้เป้าหมายและไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ว่าตนเองกำลังทำอะไรอยู่

3. การแปลกแยกสังคม อุตสาหกรรมแบบใหม่ที่เน้นเรื่องของกฎระเบียบ เน้นเรื่องความสัมพันธ์แบบเป็นทางการและเน้นเรื่องสายการบังคับบัญชาเน้นเป็นการทำลายซึ่งความสนิทสนมที่เคยมีต่อกันให้หมดสิ้นไป สังคมแบบไม่เป็นทางการถูกแทนที่โดยกฎระเบียบและโครงสร้างองค์กรแทน ลักษณะนี้จะทำให้คนงานรู้สึกว่าเหวห่างกว่าเดิม

4. กลายเป็นคนแปลกหน้าสำหรับตนเอง สภาพเช่นนี้เกิดเมื่อคนงานนั้นมีความรู้สึกไม่เข้าใจตนเองกำลังทำอะไรอยู่ ในเมืองงานที่ตนทำอยู่นั้นก็ไม่ทราบว่าจะประโยชน์อะไรและทำไมต้องทำงานเช่นที่ว่านี้ ทุกสิ่งทุกอย่างมาจากการสั่งการของหัวหน้าที่ควบคุมตนเอง คนงานรู้สึกเหมือนว่าตนเป็นเพียงเครื่องจักรย่อยๆ ตัวหนึ่งในโรงงานเท่านั้น ในปัจจุบันเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ยังได้รับความสนใจจากนักวิชาการในกลุ่มความมั่นคงของมนุษย์โดยเน้นในเรื่องการบริการสังคม และสวัสดิการสังคม ซึ่งมีความหมาย และแนวคิดดังนี้

4.1 การบริการสังคม หมายถึง บริการทางด้านการศึกษาด้านสุขภาพและอนามัย บริการด้านที่อยู่อาศัย บริการด้านให้ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีแนวคิดอยู่สองแนวคิดใหญ่ๆ ในการจัดการบริการสังคม คือ

4.1.1 แนวคิดว่ามนุษย์ทุกคนควรมีสติและโอกาสเท่าเทียมกัน พลเมืองทุกคนควรมีสติและโอกาสเท่าเทียมกัน ได้รับการจัดสรรทรัพยากรของสังคมอย่างเสมอภาคกัน ความเชื่อในระบบเช่นนี้จึงถูกเรียกกันทั่วไปอีกอย่างหนึ่งว่า “Egalitarianism หรือ ระบบเสมอภาคนิยม”

4.1.2 แนวคิดที่ว่ามนุษย์มีความสามารถไม่เท่าเทียมกัน ผู้ใดจะได้รับการ
มากน้อยแค่ไหนขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละคน

4.2 สวัสดิการสังคม ซึ่งทำความเข้าใจความหมายแนวคิดและปรัชญาของคำนี้
จำเป็นต้อง คำนึงถึงปัจจัยเกี่ยวข้อง 3 ประเด็น คือ

4.2.1 ต้องพิจารณาอ้างอิงจากศัพท์ภาษาอังกฤษ เนื่องจากรากฐานความเป็น
มาของการบัญญัติมาจากคำและความหมายที่รับมาจากต่างประเทศ

4.2.2 การพิจารณาต้องคำนึงถึงช่วงระยะเวลาที่มีความแตกต่างกันด้วย เนื่องจาก
ความคลี่คลายเปลี่ยนแปลงไปของสังคมในแต่ละช่วงเวลาจะมีความหมายขอบเขตคำมี
ความแตกต่างกัน

4.2.3 การพิจารณาต้องพิจารณาร่วมกับศัพท์หรือชุดมีความหมายใกล้เคียง
หรือเกี่ยวเนื่องกัน เพื่อให้สามารถเข้าใจความหมายได้ชัดเจนขึ้น

กล่าวโดยสรุป สวัสดิการสังคม จึงมีความกว้างในฐานะบริการหรือโครงการที่ทั้งภาค
ราชการและภาคเอกชนจัดขึ้นเพื่อส่งเสริมสภาพความเป็นอยู่หรือคุณภาพชีวิตของประชาชน
โดยไม่จำแนกฐานะและชนชั้นบริการสวัสดิการสังคมอาจแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะกว้างๆ คือ 1)
สวัสดิการสังคมที่มุ่งแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนหรือบำบัดรักษา ทดแทน พิณฟู 2) สวัสดิการ
สังคมที่มุ่งเน้นแก้ไขปัญหา 3) สวัสดิการสังคมที่มุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพ ความคิด จิตใจ ทักษะ
ประชาชน องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ในการดำเนินงานโดยทั่วไปองค์ประกอบที่สำคัญ
ของหลายประการที่มีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงาน ได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลาย
ท่าน ดังนี้

วอลตัน (Walton. 1975 : 17) ได้อธิบายความหมายของคำว่า “คุณภาพของชีวิตการ
ทำงาน” ว่าประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังต่อไปนี้

1. การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิต
ตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่ง
ของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อม
ทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรจะได้กำหนด
มาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพซึ่งจะรวมถึงการควบคุม
เกี่ยวกับเสียงกลิ่น และการรบกวนทางสายตา

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคลงานควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์
และพัฒนาทักษะและความรู้ของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมความรู้สึกในคุณค่า
ของตนเอง และความรู้สึกท้าทายซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานของตน

4. ความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ (Growth and Security) ควรจะได้ให้ความสำคัญต่อเรื่องดังต่อไปนี้

4.1 งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง

4.2 ความรู้และทักษะใหม่ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้

4.3 ควรจะให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน

5. การบูรณาการด้านสังคม (Social Integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกที่ตนเองประสบผลสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่านั้น จะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญ การเปิดเผยตนเองกับบุคคลอื่นๆ ความรู้สึกที่ไม่มีการแข่งขันในองค์กรและความรู้สึกที่มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ลัทธิรัฐธรรมนูญ (Constitutionalism) ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอย่างไร และผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร คำตอบของคำถามนี้มีแตกต่างกันทั้งขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่าจะให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเพียงใด ทนทานต่อความแตกต่างได้มากน้อยเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7. จังหวะของชีวิตโดยรวม (Total Life Space) งานของบุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลา ความต้องการ ทางด้านอาชีพ การเดินทางซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล และเวลาของครอบครัว ตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าองค์กรของตน ได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม ในด้านเกี่ยวกับผลผลิต (สินค้า) การจำกัดของเสียวิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

นัฐกรณ์ บัวขาว (2552) องค์กรประกอบที่มีต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่ทำงานในลักษณะเดียวกันและตำแหน่งเดียวกัน ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความ ยุติธรรมที่ได้รับจากองค์กรในการได้รับค่าตอบแทน

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Working Conditions) โดยหมายถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยทั้งทางด้านกายภาพและด้านจิตใจ และการมีนโยบายในการควบคุมหรือลดอันตรายจากการทำงานอันเป็นสาเหตุให้พนักงานได้รับบาดเจ็บหรือ เจ็บป่วยทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. การเปิดโอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมให้พนักงานทำงานได้เต็มความสามารถ (Opportunity for Developing and Using Human Capacity) คืองานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกถึงค่าในตนเอง เนื่องจากได้รับโอกาสในการได้แสดงความสามารถตลอดจนการพัฒนา ผักผ่อนตนเองทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกท้าทายต่องานที่ทำและยอมรับว่าตนมีความสำคัญต่องานและองค์กร

4. โอกาสในการก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Opportunity for Continued Growth and Security) หมายถึงการได้รับโอกาสหรือส่งเสริมต่อความก้าวหน้าในงานที่ทำยอมทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมั่นคงในงานและอาชีพ รวมทั้งการได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง ได้แก่ เพื่อน สมาชิกในครอบครัว เป็นต้น

5. ความรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นเจ้าขององค์กร องค์กรต้องส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มในการทำงาน (A Feeling of Belonging) คือ งานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีเสรีภาพในการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลในด้านการแสดงความคิดเห็น การได้รับความยุติธรรมในการให้รางวัลหรือผลตอบแทนหรือก้าวหน้าในการทำงานตามหลักกฎหมายและมนุษยธรรม

6. ลักษณะการทำงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Employee Rights) ประกอบด้วยวิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรที่ต้องเคารพในชีวิตส่วนตัวของแต่ละคนมีความเป็นธรรมในการพิจารณาและให้ผลตอบแทนและรางวัลรวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสวงหาความคิดเห็นอย่างเปิดเผย คือมีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาคและได้รับการปกครองตามหลักกฎหมาย

7. ความสมดุลของชีวิตในการทำงานกับบทบาทอื่นๆ (Work and Total Life Space) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอันเนื่องมาจาก ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป และต้องเคร่งเครียดอยู่กับงานจนขาดเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพออันจะส่งผลให้การทำงานที่ในบทบาทด้านอื่นๆ ของชีวิตบกพร่อง ได้แก่ บทบาทการเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว เป็นต้น

8. ความเกี่ยวข้องของชีวิตการทำงานที่มีความมีส่วนร่วมต่อสังคม (Social Relevance of Work Life) หมายถึงการที่พนักงานรับรู้ถึงบทบาทความเกี่ยวข้องขององค์กรในการแสดงความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมต่อสังคม ทั้งในด้านการผลิต การดูแลรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กร

เสนาะ ตีเขวาร์ (2534 : 17) ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึงการจ่ายให้กับการทำงาน อาจเรียกเป็นค่าจ้างหรือเงินเดือนก็ได้เงินค่าจ้างหมายถึง เงินที่คนงานได้รับโดยถือเกณฑ์จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน ค่าจ้างจะขึ้นลงตามชั่วโมงการทำงานส่วนเงินเดือนได้แก่ รายได้ ที่ได้ประจำในจำนวนคงที่ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามชั่วโมงการทำงานหรือผลผลิตในการดำเนินงานขององค์กร หรือหน่วยงานที่จำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น ในการจูงใจให้

ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพเกิดความร่วมมือร่วมใจ และมีความรักในองค์กรนั้นขึ้นอยู่กับการให้ผลประโยชน์และค่าตอบแทน ดังนั้นค่าตอบแทนจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนในการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรการจ่ายค่าตอบแทนในรูปของค่าจ้าง เงินเดือน และสิ่งตอบแทนอื่นๆ เป็นหน้าที่ขององค์กรหรือหน่วยงานที่จะต้องปฏิบัติ อย่างถูกต้อง และยุติธรรม กล่าวโดยสรุป องค์กรประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่สำคัญหลายประการพอสรุปได้ดังนี้

1. เงินตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม เงินค่าตอบแทน หมายถึง คุณภาพชีวิตของพนักงานแต่ละคนจะตอบว่าค่าตอบแทนเท่าไรจึงจะเรียกว่าเพียงพอโดยหลักมีอยู่ว่าถ้าพนักงานสร้างผลประโยชน์ให้กับบริษัทมากเท่าไร เขาก็ควรจะได้ผลตอบแทนมากขึ้นเท่านั้น

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย

3. โอกาสเบื้องต้นในการใช้พัฒนาความรู้ความสามารถในความเป็นคนสืบเนื่องจากการปฏิบัติอุตสาหกรรมและแบ่งงานให้ทำกันอย่างง่าย ๆ ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิด

4. โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน หลังจากทีพนักงานแต่ละคนปฏิบัติงานได้ระยะหนึ่งควรมีโอกาสได้รับการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น การกำหนดหลักเกณฑ์เหล่านี้แม้ว่าจะเป็นประโยชน์ในการพิจารณาว่างานใดให้ความสำคัญแก่เรื่องคุณภาพชีวิตมากน้อยเพียงไร แต่ในทางปฏิบัติก็ยากที่หน่วยงานหนึ่ง ๆ จะสามารถตอบสนองได้หมดทุกข้อ เพราะหลักเกณฑ์เหล่านี้ค่อนข้างกว้างและครอบคลุมไปหมด ดังนั้นในทางปฏิบัติขึ้นอยู่กับว่าหน่วยงานหนึ่ง ๆ สามารถนำหลักเกณฑ์ที่ว่าไปปฏิบัติได้มากน้อยเพียงไร โดยมีข้อบังคับว่าจะต้องปฏิบัติตามทุกข้อโดยไม่มีการยกเว้น นอกจากนั้นยังมีประเด็นหลาย ๆ ประเด็นที่ยังคลุมเครือในทางปฏิบัติ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นการสะท้อนความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรในด้านการบริหารจัดการลดปัญหาการขัดแย้ง การลาออกจากงานของพนักงาน การขาดแคลนบุคลากรและปัญหาอื่นๆ ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานทุกคนปรารถนา มีดังนี้

1. ความเท่าเทียมกันและความเป็นธรรมในเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับพนักงานต้องการค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ ที่ทางบริษัทจ่ายให้คือ ต้องจ่ายให้ด้วยความเป็นธรรมไม่เอาเปรียบพนักงานจนเกินไป และค่าตอบแทนต่างๆ จะต้องจ่ายให้พนักงานทุกคนเท่าเทียมกันเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับกับพนักงานทุกคน

2. สภาพความปลอดภัยและความสุขในการทำงานที่ดี การทำงานที่อันตรายและมีความเสี่ยงสูง จะทำให้พนักงานเกิดความเครียดและเกิดปัญหาเรื่องสุขภาพทางจิตจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ พนักงานจะมีความสุขในการปฏิบัติงานเพราะจะเกิดความกลัวและกังวลใจในเรื่องความไม่ปลอดภัยที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง เพราะมันมีความเสี่ยงและอาจเกิดการสูญเสียได้ตลอดเวลาในการทำงานที่เสี่ยงและมีอันตรายสูง

3. ความมั่นคงของงาน ทุกคนต้องการงานที่มั่นคงมีรายได้ที่แน่นอน เพราะจะทำให้เขาสามารถเลี้ยงดูครอบครัวของเขาได้อย่างไม่มีปัญหา ถ้างานที่ไม่มีความมั่นคง เขาจะไม่มั่นใจในชีวิตความเป็นอยู่ รวมถึงรายได้ที่จะเลี้ยงครอบครัว ดังนั้น ความมั่นคงของงานและรายได้ที่แน่นอนจะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานดีขึ้น

4. การทำงานที่เปิดโอกาสให้พัฒนาความสามารถพนักงานส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน มีพนักงานจำนวนไม่น้อยที่มีศักยภาพพร้อมที่จะพัฒนาขีดความสามารถแต่บางครั้งพวกเขาไม่ได้รับโอกาสจากผู้บริหารเป็นเหตุให้ไม่สามารถพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรได้ และยังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้วย

5. ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน พนักงานทุกคนมีความมุ่งมั่นและต้องการความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน เพื่อนาคตและรายได้ที่ดีขึ้นถ้าการทำงานไม่มีโอกาสเจริญก้าวหน้า พนักงานก็จะทำงานให้ผ่านไปวันๆ หนึ่งเท่านั้น เพราะขาดจุดหมายปลายทางซึ่งจะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานตกต่ำ เพราะขาดแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจในการทำงาน ถึงอย่างไรก็ไม่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าไปมากกว่าที่เป็นอยู่

6. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี หมายถึง มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น แสงสว่าง สี การระบายอากาศ และอื่นๆ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี ไม่เหมาะสมจะส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่และสุขภาพจิตของพนักงาน และจะส่งผลเสียต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน

7. การมีสิทธิและความชอบธรรมของพนักงาน การที่พนักงานมีสิทธิและเสรีภาพความเป็นธรรมต่างๆ เป็นสิ่งที่พึงประสงค์ เพราะเป็นพื้นฐานของระบบประชาธิปไตย ดังนั้น ในชีวิตการทำงานพนักงานย่อมต้องการสิทธิเหล่านี้ด้วย

8. มีเวลาให้แก่ครอบครัว ในการทำงานพนักงานจะต้องมีเวลาให้แก่ครอบครัว เพื่อสร้างความอบอุ่นและความสุขในครอบครัว รวมทั้งมีวันหยุดพักผ่อนด้วย ถ้าพนักงานเคร่งเครียดแต่ในเรื่องการทำงานจนไม่มีเวลาให้แก่ครอบครัว จะส่งผลเสียต่อคุณภาพชีวิตทั้งในที่ทำงานและครอบครัวด้วย

9. องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม บุคคลที่ทำงานในองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมไม่เอาเปรียบสังคม หรือทำให้คนอื่นเดือดร้อนจากการดำเนินธุรกิจจะทำให้สังคมให้การยอมรับและสนับสนุน สามารถอยู่ร่วมกับสังคมไปได้ยาวนาน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลต่อพนักงานด้วย

10. องค์กรที่ผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ การที่องค์กรผลิตสินค้าและเสนอบริการดีๆ มีประโยชน์ให้แก่ลูกค้า ก็ถือว่าไม่เอาเปรียบและมีความรับผิดชอบต่อสังคม ลูกค้าไม่เกิดผลกระทบต่อการใช้สินค้าหรือบริการอันเนื่องมาจากสินค้าหรือบริการที่ด้อยคุณภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement)

ตั้งแต่ยุคปี 1990 เป็นต้นมานักวิชาการได้มีแนวโน้มหันมาใช้คำว่า Employee Engagement แทนคำว่า Organizational Commitment เนื่องจากนักวิชาการและที่ปรึกษาด้านธุรกิจ ได้นำแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรมาใช้กับหน่วยงานธุรกิจมากขึ้น (ฤทธิวัฒน์ ทั้งกลาง. 2552 : 11)

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

พาร์สัน (Parson. 1957 : 81) ได้กล่าวว่า ความผูกพันเป็นปทัสถานทางสถาบันซึ่งเป็นตัววัดที่ทำให้แต่ละบุคคลเกิดพันธะผูกพันต่อองค์กร

คันตอ (Kantor. 1968 : 499) ได้กล่าวว่า ความผูกพันเป็นความเต็มใจของบุคคลที่จะอุทิศกำลังกายและความจงรักภักดีให้เกิดแก่องค์กร

บุชานัน (Buchanan. 1974 : 533) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความยึดติดต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ยึดติดต่อบทบาทของแต่ละบุคคล และยึดติดต่อองค์กร เพราะมุ่งประโยชน์ของตนเอง และบุชานันยังได้กล่าวถึงองค์ประกอบ 3 ประการของความผูกพันไว้ดังนี้

1. การแสดงตน (Identification) เป็นความภาคภูมิใจและยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
2. ความต้องการมีส่วนร่วม (Involvement) เป็นการทุ่มเทจิตใจเต็มที่ที่จะทำงานตามบทบาทของตัวเอง เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร
3. ความภักดีต่อองค์กร (Loyalty) เป็นการยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

เฮอร์เบิร์ต (Herbert. 1976 : 416-417) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า การประสานพฤติกรรมของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดกิจกรรมและพฤติกรรมไว้แล้ว ในการเสนอแนวทางการเข้ามามีส่วนร่วม และการที่สมาชิกแสดงตนเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้นยังเป็นแรงจูงใจให้ได้ใช้ผลงานที่มีอยู่เพื่อสนองต่อวัตถุประสงค์นั้น

นอกจากนี้ยังได้นักวิชาการไทยหลายท่าน ได้ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549 : 28) กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงาน หมายถึง ลักษณะของความรู้สึก ทศนคติในตัวของพนักงานที่มีต่อองค์กร เมื่อได้มีส่วนร่วมและแสดงออกมาในลักษณะของการพูด การคิด และการแสดงออกทางพฤติกรรมในองค์กร

ภรณ์ มหามนต์ (2539 : 94-97) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า มี 2 ลักษณะ คือ ความผูกพันอย่างเป็นทางการ จะแสดงออกโดยการปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนด และความ

ผูกพันทางใจ หรือความรู้สึก หมายถึงสมาชิกมีความผูกพันหรือให้ความสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์กร

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปแบบของการทำประโยชน์ให้แก่องค์กร อันเกิดจากการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะทุ่มเทพลังกายพลังใจในการทำงานที่รับผิดชอบ และมุ่งมั่นที่จะรักษาสภาพความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550 : 261-262) กล่าวว่า ความผูกพันก่อให้เกิดการยึดเหนี่ยวในคุณค่าของคุณงามความดีซึ่งกันและกัน การดำเนินกิจกรรมใดๆ ก็ตามถ้าสามารถจูงใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ห่วงใยต่อความสำเร็จ และความก้าวหน้าขององค์กรได้ นั้นหมายถึง เราได้สร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากรแล้ว ซึ่งจะส่งผลต่อภาพรวมของการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

1. เป็นการเสริมสร้างกำลังใจให้บุคลากรร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
2. เป็นการสร้างแรงศรัทธาและความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร
3. เป็นการสร้างความสามัคคีและการปฏิบัติงานเป็นทีม คือทุกคนต่างให้ความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร
4. เป็นการสร้างความผูกพันและความเสียสละเพื่อองค์กร
5. เป็นการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
6. เป็นการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน
7. เป็นการลดข้อขัดแย้งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน

เฮลริเกิล (Hellriegel. 2001 : 54) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารให้ความสนใจกับความผูกพันต่อองค์กรมาก เพราะความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการเปลี่ยนงาน มีความสำคัญมากถ้าสมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างเข้มแข็งก็จะลาออกน้อยลง ความผูกพันต่อองค์กรที่มีมากจะสัมพันธ์กับการขาดงานน้อยลง ทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีแนวโน้มที่จะมุ่งไปสู่การตอบสนองเป้าหมายขององค์กร

เมเยอร์; และอัลเลน (Meyer; and Allen. 1997 49-61) ได้อธิบายไว้ว่า ความผูกพันในองค์กร ได้แก่ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านจิตใจและความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีความแตกต่างในพฤติกรรมการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความผูกพันด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐาน จะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน

สเตียร์ (Steer. 1979 : 46-56) ได้กล่าวถึงความสำคัญของทัศนคติและพฤติกรรม อันมี ผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่อาจคาดหวังได้ว่าความผูกพันทำให้เกิดผลได้ 4 ประการ ดังนี้

1. บุคลากรซึ่งมีความผูกพันอันแท้จริงต่อจุดมุ่งหมายและคุณค่าขององค์กรจะแสดง ระดับของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรสูงกว่าและมีอัตราการตั้งใจขาดงานต่ำกว่า บุคลากร ที่มีความผูกพันน้อย

2. บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความปรารถนาที่จะอยู่กับนายจ้าง โดย ยกตัวอย่างงานวิจัยที่ว่า ความผูกพันเปรียบเสมือนตัวแทนในการทำนายการลาออก ทำให้เห็น ได้ชัดเจนมากกว่าเรื่องของความพึงพอใจ

3. บุคลากรที่มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีความเชื่อถือในจุดมุ่งหมายของ องค์กร จะกลายเป็นบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในงานมากขึ้น

4. บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจใช้ความพยายาม โดยพิจารณาแล้ว ว่าเป็นการทำเพื่อองค์กร ในบางกรณีความพยายามดังกล่าวสามารถเปลี่ยนไปเป็นผลงานที่ยอด เยี่ยม

บาร์อน (Baron. 1986 : 165) ได้กล่าวไว้ว่า ระดับของความผูกพันในองค์กรได้รับ อิทธิพลจากลักษณะหลายๆ ประการของงาน แสดงออกในลักษณะความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึง พพอใจในงาน ซึ่งมีผลต่อการรับรู้ของพนักงานและความพึงพอใจโดยรวม และมีผลกระทบต่อ พฤติกรรมของพนักงาน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ทำให้อัตราการขาดงานน้อยลง

2. ความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง มีความสัมพันธ์กับความพยายามในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ จะทำให้พนักงานมีความพยายามที่จะทำงานเพื่อประโยชน์ของ องค์กรและส่งผลให้มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงด้วย

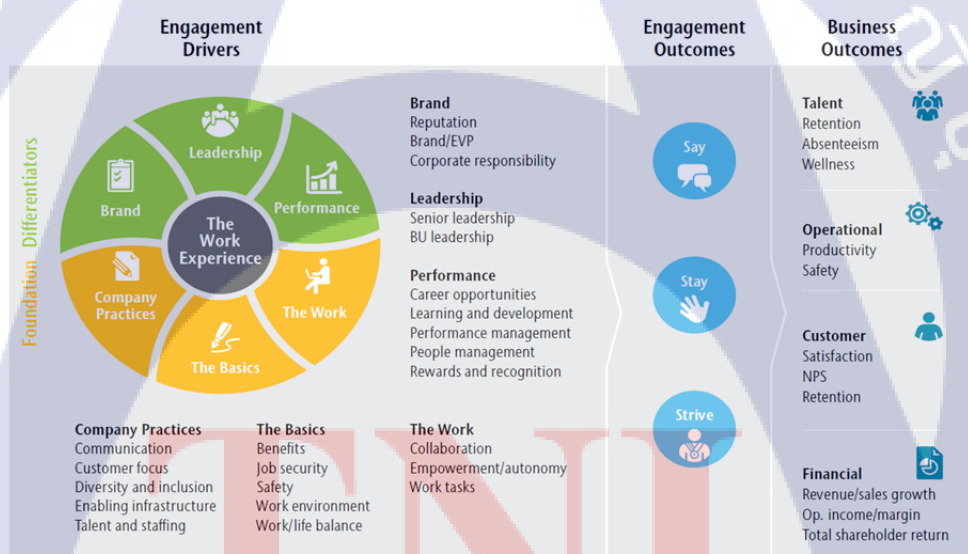
จากความสำคัญของความผูกพันข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะ ก่อให้เกิดผลดีในเรื่องความทุ่มเทในการทำงาน ความพยายามเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้สมาชิกองค์กรมีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน ทั้งยังสามารถสร้างขวัญ และกำลังใจ เกิดความพึงพอใจในการทำงานและช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงาน ตลอดจน เป็นตัวเชื่อมประสานความต้องการของบุคลากรในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กรเข้าด้วยกัน

นักวิชาการรวมทั้งบริษัทที่ปรึกษาทางธุรกิจทำงานคิดค้นแบบจำลองเพื่อการศึกษาถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยได้ทำการแบ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านั้นออกเป็นหลาย ลักษณะด้วยกัน แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) ของเอออน ฮิววิต (Nasomboon. 2014 : 77-90; อ้างอิงจาก Aon Hewitt. 2017) บริษัทที่ปรึกษาด้านทรัพยากร มนุษย์ชั้นนำ ได้ทำการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยเสนอแนวคิดที่ว่า ความผูกพัน ของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกได้ทางพฤติกรรม 3 ประการ คือ

1. การกล่าวถึงองค์กรในทางบวก (Say) คือ การที่พนักงานจะกล่าวถึงองค์กรในแง่บวกต่อบุคคลอื่น อาทิ เพื่อนร่วมงาน พนักงานที่มีศักยภาพสูง และลูกค้า เป็นต้น
2. การดำรงอยู่ (Stay) คือ การที่พนักงานมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และดำรงอยู่กับองค์กรต่อไปในระยะยาว
3. การทุ่มเทเพื่อองค์กร (Strive) ได้แก่ การทุ่มเวลาให้กับการทำงานมีความพยายามที่จะสร้างผลงานตามเป้าประสงค์ขององค์กร

การแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรทางพฤติกรรมทั้ง 3 นี้ไม่เพียงแต่บ่งบอกถึงความรักความผูกพันที่มีต่อองค์กร แต่ยังส่งผลต่อไปยังประสิทธิภาพทางธุรกิจในรูปแบบอื่นขององค์กรได้อีกด้วย ได้แก่ การรักษาพนักงานผู้มีความสามารถสูงไว้ให้คงอยู่กับองค์กร การสร้างผลผลิตให้ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ การสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า และการสร้างผลกำไรให้แก่ธุรกิจในที่สุด

ตัวแบบ



รูปที่ 3 ตัวแบบความผูกพันต่อองค์กร

ที่มา : Aon Hewitt. (2017). **Trend in Global Employee Engagement.** Online.

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุวิกรม ชินสกุล (2560 : 69-73) ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา แรงงานกัมพูชาในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร พื้นที่จังหวัดชลบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว ในพื้นที่ตัวอย่างในจังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ตัวอย่างในจังหวัดชลบุรีและเพื่อหาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าว ผู้วิจัยได้กำหนดการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพความปลอดภัยในการทำงาน ด้านสวัสดิการในอาชีพ และด้านสภาพสังคม และกำหนดการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน 3 ด้านคือ ด้านบุคคล ด้านกระบวนการในการทำงาน และด้านผลผลิต ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มาจากการค้นคว้าเอกสารที่มีอยู่จากแหล่งต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากกลุ่มพนักงานฝ่ายผลิต สัญชาติกัมพูชาในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารในโรงงานตัวอย่างพื้นที่จังหวัดชลบุรีที่มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป จำนวน 350 คน และ ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่และการปฏิบัติงานของแรงงาน 2 ท่าน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี บ่งชี้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน ทั้งด้านสุขภาพ ด้านสภาพความปลอดภัยในการทำงาน ด้านสวัสดิการในอาชีพ ด้านสภาพสังคม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับ ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน โดยเฉพาะด้านสวัสดิการในอาชีพสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด มีระดับความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.443 รองลงมา คือด้านสภาพความปลอดภัยในการทำงาน มีระดับความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.362 ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่และการปฏิบัติงานของแรงงาน ทั้ง 2 ท่าน

รุจิรา เชาว์สุโข (2560 : 75) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษา บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งกรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ตลอดจนศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และระดับความผูกพันต่อองค์กร การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจำนวน 286 คน ได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์อยู่ในระดับปานกลาง

เปมิกา สังข์ขันธ์; และคณะ (2559 : 132-143) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ 3) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ จำแนกตามวิทยาเขตที่ปฏิบัติงานประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาการ และประสบการณ์ การปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทักษิณ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ และ 5) ศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ ตำแหน่งประเภทวิชาการสายคณาจารย์ และสายสนับสนุน ที่ปฏิบัติงานทั้งในวิทยาเขตสงขลา และวิทยาเขตพัทลุง จำนวน 260 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์กันในระดับมากทุกด้าน

สมภารณ์ สุขโสม; ธนาญ ภูววิทยาร; และอรรถพงศ์ ลิ้มปกาญจนวัฒน์ (2559 : 129-140) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าเท่ากับ 0.97 และด้านประสิทธิภาพในการทำงานเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้และค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านศักยภาพของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ด้านความเสมอภาคและความยุติธรรมในองค์กร ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร กับประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกและอยู่ในระดับสูงในทุกด้าน

มณฑิชา เป้าบุญปรุง; และการุณนัทธ์ รตนแสนวงษ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร 2) เปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และ 4) พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร การศึกษาครั้งนี้ใช้ระเบียบ

วิธีวิจัยแบบผสมทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารคณาจารย์ เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ปัจจัยด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรการโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.30 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรการโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.45 อยู่ในระดับมาก โดยมีภาพรวมด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรการภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.00 อยู่ในระดับปานกลาง

ภาวีน ชินะโชติ; ทองฟู ศิริวงศ์; และศศันท์ วิวัฒน์ชาติ (2561 : 145-161) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานและมีความสุขในการทำงานกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานก่อนวัยเกษียณ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณ กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไป โดยมีจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนนทบุรี กำหนดกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 400 ตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียงอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานรวมทุกด้านมีความสัมพันธ์ในภาพรวมเชิงบวกระดับสูง และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานรวมทุกด้านต่ำที่สุด มีค่าสหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.518

ปมินตา สมณะ (2558 : 92-109) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดชัยนาท” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์การเกษตร ทำการศึกษาจากพนักงานระดับปฏิบัติการของสหกรณ์การเกษตร ในเขตจังหวัดชัยนาท จำนวน 219 คน โดยใช้แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์กลุ่ม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทำการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สันผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์ การเกษตร ในเขตจังหวัดชัยนาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง และมีทิศทางเดียวกันโดยมีความสัมพันธ์กันในทุกด้าน โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอด้านสภาพ การทำงานที่ปลอดภัยและไม่

เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน ด้านความยุติธรรมและเสมอภาค ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และด้านภาวะผู้นำ มีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง และมีทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยมขององค์กร และด้านความเป็นสมาชิกในองค์กร

พงศสุนทร บุญชูเดชะ (2558 : 10-18) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนเพื่อการส่งออกในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน การปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อการส่งออกในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จำนวน 222 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ การพัฒนาความสามารถของพนักงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บูรณาการทางสังคม สิทธิความเป็นส่วนตัว ความให้เกียรติ และความนับถือ ความสมดุลของชีวิต และสภาพจิตใจ ความสอดคล้องทางสังคมของพนักงานฝ่ายผลิตมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน อยู่ในเชิงบวกระดับปานกลาง โดยมีค่าความสัมพันธ์ .525 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ศรินญา ปูเต๊ะ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

งานวิจัยต่างประเทศ

ชาฮามาส วานอส (Shahmaz Varnous. 2013) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทปูนซีเมนต์ Darab กรณีศึกษาในประเทศอิหร่าน พบว่า ทักษะจิตของพนักงานที่มีต่อชีวิตในการทำงานและมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเป้าหมายหลักขององค์กร การให้ความสำคัญในความก้าวหน้าขององค์กร ผลประโยชน์งานที่ได้จากการปรับปรุงพัฒนา ในการยกคุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่าจ้างที่ยุติธรรม และคุณลักษณะชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีและพร้อมที่จะทำงานต่อองค์กรต่อไปอย่างเต็มความสามารถจากกล่าวได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของทุกองค์กร

อนันธา ดามาสิริ (Ajantha Dharmasiri. 2012) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทอุตสาหกรรมสิ่งทอในประเทศศรีลังกา พบว่า การศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน สภาพการทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานการหมุนเวียนงาน การขาดทรัพยากรในการทำงานอุตสาหกรรมส่งผลต่อสินค้าที่ต้องส่งออกการแข่งขันทางธุรกิจพร้อมกับการพัฒนาอุตสาหกรรมและพัฒนาบุคลากรให้ดีขึ้นและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นความต่อเนื่อง ซึ่งเกิดจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อบริษัทและทำงานให้กับองค์กรต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น โดยกำหนดแนวทางการศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในองค์กรญี่ปุ่นในประเทศไทย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงได้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane. 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% คลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5%

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 385 คน โดยทำการสำรวจเพื่อความคลาดเคลื่อนของตัวอย่างไว้ 4% เท่ากับ 15 คน จากสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (ประสพชัย พสุนนท์. 2560 : 29-30; อ้างอิงจาก Taro Yamane. 1973) ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวนทั้งสิ้น 400 คน

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling)

วิธีการแจกแบบสอบถาม คือ ผู้วิจัยจะแจกแบบสอบถาม และแบบสอบถามออนไลน์ให้กับกลุ่มตัวอย่างในสถานที่ที่มีองค์กรญี่ปุ่นตั้งอยู่เป็นจำนวนมาก เช่น อโศก สีสม รัชดา โดย

กลุ่มตัวอย่างที่เมื่อพิจารณาจากภายนอกและสอบถามข้อมูลเบื้องต้นแล้วว่าเป็นพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรญี่ปุ่น รวมทั้งสิ้น 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามสำหรับพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในองค์กรญี่ปุ่น โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งได้แก่ สัญชาติขององค์กรที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานอยู่ ตำแหน่งงาน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงานและตำแหน่งงาน โดยกำหนดให้ตัวเลือกตอบมีลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ (Multiple Choice) จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด ใช้วิธีการให้คะแนนแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยแบบสอบถามจะสอบถามด้านความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน

1. ด้านสุขภาพ
2. ด้านค่าตอบแทน
3. ด้านโอกาสที่จะใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล
4. ด้านสวัสดิการในอาชีพ
5. ด้านสภาพสังคม

โดยกำหนดค่าคะแนนความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

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

การแปลผลแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการที่ทำงานในองค์กรญี่ปุ่น ทั้ง 5 ด้าน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยอาศัยสูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้นดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น ด้วยค่าเฉลี่ยมีเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านกล่าวถึงองค์กรในทางบวก ด้านการปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และด้านการพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด ใช้วิธีการให้คะแนนแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยกำหนดค่าคะแนนการรับรู้ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด	5	คะแนน
มีความผูกพันต่อองค์กรมาก	4	คะแนน
มีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง	3	คะแนน
มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย	2	คะแนน
มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด	1	คะแนน

การแปลผลแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยอาศัยสูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้นดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2549)

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80\end{aligned}$$

ระดับการมีความผูกพันต่อองค์กรด้วยค่าเฉลี่ยมีเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

ระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นคำถามแบบปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

- 1) ศึกษาเอกสาร ตำรา วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2) ศึกษาเอกสาร ตำรา วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 3) สร้างคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
- 4) นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบข้อคำถามและสอบถามความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
- 5) นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้ว หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Congruence (IOC) ในการพิจารณาความเห็นของ

ผู้เชี่ยวชาญจากการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ในทุกข้อคำถามนั้น โดยกำหนดให้ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงจะถือว่า ข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2556)

IOC Test

การตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

ตารางที่ 2 สมาชิกผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

ผู้เชี่ยวชาญ	รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	ตำแหน่ง
1	ดร. รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์	ประธานหลักสูตรทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
2	ดร. อัจฉรา เอกยะติ	อาจารย์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
3	ดร. อริชฌุย์ ณ ระนอง	อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนโกสินทร์

จากผลการตรวจแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน โดย IOC Test พบว่าแบบสอบถามที่จะนำไปใช้มีค่า IOC ที่สามารถนำไปใช้ในการทำแบบสอบถามได้ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 แต่เนื่องจากได้นำข้อคำถามบางข้อมีข้อเสนอแนะ จึงปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาพร้อมนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงในการเรียบเรียงข้อคำถามใหม่ และนำไปใช้วัดความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต่อไป

6) วัดความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลอง (Tryout) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ พนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 35 ชุด ตรวจสอบความเป็นปรนัย และความสมบูรณ์ของข้อคำถาม เพื่อวัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Model) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการหาความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ของ Cronbach's Alpha Coefficient ครอนบาค (Cronbach.1974) โดยการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามต้องได้ค่าสัมประสิทธิ์แสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามไม่ต่ำกว่า 0.70 (Santos. 1999 : Online)

สูตรการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach มีดังนี้

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

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

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณลักษณะ และสำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 4 ซึ่งเป็นข้อมูลที่เป็นระดับความคิดเห็นกำหนดให้มีค่าแอลฟาไม่น้อยกว่า 0.7จากการทำ Pre-Test หาค่าแอลฟา 0.857 ซึ่งเป็นที่ยอมรับได้

7) นำเครื่องมือที่ผ่านการทดลองใช้แล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไขจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การประมวลผลข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม
2. บันทึกข้อมูลที่ป้อนรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูล และเครื่องคอมพิวเตอร์ตามลำดับ
3. ประมวลผลข้อมูลตามจุดประสงค์ของการศึกษาวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วย Pearson Product Moment Correlation Coefficient ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ด้วยตารางที่ 3 โคเฮน (เกตุนภัส เมธิกุลวัฒน์. 2555; อ้างอิงจาก Cohen. 1998)

ตารางที่ 3 ระดับความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) ของ Pearson Product Moment Correlation Coefficient

ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
0.50 <r> 1.00	มาก	เชิงบวกทิศทางเดียวกัน
0.30 <r> 0.49	ปานกลาง	เชิงบวกทิศทางเดียวกัน
0.10 <r> 0.29	น้อย	เชิงบวกทิศทางเดียวกัน
r=0	ไม่มีความสัมพันธ์	
-0.10 <r> -0.29	น้อย	เชิงลบทิศทางตรงกันข้าม
-0.30 <r> -0.49	ปานกลาง	เชิงลบทิศทางตรงกันข้าม
-0.50 <r> -1.00	มาก	เชิงลบทิศทางตรงกันข้าม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น โดยผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรญี่ปุ่นที่ดำเนินกิจการอยู่ในประเทศไทย เป็นจำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด และได้รับกลับคืนมาทั้งสิ้น 400 ชุด แบบสอบถามมีความครบถ้วนสมบูรณ์ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 จึงนำข้อมูลดังกล่าวที่รวบรวมได้ไปทำการวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติและทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนด โดยจะได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการทดสอบสมมติฐานในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายและอภิปรายผล แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สัญชาติขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ ตำแหน่งงาน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านสุขภาพ ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสที่จะใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสวัสดิภาพในอาชีพ และด้านสภาพสังคม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านกล่าวถึงองค์กรในทางบวก ด้านการปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และด้านการพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่ออธิบายระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การนำเสนอการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้เกิดความเข้าใจถูกต้องและตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดความหมายของสัญลักษณ์แทนค่าสถิติและตัวแปรต่างๆ ดังนี้

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
Sig.	หมายถึง	ระดับความมีนัยสำคัญ (Significant)
**	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01
*	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05
H_0	หมายถึง	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	หมายถึง	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สัญชาติ ขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ ตำแหน่งงาน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แสดงผลได้ ดังนี้

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ชาย	109	27.20
2. หญิง	291	72.80
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 72.8 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 27.20

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อายุ 20-29 ปี	166	41.50
2. อายุ 30-39 ปี	167	41.80
3. อายุ 40 ปีขึ้นไป	67	16.70
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 5 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 30-39 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80 รองลงมาช่วงอายุ 20-29 ปี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 และช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 16.70

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. โสด	281	70.30
2. สมรส/อยู่ด้วยกัน	98	24.50
3. หม้าย/แยกกันอยู่/หย่าร้าง	21	5.20
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 6 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 70.30 รองลงมามีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 และมีสถานภาพหม้าย/แยกกันอยู่/หย่าร้าง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	36	9.00
2. ปริญญาตรี	248	62.00
3. มากกว่าปริญญาตรี	116	29.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 7 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 62.00 รองลงมาจบการศึกษาในระดับมากกว่าปริญญาตรี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 15,000 บาท	24	6.00
2. 15,000-20,000 บาท	82	20.50
3. 20,001-25,000 บาท	41	10.30
4. 25,001-30,000 บาท	48	12.00
5. มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	205	51.20
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 8 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 51.20 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 15,000-20,000 บาท จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 25,001-30,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 20,001-25,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30 และต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน (ปี)	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 5 ปี	210	52.50
2. 5-10 ปี	98	24.50
3. 10-15 ปี	67	16.80
4. มากกว่า 15 ปี	25	6.20
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 9 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 รองลงมา มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 รองลงมา มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10-15 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.20

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 10 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านสุขภาพ	3.72	0.792	มาก
ด้านค่าตอบแทน	3.38	0.848	ปานกลาง
ด้านโอกาสที่จะใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.47	0.837	มาก
ด้านสวัสดิการในอาชีพ	3.41	0.893	มาก
ด้านสภาพสังคม	3.62	0.783	มาก
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม	3.52	0.638	มาก

จากตารางที่ 10 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.52 (S.D. = 0.638) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสุขภาพ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.72 (S.D. = 0.792) รองลงมาคือ ด้านสภาพสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.62 (S.D. = 0.782) ด้านโอกาสที่จะใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.47 (S.D. = 0.837) ด้านสวัสดิการในอาชีพ โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.41 (S.D. = 0.893) และด้านค่าตอบแทน โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.38 (S.D. = 0.848)

TNI

TAHITI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ตารางที่ 11 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสุขภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสุขภาพ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
สถานที่ทำงานของท่านจัดให้มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี	126 31.5%	113 28.3%	81 20.3%	37 9.3%	43 10.8%	3.61	1.305	มาก
ท่านได้รับคำแนะนำหรือได้รับความรู้เกี่ยวกับโรคภัย และการมีสุขภาพอนามัยที่ดีจากนายจ้าง	112 28%	147 36.8%	110 27.5%	21 5.3%	10 2.5%	3.83	0.981	มาก
ท่านได้รับบริการน้ำดื่มที่สะอาดและปลอดภัย	149 37.3%	158 39.5%	75 18.8%	15 3.8%	3 0.8%	4.09	0.879	มาก
ท่านได้รับบริการห้องสุขาที่สะอาดมีระบบระบายน้ำที่ดี	65 16.3%	131 32.8%	127 31.8%	41 10.3%	36 9%	3.37	1.143	มาก
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม						3.72	0.792	มาก

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสุขภาพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.72 (S.D. = 0.792) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุดเป็นอันดับ 1 คือ การได้รับบริการน้ำดื่มที่สะอาดและปลอดภัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (S.D. = 0.879) อันดับ 2 คือ ได้รับคำแนะนำหรือได้รับความรู้เกี่ยวกับโรคภัย และการมีสุขภาพอนามัยที่ดีจากนายจ้าง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 (S.D. = 0.981) อันดับ 3 คือ สถานที่ทำงานจัดให้มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 (S.D. = 1.305) และได้รับบริการห้องสุขาที่สะอาดมีระบบระบายน้ำที่ดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 (S.D. = 1.143)

ตารางที่ 12 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ผลตอบแทนที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอต่อภาระการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	44 11%	147 36.8%	158 39.5%	40 10%	11 2.8%	3.43	0.912	มาก
ได้รับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม เมื่อเทียบกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน	45 11.3%	140 35%	149 37.3%	56 14%	10 2.5%	3.39	0.946	ปานกลาง
ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ	33 8.3%	169 42.3%	130 32.5%	49 12.3%	19 4.8%	3.37	0.965	ปานกลาง
ผลตอบแทนที่บริษัทกำหนดมีความเหมาะสมและยุติธรรม	43 10.8%	133 33.3%	166 41.5%	43 10.8%	15 3.8%	3.37	0.943	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม						3.83	0.848	มาก

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.83 (S.D. = 0.848) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับ 1 คือ ผลตอบแทนที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอต่อภาระการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 (S.D. = 0.912) อันดับ 2 คือ ได้รับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม เมื่อเทียบกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 (S.D. = 0.946) อันดับ 3 คือ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 (S.D. = 0.965) และผลตอบแทนที่บริษัทกำหนดมีความเหมาะสมและยุติธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 (S.D. = 0.943)

ตารางที่ 13 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสที่จะใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล

ด้านโอกาสที่จะใช้และพัฒนา ความสามารถ ของบุคคล	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
มีโอกาสดำใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	76 19%	194 48.5%	105 26.3%	20 5%	5 1%	3.79	0.850	มาก
บริษัทของท่านมีการส่งเสริมสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานอยู่เสมอ	78 19.5%	112 28%	171 42.8%	27 6.8%	12 3%	3.54	0.978	มาก
มีการจัดฝึกอบรมและมีการพัฒนาทักษะเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง	74 18.5%	108 27%	130 32.5%	70 17.5%	18 4.5%	3.38	1.108	ปานกลาง
ท่านได้รับโอกาสในการส่งเสริมให้มีการส่งมอบงานในเรื่องที่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	65 16.3%	96 24%	141 35.3%	48 12%	50 12.5%	3.20	1.215	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม						3.47	0.837	มาก

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสที่จะใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.47 (S.D. = 0.837) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นได้ว่าค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับ 1 คือ มีโอกาสดำใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 (S.D. = 0.850) อันดับ 2 คือ บริษัทของท่านมีการส่งเสริมสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานอยู่เสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 (S.D. = 0.978) อันดับ 3 คือ มีการจัดฝึกอบรมและมีการพัฒนาทักษะเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 (S.D. = 1.108) และท่านได้รับโอกาสในการส่งเสริมให้มีการส่งมอบงานในเรื่องที่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 (S.D. = 1.215)

ตารางที่ 14 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสวัสดิการในอาชีพ

ด้านสวัสดิการ ในอาชีพ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
สถานที่ทำงานของ ท่านมีการทำประกัน สุขภาพให้กับพนักงาน	93 23.3%	129 32.3%	120 30%	23 5.8%	35 8.8%	3.56	1.164	มาก
สถานที่ทำงานของท่าน มีเงินทดแทนจาก อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจาก การทำงาน	65 16.3%	158 39.5%	118 29.5%	33 8.3%	26 6.5%	3.51	1.064	มาก
สถานที่ทำงานของ ท่านมีสวัสดิการการ เดินทางมาทำงานของ พนักงาน เช่น ค่าเดิน ทาง รถรับส่ง รถประจำตำแหน่ง เป็นต้น	64 16%	109 27.3%	85 21.3%	49 12.3%	93 23.3%	3.01	1.404	ปาน กลาง
สถานที่ทำงานของ ท่านมีการจ่ายเงิน รางวัล หรือโบนัส ประจำปี	92 23%	134 33.5%	115 28.8%	35 8.8%	24 6%	3.59	1.114	มาก
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม						3.41	0.893	มาก

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสวัสดิการในอาชีพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.41 (S.D. = 0.893) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นได้ว่าค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับ 1 คือ สถานที่ทำงานของท่านมีการจ่ายเงินรางวัล หรือโบนัสประจำปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 (S.D. = 1.114) อันดับ 2 คือ สถานที่ทำงานของท่านมีการทำประกันสุขภาพให้กับพนักงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 (S.D. = 1.164) อันดับ 3 คือ สถานที่ทำงานของท่านมีสวัสดิการการเดินทางมาทำงานของพนักงาน เช่น ค่าเดินทาง รถรับส่ง รถประจำตำแหน่ง เป็นต้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 (S.D. = 1.404) อันดับ 4 คือ สถานที่ทำงานของท่านมีเงินทดแทนจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 (S.D. = 1.064) อันดับ 5 คือ สถานที่ทำงานของท่านมีสวัสดิการการ

ตารางที่ 15 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพสังคม

ด้านสภาพสังคม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การปฏิบัติงานในบริษัทที่เปิดโอกาสให้ได้สร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	76 19%	158 39.5%	131 32.8%	22 5.5%	13 3.3%	3.66	0.956	มาก
หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติเคารพในความเห็นของพนักงาน	65 16.3%	163 40.8%	134 33.5%	31 7.8%	7 1.8%	3.62	0.907	มาก
พนักงานในบริษัทมีความเป็นมิตรต่อกันให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน	72 18%	182 45.5%	119 29.8%	17 4.3%	10 2.5%	3.72	0.893	มาก
บริษัทของท่านมีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกัน	67 16.8%	137 34.3%	146 36.5%	30 7.5%	20 5%	3.50	1.019	มาก
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม						3.62	0.782	มาก

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพสังคม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.62 (S.D. = 0.782) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับ 1 คือ พนักงานในบริษัทมีความเป็นมิตรต่อกัน ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 (S.D. = 0.893) อันดับ 2 คือ การปฏิบัติงานในบริษัทที่เปิดโอกาสให้ได้สร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 (S.D. = 0.956) อันดับ 3 คือ หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติเคารพในความเห็นของพนักงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 (S.D. = 0.907) อันดับ 4 คือ บริษัทของท่านมีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 (S.D. = 1.019)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 16 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านการพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร	3.72	0.732	มาก
ด้านกล่าวถึงองค์กรในทางบวก	3.49	0.870	มาก
ด้านการปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	3.33	0.880	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม	3.51	0.722	มาก

จากตารางที่ 16 ระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.51 (S.D. = 0.722) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะเห็นได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.72 (S.D. = 0.732) รองลงมาคือ ด้านกล่าวถึงองค์กรในทางบวก โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.49 (S.D. = 0.870) และด้านการปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.33 (S.D. = 0.880)

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ตารางที่ 17 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านกล่าวถึงองค์กรในทางบวก

ด้านกล่าวถึงองค์กร ในทางบวก	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ท่านกล่าวถึงองค์กร ของท่านให้ผู้อื่นฟัง อย่างภาคภูมิใจ	48 12%	160 40%	146 36.5%	34 8.5%	12 3%	3.50	1.305	มาก
เมื่อท่านได้ยินบุคคล อื่นกล่าวถึงองค์กรของ ท่านในทางลบ ท่านจะ ชี้แจงเพื่อโต้แย้งคำ กล่าวลบนั่นทันที	45 11.3%	146 36.5%	153 38.3%	32 8%	24 6%	3.39	0.981	ปาน กลาง
เมื่อท่านถูกถาม เกี่ยวกับองค์กรของ ท่าน ท่านจะกล่าวถึง คุณงามความดีของ องค์กรให้ผู้อื่นฟัง	58 14.5%	142 35.5%	159 39.8%	27 6.8%	14 3.5%	3.51	0.879	มาก
ถ้ามีโอกาสท่านจะบอก คนอื่น ๆ ถึงข้อดีกับ การทำงานในองค์กรนี้	71 17.8%	150 37.5%	137 34.3%	26 6.5%	16 4%	3.59	1.143	มาก
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม						3.49	0.870	มาก

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ด้านกล่าวถึงองค์กรในทางบวก อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.49 (S.D. = 0.870) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุดเป็นอันดับ 1 คือ ถ้ามีโอกาส ท่านจะบอกคนอื่น ๆ ถึงข้อดีกับการทำงานในองค์กรนี้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 (S.D. = 0.985) อันดับ 2 คือ เมื่อท่านถูกถามเกี่ยวกับองค์กรของท่าน ท่านจะกล่าวถึงคุณงามความดีขององค์กรให้ผู้อื่นฟัง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 (S.D. = 0.942) อันดับ 3 คือ ท่านกล่าวถึงองค์กรของท่านให้ผู้อื่นฟังอย่างภาคภูมิใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 (S.D. = 0.918) และเมื่อท่านได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรของท่านในทางลบ ท่านจะชี้แจงเพื่อโต้แย้งคำกล่าวลบนั่นทันที มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 (S.D. = 0.993)

ตารางที่ 18 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ด้านการปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ท่านคิดว่าท่านตัดสินใจถูกที่เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งนี้	66 16.5%	153 38.3%	154 38.5%	16 4%	11 2.8%	3.62	0.902	มาก
ท่านคิดว่าองค์กรแห่งนี้ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่ท่านจะปฏิบัติงานด้วยในระยะยาว	39 9.8%	140 35%	140 35%	63 15.8%	18 4.5%	3.30	0.996	ปานกลาง
ท่านมีความประสงค์ที่จะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ต่อไป	63 15.8%	114 28.5%	158 39.5%	43 10.8%	22 5.5%	3.38	1.048	ปานกลาง
ท่านไม่เคยคิดที่จะออกจากองค์กรนี้เพื่อไปทำงานที่อื่น	40 10%	89 22.3%	163 40.8%	56 14%	52 13%	3.02	1.134	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม						3.33	0.880	ปานกลาง

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.33 (S.D. = 0.880) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นได้ว่าค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับ 1 คือ ท่านคิดว่าท่านตัดสินใจถูกที่เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งนี้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 (S.D. = 0.902) อันดับ 2 คือ ท่านมีความประสงค์ที่จะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ต่อไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 (S.D. = 1.048) อันดับ 3 คือ ท่านคิดว่าองค์กรแห่งนี้ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่ท่านจะปฏิบัติงานด้วยในระยะยาว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 (S.D. = 0.996) และท่านไม่เคยคิดที่จะออกจากองค์กรนี้เพื่อไปทำงานที่อื่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 (S.D. = 1.134)

ตารางที่ 19 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ด้านการพยายามอย่างเต็ม ความสามารถเพื่อ บรรลุเป้าหมายของ องค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ท่านยอมเสียสละ ประโยชน์ส่วนตน บางครั้งเพื่อประโยชน์ ขององค์กรและมุ่งมั่น ปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ ตามเป้าหมายที่องค์กร คาดหวังไว้	66 16.5%	188 47%	128 32%	12 3%	6 1.5%	3.74	0.821	มาก
ท่านพยายามปกป้อง และรักษาผลประโยชน์ ขององค์กรเท่าที่ทำได้	56 14%	205 51.3%	126 31.5%	8 2%	5 1.3%	3.75	0.765	มาก
ท่านเต็มใจเสมอที่จะให้ ความพยายามพิเศษ เพื่อช่วยให้องค์กร ประสบความสำเร็จ	80 20%	203 50.8%	91 22.8%	22 5.5%	4 1%	3.83	0.843	มาก
ท่านยินดีใช้เวลา ส่วนตัวของท่านเพื่อทำ ประโยชน์แก่องค์กร แม้ในบางครั้งจะไม่ได้ รับค่าตอบแทนก็ตาม	60 15%	162 40.5%	135 33.8%	33 8.3%	10 2.5%	3.57	0.928	มาก
ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวม						3.72	0.732	มาก

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวมเท่ากับ 3.72 (S.D. = 0.732) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นได้ว่าค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นอันดับ 1 คือ ท่านเต็มใจเสมอที่จะให้ความพยายามพิเศษเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 (S.D. = 0.843) อันดับ 2 คือ ท่านพยายามปกป้องและรักษาผลประโยชน์ขององค์กรเท่าที่ทำได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 (S.D. = 0.765) อันดับ 3 คือ ท่านยอมเสียสละประโยชน์ส่วนตนบางครั้งเพื่อประโยชน์ขององค์กรและมุ่งมั่น

ปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายที่องค์กรคาดหวังไว้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 (S.D. = 0.821) และท่านยินดีให้เวลาส่วนตัวของท่านเพื่อทำประโยชน์แก่องค์กร แม้ในบางครั้งจะไม่ได้รับค่าตอบแทนก็ตาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 (S.D. = 0.928)

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่าง ๆ ได้แก่

ด้านสุขภาพ ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสที่จะใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสวัสดิการในอาชีพและด้านสังคมของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทิศทางบวก

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านด้านสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น

$H_0 : \rho = 0$ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านด้านสุขภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น

$H_1 : \rho \neq 0$ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านด้านสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสหสัมพันธ์ โดยใช้สูตรของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน โปดักโมเมนต์ (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 20 ผลทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสุขภาพและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	Sig.		
ด้านสุขภาพ	.343**	.000	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน

จากตารางที่ 20 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสุขภาพกับของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่นมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และอยู่ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น

$H_0 : \rho = 0$ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น

$H_1 : \rho \neq 0$ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสหสัมพันธ์ โดยใช้สูตรของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน โปดักโมเมนต์ (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 21 ผลทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	Sig.		
ด้านค่าตอบแทน	.450**	.000	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน

จากตารางที่ 21 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปได้ว่าคุณภาพ ชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และอยู่ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสที่จะใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น

$H_0 : \rho = 0$ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสที่จะใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น

$H_1 : \rho \neq 0$ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสที่จะใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสหสัมพันธ์ โดยใช้สูตรของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน โปดักโมเมนต์ (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 22 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสที่จะใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	Sig.		
ด้านโอกาสที่จะใช้และ พัฒนาความสามารถ ของบุคคล	.603**	.000	มาก	ทิศทางเดียวกัน

จากตารางที่ 22 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสที่จะใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสที่จะใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และอยู่ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสวัสดิการในอาชีพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น

$H_0 : \rho = 0$ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสวัสดิการในอาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น

$H_1 : \rho \neq 0$ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสวัสดิการในอาชีพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสหสัมพันธ์ โดยใช้สูตรของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน โปดักโมเมนต์ (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 23 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสวัสดิการในอาชีพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	Sig.		
ด้านสวัสดิการในอาชีพ	.424**	.000	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน

จากตารางที่ 23 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสวัสดิการในอาชีพคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสวัสดิการในอาชีพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสวัสดิการในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และอยู่ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 5 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น

$H_0 : \rho = 0$ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น

$H_1 : \rho \neq 0$ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสหสัมพันธ์ โดยใช้สูตรของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน โปดักโมเมนต์ (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 24 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพสังคมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	Sig.		
ด้านสภาพสังคม	.651**	.000	มาก	ทิศทางเดียวกัน

จากตารางที่ 24 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปได้ว่าคุณภาพ ชีวิตในการทำงานด้านสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และอยู่ในทิศทางเดียวกัน



บทที่ 5

บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทสรุปการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น โดยการสำรวจกลุ่มตัวอย่างพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการที่ทำงานในองค์กรญี่ปุ่นที่จัดตั้งในประเทศไทยซึ่ง จำนวน 400 คน เป็นการสุ่มแบบสะดวก สามารถสรุปผลการวิจัยละอภิปรายผลโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนตามลำดับได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 72.80 มีอายุระหว่าง 20-29 ปี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 สถานภาพโสด จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 70.30 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 62.00 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 51.20 มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า

กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.638), โดยพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านจะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.792), รองลงมาเป็นด้านสภาพสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.783), ด้านโอกาสที่จะใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.837), ด้านสวัสดิการในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.893), ในขณะที่ด้านค่าตอบแทนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.848)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า

กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.51 (S.D. = 0.722) โดยด้านการพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X}$ = 3.72, S.D. = 0.732), ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางบวก ($\bar{X}$ = 3.49, S.D. = 0.870) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ด้านการปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 3.33, S.D. = 0.880)

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสุขภาพ ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสที่จะใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสวัสดิการในอาชีพ และด้านสภาพสังคม กับตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

พนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 โดยให้ระดับความคิดเห็นมากที่สุดในข้อของการได้รับบริการน้ำดื่มที่สะอาด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสุขภาพกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่นพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และอยู่ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับที่ สุวิกรม ชินสกุล (2560 : 69-73) ได้ศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน ทั้งด้านสุขภาพ ด้านสภาพความปลอดภัยในการทำงาน ด้านสวัสดิการในอาชีพ ด้านสภาพสังคม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และ พงศ์สุนทร บุญชูเดชะ (2558 : 10-18) ได้ศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ความสอดคล้องทางสังคมของพนักงานฝ่ายผลิตมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ในเชิงบวกระดับปานกลาง โดยมีค่าความสัมพันธ์ .525 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับกับความผูกพันต่อองค์กร

พนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่นมีระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 โดยให้ระดับความคิดเห็นมากที่สุดในข้อได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอต่อภาวะการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.43 รองลงมาคือ ได้รับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 เมื่อการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และอยู่ในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกันกับที่ รุจิรา เชาวสุโข (2560 : 75) ได้ศึกษาว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์อยู่ในระดับปานกลาง และภาวิน ชินะโชติ; ทองฟู ศิริวงศ์; และศศันท์ วิวัฒน์ชาติ (2561) ได้ศึกษาว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียงอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานรวมทุกด้านมีความสัมพันธ์ในภาพรวมเชิงบวกระดับมาก และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานรวมทุกด้านต่ำที่สุด มีค่าสหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.518 และปมินตา สมณะ (2558 : 92-109) ได้ศึกษาว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์การเกษตร ในเขตจังหวัดชัยนาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ในระดับมาก และมีทิศทางเดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์กันในทุกด้าน โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน ด้านความยุติธรรมและเสมอภาค ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และด้านภาวะผู้นำ มีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง และมีทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยมขององค์กร และด้านความเป็นสมาชิกในองค์กร และสมภารณ์ สุขโสม; ธนายุ ภูววิทยาร; และอรรถพงศ์ ลิ้มป้าญจนวนันท์ (2559) ได้ศึกษาว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้และค่าตอบแทนที่ยุติธรรมด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านศักยภาพของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ด้านความเสมอภาคและความยุติธรรมในองค์กร ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานธนาคารพาณิชย์ แห่งหนึ่ง โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก และอยู่ในระดับมากในทุกด้าน

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสที่จะใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

พนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น มีความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านโอกาสที่จะใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 โดยให้ระดับความคิดเห็นมากที่สุดในข้อของการมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 รองลงมาคือ บริษัทมีการส่งเสริมสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานอยู่เสมอ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 โดยเมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสที่จะใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสวัสดิการในอาชีพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญ.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และอยู่ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับที่มณฑิชา เป้าบุญปรุง; และการณันท์ รัตนแสนวงษ์ (2559) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.45 อยู่ในระดับมาก โดยมีภาพรวมด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.00 อยู่ในระดับปานกลาง และศรีนิญา ปูเต๊ะ (2552) ได้ศึกษาว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสวัสดิการในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

พนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น มีความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสวัสดิการในอาชีพอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 สำหรับผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสวัสดิการในอาชีพเป็นรายชื่อ ปรากฏว่าพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น ให้ระดับความคิดเห็นมากที่สุดในข้อของสถานที่ทำงานมีการจ่ายเงินรางวัลหรือโบนัสประจำปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 รองลงมาคือ ข้อสถานที่ทำงานของท่ามีการทำประกันสุขภาพให้กับพนักงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 โดยเมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสวัสดิการในอาชีพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสวัสดิการในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญ.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และอยู่ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับที่สุวิกรม ชินสกุล

(2560 : 69-73) ได้ศึกษาว่า พนักงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่างสัญชาติกัมพูชา เขตพื้นที่จังหวัด ชลบุรี บ่งชี้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน ทั้งด้านสุขภาพ ด้านสภาพความปลอดภัยในการทำงาน ด้านสวัสดิการในอาชีพ ด้านสภาพสังคม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน โดยเฉพาะด้านสวัสดิการในอาชีพสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มากที่สุด มีระดับความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.443

5. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

พนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น มีความคิดเห็นในปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 สำหรับพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น ให้ระดับความคิดเห็นมากที่สุดในข้อพนักงานในบริษัทมีความเป็นมิตรต่อกัน ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมา คือ ข้อการปฏิบัติงานในบริษัทที่เปิดโอกาสให้ได้สร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพสังคมกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญ.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และอยู่ในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับที่ ปมินตา สมณะ (2558) ได้ศึกษาว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และด้านภาวะผู้นำมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง และมีทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ คำนิยมขององค์กร และด้านความเป็นสมาชิกในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น” ครั้งนี้ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อองค์กรญี่ปุ่นในประเทศไทย ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพสังคมกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก และมีระดับความสัมพันธ์กันมากที่สุดใน 5 ด้าน โดยผู้วิจัยได้พิจารณาด้านสภาพสังคมเป็นรายข้อ พบว่า การได้ปฏิบัติงานในบริษัทที่เปิดโอกาสให้ได้สร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติ เคารพในความเห็นของพนักงาน พนักงานในบริษัทมีความเป็นมิตรต่อกัน ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน และบริษัทมีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกัน ทุกข้อได้รับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ดังนั้นหากองค์กรญี่ปุ่น หรือองค์กรใดก็ตามต้องการให้พนักงานมีความความผูกพันต่อองค์กร ควรรักษา

ระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านดังกล่าวนี้ไว้ เนื่องจากผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรนี้ อยู่ เพื่อเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานและการเป็นสมาชิกภาพที่ดีขององค์กรต่อไป

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสที่จะใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก รองลงมาจากด้านสุขภาพ โดยผู้วิจัยได้พิจารณาด้านโอกาสที่จะใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นรายข้อ พบว่า การมีโอกาสดูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีการส่งเสริมสนับสนุนให้น่าความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานอยู่เสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ดังนั้นองค์กรญี่ปุ่นควรรักษาระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านดังกล่าวนี้ไว้ เพื่อเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานขององค์กรต่อไป และส่วนในด้านการจัดฝึกอบรมและมีการพัฒนาทักษะเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง และการได้รับโอกาสในการส่งเสริมให้มีการสัมมนาในงานในเรื่องที่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหากองค์กรให้โอกาสพนักงานในส่วนนี้น่ามากขึ้น ก็จะทำให้พนักงานมีความพอใจ พนักงานก็จะเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบก็ตามจะไม่อยากออกไปไหนถึงแม้บริษัทอื่นจะให้ผลตอบแทนที่มากกว่าก็ตาม

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้วิจัยได้พิจารณาด้านผลตอบแทนเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยที่สุดมี 2 ข้อคือ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ และผลตอบแทนที่บริษัทกำหนดมีความเหมาะสมและยุติธรรม ดังนั้นหากองค์กรญี่ปุ่น ควรทบทวนและให้ความสำคัญเกี่ยวกับผลตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานในแต่ละตำแหน่ง และเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานให้เพิ่มมากขึ้น

4. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสวัสดิการในอาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง โดยผู้วิจัยได้พิจารณาด้านสวัสดิการในอาชีพเป็นรายข้อ พบว่า สถานที่ทำงาน มีการจ่ายเงินรางวัล หรือโบนัสประจำปี มีการทำประกันสุขภาพให้กับพนักงาน และมีเงินทดแทนจากอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนสวัสดิการการเดินทางมาทำงานของพนักงาน เช่น ค่าเดินทาง รถรับส่ง รถประจำตำแหน่ง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นหากองค์กรญี่ปุ่น ควรทบทวนและให้ความสำคัญเกี่ยวกับสวัสดิการการเดินทางมาทำงานของพนักงาน เช่น ค่าเดินทาง รถรับส่ง รถประจำตำแหน่ง หรือสวัสดิการด้านอื่นๆ ที่ไม่อยู่ในข้อคำถามนี้ ปรับปรุงผลตอบแทนที่เป็นสวัสดิการอื่นๆ เพื่อจูงใจพนักงานให้อยู่กับองค์กรต่อไป

5. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้วิจัยได้พิจารณาด้านสุขภาพเป็นรายข้อ พบว่า การได้รับบริการน้ำดื่มที่สะอาดและปลอดภัย การได้รับคำแนะนำหรือได้รับความรู้เกี่ยวกับโรคภัย และการมีสุขภาพอนามัยที่ดีจากนายจ้าง สถานที่ทำงานจัดให้มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี และ

การให้บริการห้องสุขาที่สะอาดมีระบบระบายน้ำที่ดี โดยทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่มีระดับความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์กรญี่ปุ่นควรมีการทบทวนปรับเปลี่ยนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสุขภาพ เช่น สุขลักษณะของสถานที่ทำงาน ความสะอาดและเป็นระเบียบของสถานที่ทำงาน เป็นต้น เพื่อให้พนักงานมีความพอใจ มีความผูกพันต่อองค์กรเพื่อเป็นผลดีในการปฏิบัติงานและการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาวิจัยในประเด็นเดียวกันนี้ ในพื้นที่อื่นๆ ที่มีองค์กรญี่ปุ่นตั้งอยู่ เนื่องจากสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันไปในแต่ละท้องที่ อาจส่งผลกระทบต่อความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อจะได้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น
3. ควรมีการศึกษาวิจัยในปัจจัยคุณภาพชีวิตอื่นๆ ที่อาจจะมีผลกับความผูกพันต่อองค์กร อาทิเช่น ด้านสภาวะความเครียด ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพการงาน เป็นต้น เพื่อให้ผลการศึกษาคอบคลุมมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

TNI

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกตุณภัส เมธิ์กสิวัฒน์. (2555). ความสัมพันธ์ของความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่อ งาน และองค์การ กับความตั้งใจลาออกของพนักงานในธุรกิจโรงแรมจังหวัด นครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ทิม คิลี; และสุนันทา เสี่ยงไทย. (2552). วัฒนธรรมและการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบ ญี่ปุ่น. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). พฤติกรรมองค์กร (Organizational Behavior). พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นัฐกรณ์ บัวขาว. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท เอ็ม.จี. เอ็น. ซีคิวริตี้การ์ดเซอร์วิส จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- บริษัท โอซากิ คอนซัลตติ้ง จำกัด. (2559). ทำงานบริษัทญี่ปุ่นได้อย่างไร. สืบค้นเมื่อ 24 พฤศจิกายน 2561, จาก https://www.jobsugoi.com/article_detail/16.
- บุญพร ศิริรัตน์. (2555). ความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันและ ความสุขในองค์กร ระหว่างพนักงานชาวไทยในองค์กรธุรกิจไทยและองค์กร ธุรกิจญี่ปุ่น กรณีศึกษา บริษัทตรวจสอบสินค้าสากล (อัสโก้) จำกัด และบริษัท โอเม็ค จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปมินตา สมณะ. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดชัยนาท. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประสพชัย พสุนนท์. (2560). สถิติธุรกิจ. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬา.
- เปมิกา สังข์ขรณ์; และคณะ. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.

พงศ์สุนทร บุญชูเดชะ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต ชิ้นส่วนเพื่อการส่งออกในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). นครนายก : บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยนานาชาติเซนต์เทเรซา.

ภรณ์ มหามนต์. (2539). การประเมินประสิทธิผลองค์กร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ภาวิน ชินะโชติ; ทองฟู ศิริวงศ์; และศศนันท์ วิวัฒน์ชาติ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). นนทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.

มณฑิชา เป้าบุญปรุง; และการุณันท์ รัตนแสนวงษ์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

มติชนออนไลน์. (2560). เจโทรเผยบริษัทร่วมทุนญี่ปุ่นในไทยหันทำธุรกิจบริการมากขึ้น คาดยังรักษาแชมป์ลงทุนมากสุดในไทยต่อเนื่อง. สืบค้นเมื่อ 24 พฤศจิกายน 2561, จาก https://www.matichon.co.th/news-monitor/news_700015.

รังสรรค์ เลิศในสัตย์. (2555). เข้าใจการบริหารแบบญี่ปุ่น หรือพฤติกรรมการทำงานในองค์กรของคนญี่ปุ่น. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.

----- . (2557). วัฒนธรรมองค์กรแบบญี่ปุ่น. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.

รุจิรา เชาว์สุโข. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษา บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร. สารนิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ฤทธิวัฒน์ ทั้งกลาง. (2552). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วรารณา วันธนาวิชัย. (2549). คุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติในสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (เศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วิจิตรทัศน์.

- วีระเกียรติ เลิศวิไลกุลนที. (2549). **คุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่**. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศรินญา ปู่เต๊ะ. (2552). **คุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติในสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (เศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2556). **การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมจิตร จันท์เพ็ญ. (2557). **ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน)**. การค้นคว้าอิสระ ศศ.ม. (การบริการพัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมภารณ์ สุขโสม; ธนายุ ภู่วิทยาธร; และอรรถพงศ์ ลิ้มปัทมาญจน์. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). สุราษฎร์ธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2534). **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานส่งเสริมการลงทุน. (2561ก). **ข้อมูลการสำรวจข้อมูลความต้องการแรงงานจากโครงการที่ได้รับส่งเสริมการลงทุนทั้ง 4 ไตรมาสในปี พ.ศ.2561**. สืบค้นเมื่อ 17 กุมภาพันธ์ 2562, จาก https://www.boi.go.th/upload/content/Workforce_2018_Q4_5c497e39e8c43.pdf.
- . (2561ข). **รายงานภาวะส่งเสริมการลงทุนตามนโยบายส่งเสริมการลงทุน**. สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2562, จาก https://www.boi.go.th/upload/content/InvestmentSituation2018_5c4025eb6dd8f.pdf.
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร**. วารสารข้าราชการ. 51(17) : 10.
- สุวิกรม ชินสกุล. (2560). **ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา แรงงานกัมพูชาในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร พื้นที่จังหวัดชลบุรี**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.

- Ajantha Dharmasiri. (2012). The Influence of Quality of Work Life on Organizational Commitment : A Study of the Apparel Industry. **Sri Lankan Journal of Management.** 9(1) : 27-40.
- Aon Hewitt. (2017). **Trend in Global Employee Engagement.** Retrieved September 8, 2017, from <https://www.aonhewitt.com.au/Home/Resources/Reports-and-research/2017-Trends-in-Global-Employee-Engagement-report>.
- Baron. (1986). **Behavior in Organization.** Boston : Allyn & Bacon.
- Bluestone. (1977). Implementating Quality-of-Worklife Programs. **Management Review.** 6(9) : 43-46.
- Buchanan. (1974). **Building Organization Commitment : The Socialization of Managers in Work Organizations.** New York : Harper & Row.
- Cronbach. (1974). **Essentials of Psychological Testing.** 3rd ed. New York : Harper and Row.
- Davis, Louis. (1977). Enhancing the Quality of Working Life : Developments in the United States. **International Labour Review.** 116(1) : 53-56.
- Delamotte; and Takezawa. (1984). **Quality of Working Life in International Perspective.** New York : Harper & Row.
- Hackman; and Suttle. (1997). **Improving Life at Work; Behavioral Science Approach to Organization Change.** California : Goodyear Publishing.
- Hellriegel. (2001). **The Management of Organizational Behavior.** California : Prentice Hall.
- Herbert. (1976). **Dimension of Organizational Behavior.** New York : Macmillan.
- Ichimura. (1981). Economic Growth, Savings and Housing Finance in Japan. **Journal of Economic Studies.** 8(3) : 41-64.
- Kantor. (1968). Commitment and Social Organization: a Study of Commitment Mechanisms in Utopia Communities. **American Sociological Review.** 33(8) : 449-517.
- Meyer; and Allen. (1997). **Commitment in the Workplace : Theory, Research and Application.** California : Sage.
- Nasomboon. (2014). The Relationship Among Leadership Commitment, Organizational Performance, and Employee Engagement. **International Business Research.** 7(9) : 77-90.

- Parson. (1957.) Suggestions for a Sociological Approach to the Theory of Organization. **Administrative Science Quarterly**. 3(5) : 63-85.
- Santos. (1999). Cronbach's Alpha : A Tool for Assessing the Reliability of Scales. **The Journal of Extension**. 5(9) : 23-32.
- Shahrnaz Varnous. (2013). Study of Relationship of Quality of Work Life (QWL) and Organizational Commitment. **Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business**. 15(2) : 165-180.
- Sharma. (1975). **Population Trends, Recourses and Environment**. New Delhi : Dhanpat Rai.
- Steer. (1979). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly**. 22(1) : 46-560.
- Taro Yamane. (1973). **Taro Statistic : An Introductory Analysis**. New York : Harper & Row.
- UNESCO. (1981). **Quality of Life An Orientation of Population Education**. Bangkok : UNESCO.
- Walton. (1975). **Criteria for Quality of Working Life**. New York : Free Press.



TNI

ภาคผนวก

TNI

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถาม

TNI



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น ปีการศึกษา 2561

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น โดยมีรายละเอียดของคำถามดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพราะคำตอบที่เป็นจริงและสมบูรณ์เท่านั้น จะช่วยให้การวิจัยครั้งนี้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

3. คำตอบของท่าน ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ และจะประมวลผลเป็นรายงานในภาพรวม เพื่อที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น

จุฬิภรณ์ ภัยนิราศ

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น

สถาบันเทคโนโลยีไทย – ญี่ปุ่น

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวผู้ตอบแบบสอบถาม

1. องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรสัญชาติ

☐ 1) ไทย

☐ 2) ญี่ปุ่น

☐ 3) อื่นๆ

2. ตำแหน่งงาน

☐ 1) ระดับปฏิบัติการ

☐ 2) ระดับบริหาร

3. เพศ

☐ 1) ชาย

☐ 2) หญิง

4. อายุ

☐ 1) 20-29 ปี

☐ 2) 30-39 ปี

☐ 3) 40-49 ปี

☐ 4) 50 ปีขึ้นไป

5. สถานภาพ

☐ 1) โสด

☐ 2) สมรส / อยู่ด้วยกัน

☐ 3) หม้าย/แยก/หย่า

6. ระดับการศึกษา

☐ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ 2) ปริญญาตรี

☐ 3) สูงกว่าปริญญาตรี

7. ระดับเงินเดือน

☐ 1) ต่ำกว่า 15,000 บาท

☐ 2) 15,000-20,000 บาท

☐ 3) 20,001-25,000 บาท

☐ 4) 25,001-30,000 บาท

☐ 5) มากกว่า 30,000 บาท

8. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

☐ 1) ต่ำกว่า 5 ปี

☐ 2) 5-10 ปี

☐ 3) 10-15 ปี

☐ 4) มากกว่า 15 ปี

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนนระดับความคิดเห็นตามความจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุดเพียงหนึ่งช่อง

คุณภาพชีวิต	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสุขภาพ					
1. สถานที่ทำงานของท่านจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพเป็นประจำทุกปี					
2. ท่านได้รับคำแนะนำหรือได้รับความรู้เกี่ยวกับโรคภัย และการมีสุขภาพอนามัยที่ดีจากนายจ้าง					
3. ท่านได้รับบริการน้ำดื่มที่สะอาดและปลอดภัย					
4. ท่านได้รับบริการห้องสุขาที่สะอาดมีระบบระบายน้ำที่ดี					
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน					
1. ผลตอบแทนที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอต่อภาระการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม เมื่อเทียบกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน					
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ					
4. ผลตอบแทนที่บริษัทกำหนดมีความเหมาะสมและยุติธรรม					
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสที่จะใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล					
1. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
2. บริษัทของท่านมีการส่งเสริมสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานอยู่เสมอ					

คุณภาพชีวิต	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
3. มีการจัดฝึกอบรมและมีการพัฒนาทักษะเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง					
4. ท่านได้รับโอกาสในการส่งเสริมให้มีการสัมมนาในงานในเรื่องที่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ					
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสวัสดิการในอาชีพ					
1. สถานที่ทำงานของท่านมีการทำประกันสุขภาพให้กับพนักงาน					
2. สถานที่ทำงานของท่านมีเงินทดแทนจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการทำงาน					
3. สถานที่ทำงานของท่านมีสวัสดิการการเดินทางมาทำงานของพนักงานเช่น ค่าเดินทาง รถรับส่ง รถประจำตำแหน่ง เป็นต้น					
4. สถานที่ทำงานของท่านมีการจ่ายเงินรางวัลหรือโบนัสประจำปี					
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพสังคม					
1. การปฏิบัติงานในบริษัทที่เปิดโอกาสให้ได้สร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
2. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติเคารพในความเห็นของพนักงาน					
3. พนักงานในบริษัทมีความเป็นมิตรต่อกัน ให้ความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน					
4. บริษัทของท่านมีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกัน					

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนนระดับความคิดเห็นตามความจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุดเพียงหนึ่งช่อง

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านกล่าวถึงองค์กรในทางบวก					
1. ท่านกล่าวถึงองค์กรของท่านให้ผู้อื่นฟังอย่างภาคภูมิใจ					
2. เมื่อท่านได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรของท่านในทางลบ ท่านจะชี้แจงเพื่อโต้แย้งคำกล่าวลบนั่นทันที					
3. เมื่อท่านถูกถามเกี่ยวกับองค์กรของท่าน ท่านจะกล่าวถึงคุณงามความดีขององค์กรให้ผู้อื่นฟัง					
4. ถ้ามีโอกาสท่านจะบอกคนอื่น ๆ ถึงข้อดีกับการทำงานในองค์กรนี้					
ด้านการปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป					
1. ท่านคิดว่าท่านตัดสินใจถูกที่เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งนี้					
2. ท่านคิดว่าองค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่ท่านจะปฏิบัติงานด้วยในระยะยาว					
3. ท่านมีความประสงค์ที่จะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ต่อไป					
4. ท่านไม่เคยคิดที่จะออกจากองค์กรนี้เพื่อไปทำงานที่อื่น					
ด้านการพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร					
1. ท่านยอมเสียสละประโยชน์ส่วนตนบางครั้งเพื่อประโยชน์ขององค์กรและมุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายที่องค์กรคาดหวังไว้					
2. ท่านพยายามปกป้องและรักษาผลประโยชน์ขององค์กรเท่าที่ทำได้					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
3. ท่านเต็มใจเสมอที่จะให้ความพยายามพิเศษเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
4. ท่านยินดีใช้เวลาส่วนตัวของท่านเพื่อทำประโยชน์แก่องค์กร แม้ในบางครั้งจะไม่ได้รับค่าตอบแทนก็ตาม					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ภาคผนวก ข.

จดหมายเชิญตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามเพื่อทำสารนิพนธ์

TNI



สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
Thai-Nichi Institute of Technology

泰日工業大学

สร้างนวัตกรรม พัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างนักประดิษฐ์ พัฒนาผู้บริหาร

1771/1 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250
 โทรศัพท์: 0-2763-2600 โทรสาร: 0-2763-2700 Url: www.tni.ac.th
 1771/1 Pattanakarn Road, Suanluang, Bangkok 10250 Thailand
 Telephone: 0-2763-2600 Facsimile: 0-2763-2700 E-mail: tniinfo@tni.ac.th

ฝ่ายงาน บริหารธุรกิจ หลักสูตรบริหารธุรกิจญี่ปุ่น

ที่ บว. 0803/015/2561

วันที่ 18 มีนาคม พ.ศ. 2562

เรื่อง ขอเรียนเชิญตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามเพื่อทำสารนิพนธ์

เรียน ดร. รุ่งอรุณ กระแสสินธุ์

เนื่องด้วย นางสาวจุฬารัตน์ ภัยนิราศ รหัสนักศึกษา 60651019-6 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น ได้จัดทำแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น” โดยมี ดร. สุรสิทธิ์ อุดมธนาวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

หลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านฯ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ในด้านที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อดังกล่าว เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อให้ครอบคลุมความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและเนื้อหา ตลอดจนความเหมาะสมของภาษาและรูปแบบของแบบสอบถาม

ในการนี้หลักสูตรฯ จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามให้กับนักศึกษาตั้งที่กล่าวมาข้างต้น

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการ

ลงนาม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รังสรรค์ เลิศในสัตย์)

คณบดี คณะบริหารธุรกิจ

ติดต่อสอบถามข้อสงสัยแบบสอบถามได้ที่

นางสาวจุฬารัตน์ ภัยนิราศ

มือถือ : 095-649-4163 อีเมล : juju.hotaru@gmail.com



สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
Thai-Nichi Institute of Technology

泰日工業大学

สร้างนวัตกรรม พัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างบัณฑิตสู่ ผลิตนักบริหาร

1771/1 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250
 โทรศัพท์: 0-2763-2600 โทรสาร: 0-2763-2700 Url: www.tni.ac.th
 1771/1 Pattanakarn Road, Suanluang, Bangkok 10250 Thailand
 Telephone: 0-2763-2600 Facsimile: 0-2763-2700 E-mail: tniinfo@tni.ac.th

ฝ่ายงาน บริหารธุรกิจ หลักสูตรบริหารธุรกิจญี่ปุ่น

ที่ บว. 0803/015/2561

วันที่ 18 มีนาคม พ.ศ. 2562

เรื่อง ขอร้องเชิญตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามเพื่อทำสารนิพนธ์

เรียน ดร. อัจฉรา เอกยะติ

เนื่องด้วย นางสาวจุฬารัตน์ ภัยนิราศ รหัสนักศึกษา 60651019-6 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น ได้จัดทำแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น” โดยมี ดร. สุรสิทธิ์ อุดมธนาวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

หลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านฯ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ในด้านที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อดังกล่าว เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อให้ครอบคลุมความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและเนื้อหา ตลอดจนความเหมาะสมของภาษาและรูปแบบของแบบสอบถาม

ในการนี้หลักสูตรฯ จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามให้กับนักศึกษาตั้งที่กล่าวมาข้างต้น

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการ

ลงนาม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รังสรรค์ เลิศในสัตย์)

คณบดี คณะบริหารธุรกิจ

ติดต่อสอบถามข้อสงสัยแบบสอบถามได้ที่

นางสาวจุฬารัตน์ ภัยนิราศ

มือถือ : 095-649-4163 อีเมล : juju.hotaru@gmail.com



สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
Thai-Nichi Institute of Technology

泰日工業大学

สร้างนวัตกรรม พัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างนักประดิษฐ์ พัฒนาผู้บริหาร

1771/1 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250
 โทรศัพท์: 0-2763-2600 โทรสาร: 0-2763-2700 Url: www.tni.ac.th
 1771/1 Pattanakarn Road, Suanluang, Bangkok 10250 Thailand
 Telephone: 0-2763-2600 Facsimile: 0-2763-2700 E-mail: tniinfo@tni.ac.th

ฝ่ายงาน บริหารธุรกิจ หลักสูตรบริหารธุรกิจญี่ปุ่น

ที่ บว. 0803/015/2561

วันที่ 18 มีนาคม พ.ศ. 2562

เรื่อง ขอเรียนเชิญตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามเพื่อทำสารนิพนธ์

เรียน ดร. อริชฌุย์ ณ ระนอง

เนื่องด้วย นางสาวจุฬารัตน์ ภัยนิราศ รหัสนักศึกษา 60651019-6 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น ได้จัดทำแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการในองค์กรญี่ปุ่น” โดยมี ดร. สุรสิทธิ์ อุดมธนาวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

หลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่าท่านฯ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ในด้านที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อดังกล่าว เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อให้ครอบคลุมความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและเนื้อหา ตลอดจนความเหมาะสมของภาษาและรูปแบบของแบบสอบถาม

ในการนี้หลักสูตรฯ จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามให้กับนักศึกษาตั้งที่กล่าวมาข้างต้น

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการ

ลงนาม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รังสรรค์ เลิศในสัตย์)

คณบดี คณะบริหารธุรกิจ

ติดต่อสอบถามข้อสงสัยแบบสอบถามได้ที่

นางสาวจุฬารัตน์ ภัยนิราศ

มือถือ : 095-649-4163 อีเมล : juju.hotaru@gmail.com

ภาคผนวก ค.

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

TNI

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือก่อนดำเนินการวิจัย โดยการตรวจสอบความเที่ยง (Validity) ซึ่งได้ผลดังต่อไปนี้

ผลการประเมินความเที่ยงตรง (Validity)

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบการประเมินเชิงเนื้อหาจากการคำนวณค่า IOC (Indexes of Item Objective Congruence) จากผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านรวมทั้งหมด 3 ท่าน โดยกำหนดระดับความคิดเห็นแบ่งเป็น 3 ระดับ และนำผลความคิดเห็นดังต่อไปนี้

- 1) ให้ค่าเป็น 1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด
- 2) ให้ค่าเป็น 0 ถ้าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด
- 3) ให้ค่าเป็น -1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด

ผลความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน สรุปได้ดังนี้

TNI

TAHITI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ตารางที่ 25 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อคำถาม	ค่าคะแนนสอดคล้องของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ผลการ คำนวณ IOC
	ท่านที่	ท่านที่	ท่านที่	
	1	2	3	
คุณภาพชีวิตในการทำงาน				1.00
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสุขภาพ				1.00
1. สถานที่ทำงานของท่านจัดให้มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี	1	1	1	1.00
2. ท่านได้รับคำแนะนำหรือได้รับความรู้เกี่ยวกับโรคภัย และการมีสุขภาพอนามัยที่ดีจากนายจ้าง	1	1	1	1.00
3. ท่านได้รับบริการน้ำดื่มที่สะอาดและปลอดภัย	1	1	1	1.00
4. ท่านได้รับบริการห้องสุขาที่สะอาดมีระบบระบายน้ำที่ดี	1	1	1	1.00
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน				1.00
1. ผลตอบแทนที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอต่อภาวะการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	1	1	1	1.00
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน	1	1	1	1.00
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ	1	1	1	1.00
4. ผลตอบแทนที่บริษัทกำหนดมีความเหมาะสมและยุติธรรม	1	1	1	1.00

ตารางที่ 25 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่าคะแนนสอดคล้องของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ผลการ คำนวณ IOC
	ท่านที่	ท่านที่	ท่านที่	
	1	2	3	
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสที่จะใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล				1.00
1. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	1	1	1	1.00
2. บริษัทของท่านมีการส่งเสริมสนับสนุนให้แนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานอยู่เสมอ	1	1	1	1.00
3. มีการจัดฝึกอบรมและมีการพัฒนาทักษะเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1.00
4. ท่านได้รับโอกาสในการส่งเสริมให้มีการสัมมนา ดูงานในเรื่องที่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	1	1	1	1.00
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสวัสดิการในอาชีพ				1.00
1. สถานที่ทำงานของท่านมีการทำประกันสุขภาพให้กับพนักงาน	1	1	1	1.00
2. สถานที่ทำงานของท่านมีเงินทดแทนจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการทำงาน	1	1	1	1.00
3. สถานที่ทำงานของท่านมีสวัสดิการการเดินทางมาทำงานของพนักงานเช่น ค่าเดินทาง รถรับส่ง รถประจำตำแหน่ง เป็นต้น	1	1	1	1.00
4. สถานที่ทำงานของท่านมีการจ่ายเงินรางวัลหรือโบนัสประจำปี	1	1	1	1.00

ตารางที่ 25 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่าคะแนนสอดคล้องของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ผลการ คำนวณ IOC
	ท่านที่	ท่านที่	ท่านที่	
	1	2	3	
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพสังคม				1.00
1. การปฏิบัติงานในบริษัทที่เปิดโอกาสให้ ได้สร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1.00
2. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติ เคารพในความเห็นของพนักงาน	1	1	1	1.00
3. พนักงานในบริษัทมีความเป็นมิตรต่อกัน ให้ความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน	1	1	1	1.00
4. บริษัทของท่านมีการประชุมพูดคุย เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อ พัฒนาการทำงานร่วมกัน	1	1	1	1.00
ด้านกล่าวถึงองค์กรในทางบวก				1.00
1. ท่านกล่าวถึงองค์กรของท่านให้ผู้อื่นฟัง อย่างภาคภูมิใจ	1	1	1	1.00
2. เมื่อท่านได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กร ของท่านในทางลบ ท่านจะชี้แจงเพื่อโต้แย้ง คำกล่าวลบนั่นทันที	1	1	1	1.00
3. เมื่อท่านถูกถามเกี่ยวกับองค์กรของท่าน ท่านจะกล่าวถึงคุณงามความดีขององค์กร ให้ผู้อื่นฟัง	1	1	1	1.00
4. ถ้ามีโอกาสท่านจะบอกคนอื่น ๆ ถึงข้อดี กับการทำงานในองค์กรนี้	1	1	1	1.00

ตารางที่ 25 ผลการคำนวณค่า IOC ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่าคะแนนสอดคล้องของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ผลการ คำนวณ IOC
	ท่านที่	ท่านที่	ท่านที่	
	1	2	3	
ด้านการปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป				1.00
1. ท่านคิดว่าท่านตัดสินใจถูกที่เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งนี้	1	1	1	1.00
2. ท่านคิดว่าองค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่ท่านจะปฏิบัติงานด้วยในระยะยาว	1	1	1	1.00
3. ท่านมีความประสงค์ที่จะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ต่อไป	1	1	1	1.00
4. ท่านไม่เคยคิดที่จะออกจากองค์กรนี้เพื่อไปทำงานที่อื่น	1	1	1	1.00
ด้านการพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร				1.00
1. ท่านยอมเสียสละประโยชน์ส่วนตนบางครั้งเพื่อประโยชน์ขององค์กรและมุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายที่องค์กรคาดหวังไว้	1	1	1	1.00
2. ท่านพยายามปกป้องและรักษาผลประโยชน์ขององค์กรเท่าที่ทำได้	1	1	1	1.00
3. ท่านเต็มใจเสมอที่จะให้ความพยายามพิเศษเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ	1	1	1	1.00
4. ท่านยินดีใช้เวลาส่วนตัวของท่านเพื่อทำประโยชน์แก่องค์กร แม้ในบางครั้งจะไม่ได้รับค่าตอบแทนก็ตาม	1	1	1	1.00