

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร
และความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษาบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

กมลชนก คลังใหญ่

TNI

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บัณฑิตศึกษา สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการธุรกิจและอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

ปีการศึกษา 2568

FACTORS INFLUENCING QUALITY OF LIFE
AND EMPLOYEE ENGAGEMENT IN AN ORGANIZATION
CASE STUDY OF JAPANESE COMPANY IN SAMUTPRAKARN PROVINCE

Kamonchanok Klangyai

TNII

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

Graduate Studies

Thai-Nichi Institute of Technology

Academic Year 2025

หัวข้อสารนิพนธ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานใน
องค์กร และความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา
บริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

โดย

กมลชนก คลังใหญ่

สาขาวิชา

นวัตกรรมการจัดการธุรกิจและอุตสาหกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ดร.รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์

บัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วรากร ศรีเชวงทรัพย์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์รังสรรค์ เลิศในสัตย์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญญาดา นาสมบูรณ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(ดร.รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์)

กมลชนก คลังใหญ่ : ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร และความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษาบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์, 85 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร 2. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 150 คนวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ

ผลการศึกษา พบว่าบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร โดยมีสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 75.3 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งในองค์กร (AM4) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือบรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นใจในการทำงาน (AM2) ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และอันดับที่ 3 บรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (AM3) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรน้อยที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในทางตรงกันข้ามบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างขององค์กร (AM1) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

และพบว่าบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 32.5 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยเดียวคือบรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นใจในการทำงาน (AM2) ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในทางตรงกันข้ามบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างขององค์กร (AM1) บรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (AM3) และบรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งในองค์กร (AM4) ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชา นวัตกรรมการจัดการธุรกิจ

และอุตสาหกรรม

ปีการศึกษา 2568

ลายมือชื่อนักศึกษา

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

KAMONCHANOK KLANGYAI : FACTORS INFLUENCING QUALITY OF LIFE AND EMPLOYEE ENGAGEMENT IN AN ORGANIZATION : CASE STUDY OF JAPANESE COMPANY IN SAMUTPRAKARN PROVINCE. ADVISOR : DR.RUNGARUN KRASAESIN, 85 PP.

This study aimed 1. To examine organizational climate affecting employees' quality of work life, and 2. To investigate organizational climate affecting employee engagement. A questionnaire was used as the research instrument to collect data from 150 employees of a Japanese company located in Samut Prakan Province. The data were analyzed using descriptive statistics, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The results revealed that organizational climate significantly affected employees' quality of work life, with a multiple coefficient of determination (predictive power) of 75.3%. When considering each dimension, it was found that organizational climate in terms of conflict within the organization (AM4) had the greatest impact on employees' quality of work life, followed by organizational climate in terms of warmth/support in the workplace (AM2), both of which were statistically significant at the 0.01 level. The third factor, organizational climate regarding rewards and punishment (AM3), had the least impact on employees' quality of work life, with statistical significance at the 0.05 level. In contrast, organizational structure (AM1) had no statistically significant effect on employees' quality of work life.

Furthermore, the findings showed that organizational climate affected employee engagement, with a multiple coefficient of determination of 32.5%. When analyzed by dimension, only one factor organizational climate in terms of warmth/support in the workplace (AM2) had a statistically significant effect on employee engagement at the 0.01 level. In contrast, organizational structure (AM1), rewards and punishment (AM3), and conflict within the organization (AM4) had no statistically significant effect on employee engagement.

Graduate Studies

Field of Study Innovation of Business and
Industrial Management

Academic Year 2025

Student's Signature.....

Advisor's Signature.....

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือจากคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งขอกราบขอบพระคุณ ดร.รุ่งอรุณ กระแสสินธุ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการให้คำแนะนำปรึกษาตลอดจนติดตามการทำวิจัย รวมไปถึงตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ ผู้บริหาร และพนักงานบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการทุกท่าน ที่ท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการเก็บข้อมูลของงานสารนิพนธ์ครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ทุกท่าน ที่ให้วิชาความรู้ คำแนะนำ ตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย และเจ้าหน้าที่คณะบริหารธุรกิจทุกท่านที่ช่วยอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับขั้นตอนในการดำเนินการทำสารนิพนธ์ให้แก่ผู้วิจัย

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ครอบครัว รวมถึงครูบาอาจารย์ มิตรสหาย และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้ความเมตตา และการสนับสนุนที่ดีตลอดมา จนสารนิพนธ์ฉบับนี้ได้เสร็จสมบูรณ์

หากมีข้อบกพร่องหรือความผิดพลาดในส่วนใดเกิดขึ้นในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้เพียงผู้เดียวและจะขอปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นในโอกาสต่อไป

กมลชนก คลังใหญ่

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญรูป	ฉ
 บทที่	
1 บทนำ.....	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดสำคัญของบรรยากาศองค์กร (Organizational Climate).....	7
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life).....	8
แนวคิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement).....	10
ข้อมูลทั่วไปของบริษัท	12
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	18
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	18
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	19
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	28

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	29
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	30
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
	สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
	สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร.....	33
	ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	34
	ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร.....	37
	ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานในองค์กร.....	40
	ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของ พนักงานในองค์กร.....	47
	ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	50
5	บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	56
	สรุปผลการวิจัย.....	56
	อภิปรายผลการวิจัย.....	62
	ข้อเสนอแนะ.....	64
	บรรณานุกรม.....	66
	ภาคผนวก.....	71
	ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม.....	72
	ภาคผนวก ข. ผลทดสอบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	79
	ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์.....	85

สารบัญตาราง

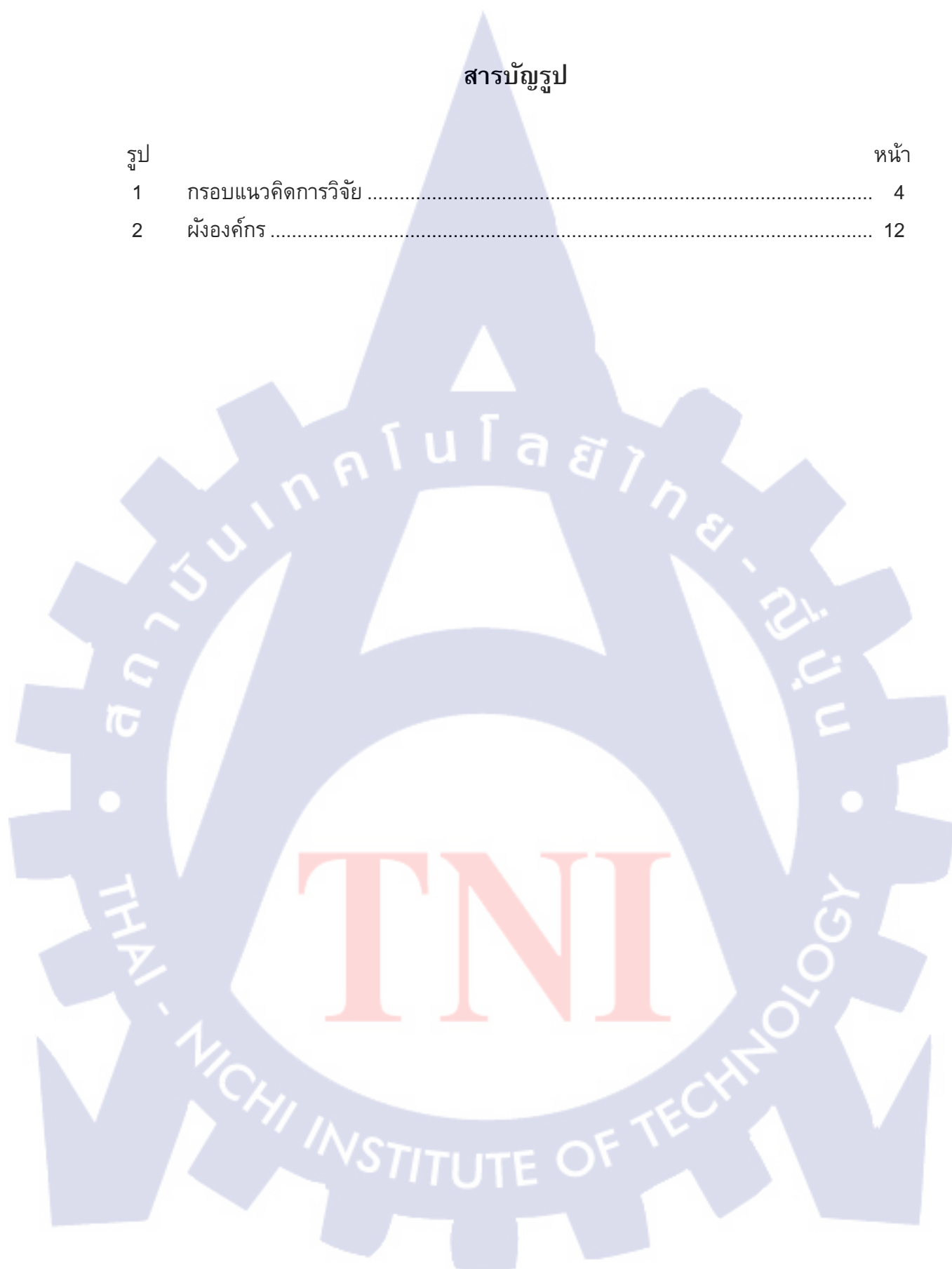
ตาราง	หน้า
1 ผลการคํานวณค่า IOC แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม....	23
2 ผลการคํานวณค่า IOC แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร.....	24
3 ผลการคํานวณค่า IOC แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	25
4 ผลการคํานวณค่า IOC แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	26
5 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในแต่ละด้าน.....	28
6 จํานวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจําแนกตามเพศ	34
7 จํานวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจําแนกตามอายุ	34
8 จํานวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจําแนกตามระดับการศึกษา.....	35
9 จํานวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจําแนกตามชั่วโมงการทำงานต่อวัน.....	35
10 จํานวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจําแนกตามอายุงาน	36
11 จํานวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจําแนกตามรายได้เฉลี่ย	36
12 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร.....	37
13 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร	37
14 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านความอบอุ่นใจในการทำงาน....	38
15 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ...	39
16 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านความขัดแย้งในองค์กร	39
17 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร.....	40
18 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	41
19 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	41
20 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ	42
21 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	43
22 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคม	44
23 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	45

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
24 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว.....	45
25 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	46
26 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร	47
27 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กรด้านความเชื่อมั่น และการยอมรับเป้าหมายขององค์กร.....	48
28 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กรด้านความเต็มใจ ในการทุ่มเทเพื่อองค์กร	48
29 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กรด้านความ ปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพในองค์กร	49
30 ค่าการแจกแจงของข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย	50
31 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรในการวิจัย	51
32 การวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานในองค์กร.....	52
33 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานในองค์กร.....	53
34 การวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อความผูกพัน ของพนักงานในองค์กร	54
35 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อความผูกพันของ พนักงานต่อองค์กร.....	54
36 ผลการคำนวณค่า IOC แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม....	80
37 ผลการคำนวณค่า IOC แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร.....	81
38 ผลการคำนวณค่า IOC แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	82
39 ผลการคำนวณค่า IOC แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	83

สารบัญรูป

รูป		หน้า
1	กรอบแนวคิดการวิจัย	4
2	ผังองค์กร	12



บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาเศรษฐกิจของประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ภายใต้บริบทของการแข่งขันทางเศรษฐกิจระดับโลกและการเคลื่อนย้ายการลงทุนระหว่างประเทศ โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรมการผลิตซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ข้อมูลจากกรมพัฒนาธุรกิจการค้าระบุว่าในช่วงต้นปี พ.ศ. 2568 มีมูลค่าการลงทุนจากต่างชาติในประเทศไทยจำนวน 23,160 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2567 อย่างมีนัยสำคัญ และนักลงทุนจากประเทศญี่ปุ่นยังคงเป็นประเทศที่มีมูลค่าการลงทุนสูงเป็นอันดับหนึ่ง (ประชาชาติธุรกิจ. 2568) นอกจากนี้ JETRO Bangkok ยังรายงานแนวโน้มเศรษฐกิจของบริษัทร่วมทุนญี่ปุ่นในประเทศไทยว่ามีความเชื่อมั่นต่อการลงทุนและมีแนวโน้มการส่งออกเพิ่มขึ้น รวมทั้งเห็นว่าการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของภาครัฐช่วยสนับสนุนการดำเนินธุรกิจในประเทศไทย (รัฐบาลไทย. 2568) ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าประเทศไทยยังคงเป็นฐานการผลิตที่สำคัญในภูมิภาคและมีแนวโน้มการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจดังกล่าวเกิดขึ้นควบคู่กับแนวคิดอุตสาหกรรมสมัยใหม่หรือ Industry 4.0 ซึ่งเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัล ระบบอัตโนมัติ และการเชื่อมโยงข้อมูลมาใช้ในการกระบวนการผลิต อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของการพัฒนาอุตสาหกรรมไม่ได้ขึ้นอยู่กับเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กันไป เนื่องจากการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (Nectec-Ace. 2021) ดังนั้นองค์กรในภาคการผลิตจึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM) เป็นกระบวนการในการวางแผน จัดหา พัฒนา และรักษาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในการจัดการ เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะในยุคที่การแข่งขันสูงและองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แนวคิดสำคัญประการหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์คือ “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” (Quality of Working Life : QWL) ซึ่งหมายถึงระดับความพึงพอใจและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานจากการทำงาน ทั้งด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ความปลอดภัย ความมั่นคงในอาชีพ ความสัมพันธ์ในองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เนื่องจากมนุษย์ต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ในชีวิตอยู่ในสถานที่ทำงาน ลักษณะของ

งานจึงมีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลโดยตรงวิทยา อินทร์สอน (2539) การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีช่วยให้พนักงานมีสุขภาพะทั้งทางกายและจิตใจ ลดความเครียด และส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน (กองสวัสดิการแรงงาน. 2547)

คุณภาพชีวิตในการทำงานยังส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงานต่อองค์กรเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีความภาคภูมิใจในองค์กร และเกิดความผูกพันต่อองค์กรที่พวรรณ ศิริคุณ (2542) สอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน หทัยรัตน์ ทศนวงศ์วรา; และคณะ (2566) ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรไว้ได้ในระยะยาวในทางตรงกันข้ามหากพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ อาจนำไปสู่ปัญหาการลาออกของพนักงาน (Turnover) ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กร ทั้งในด้านต้นทุนการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่ ประสิทธิภาพการทำงาน และขวัญกำลังใจของพนักงานที่เหลืออยู่ โดยการวิเคราะห์ของ Gallup พบว่าการทดแทนพนักงานหนึ่งคนอาจมีต้นทุนสูงถึง 1.5-2 เท่าของเงินเดือนประจำปีของพนักงาน วิงส์ ชัพคอนแทค (Wing Subcontract 2024) นอกจากนี้การสูญเสียบุคลากรยังทำให้องค์กรสูญเสียความรู้ ประสบการณ์ และความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ซึ่งส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว

บริษัทกรณีศึกษาซึ่งเป็นบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ เป็นโรงงานผลิตชิ้นส่วนท่ออากาศยานสำหรับแอร์ปรับอากาศและตู้เย็น มีพนักงานประมาณ 230 คน และกำลังอยู่ในช่วงขยายกำลังการผลิตโดยการก่อสร้างโรงงานใหม่เพื่อรองรับความต้องการของลูกค้าที่เพิ่มขึ้น การขยายตัวดังกล่าวทำให้องค์กรต้องเผชิญความท้าทายด้านทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในด้านการสรรหาบุคลากรใหม่และการรักษาพนักงานเดิม เนื่องจากการเพิ่มกำลังการผลิตจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีทักษะและประสบการณ์ หากองค์กรไม่สามารถรักษาพนักงานไว้ได้อาจเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพการผลิต อย่างไรก็ตามองค์กรยังไม่ทราบอย่างชัดเจนว่าปัจจัยใดส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงาน โดยเฉพาะปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร เช่น โครงสร้างองค์กร ความสัมพันธ์ในการทำงาน ระบบรางวัลและการลงโทษ และการจัดการความขัดแย้ง อีกทั้งองค์กรยังไม่เคยมีการศึกษาเชิงวิชาการเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงาน จึงทำให้การกำหนดนโยบายทรัพยากรมนุษย์ยังขาดข้อมูลเชิงประจักษ์รองรับ แม้องค์กรกำลังขยายการผลิตและมีความต้องการบุคลากรเพิ่มขึ้น แต่ยังไม่ทราบว่าปัจจัยใดส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงาน ซึ่งอาจนำไปสู่ความเสี่ยงด้านการลาออก การขาดแคลนแรงงาน และการดำเนินงานที่ไม่ต่อเนื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องศึกษาปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางการบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน การรักษามูลค่าที่มีคุณค่า และการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร

สมมติฐานของการวิจัย

1. บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร
2. บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัยและตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจักษ์ประเสริฐ; และคณะ (2565) คุณภาพชีวิตในการทำงานริชาร์ด วอลตัน (Richard Walton. 1974) และความผูกพันของพนักงานในองค์กร มันทัย, สตรี๊ด; และพอตเตอร์ (Mowday, Steers; Porter. 1979) จึงได้ขอบเขตตัวแปรดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรต้น

บรรยากาศองค์กร

- 1) โครงสร้างองค์กร
- 2) ความอบอุ่นใจในการทำงาน
- 3) การให้รางวัลและการลงโทษ
- 4) ความขัดแย้งในองค์กร

2. ตัวแปรตาม

2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร

- 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
- 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3) โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล

- 4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
- 5) การบูรณาการทางสังคม
- 6) ประชาธิปไตยในองค์กร
- 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
- 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.2 ความผูกพันของพนักงานในองค์กร

- 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
- 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

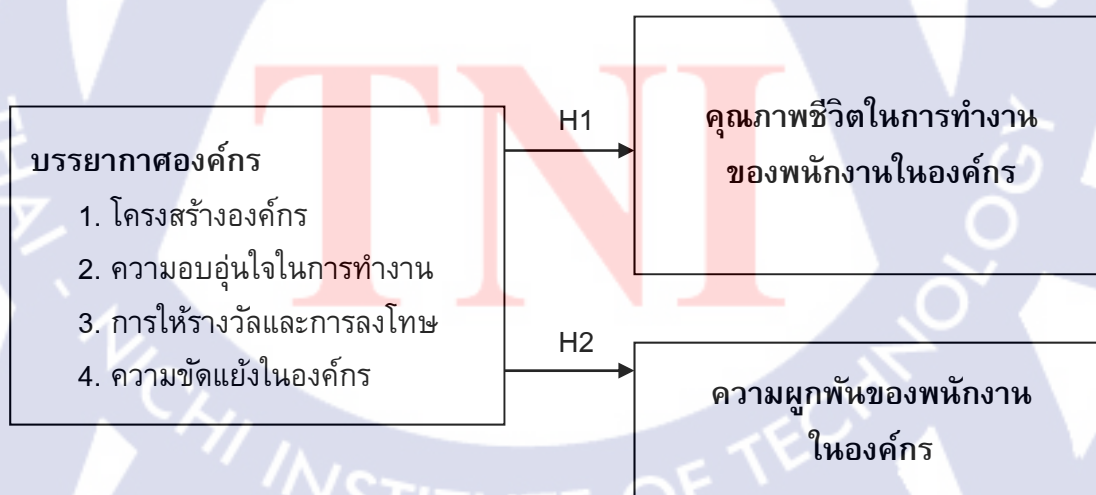
ขอบเขตด้านประชากรกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นบุคลากรของบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ 150 คน โดยใช้ตาราง Determining a Sample Size กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากประชากร 230 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคลและธุรการ ณ วันที่ 2 ธันวาคม 2568)

ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาตั้งแต่ ธันวาคม 2568 ถึง กุมภาพันธ์ 2569

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร และความผูกพันของพนักงานในองค์กร
2. นำผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร และความผูกพันของพนักงานในองค์กร มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **บรรยากาศองค์กร (Organizational Climate)** หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ทั้งด้านโครงสร้างการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ระบบรางวัลและการลงโทษ และการจัดการความขัดแย้ง ซึ่งสะท้อนรูปแบบการบริหารและส่งผลต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

1.1 **โครงสร้างองค์กร** หมายถึง ความชัดเจนของสายการบังคับบัญชา หน้าที่ และความรับผิดชอบของพนักงานในแต่ละตำแหน่ง รวมถึงการจัดระบบการบริหารงานที่เป็นระเบียบ เข้าใจง่าย และเอื้อต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

1.2 **ความอบอุ่นใจในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจของพนักงานในการทำงาน เช่น การได้รับการยอมรับ การให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงาน และการสามารถแสดงความคิดเห็นต่อการทำงานได้โดยไม่รู้สึกกดดัน

1.3 **การให้รางวัลและการลงโทษ** หมายถึง ระบบการตอบแทนขององค์กรทั้งด้านรางวัล การยกย่องชมเชย และการลงโทษที่มีความเหมาะสม ยุติธรรม และสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

1.4 **ความขัดแย้งในองค์กร** หมายถึง ความไม่ลงรอยหรือความเห็นต่างระหว่างบุคลากรในการทำงาน รวมถึงวิธีการจัดการความขัดแย้งขององค์กรและผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน

2. **คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL)** หมายถึง ระดับความพึงพอใจและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานจากการทำงาน ซึ่งครอบคลุมทั้งสภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคง ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ทางสังคม และสมดุลชีวิต

2.1 **ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ** หมายถึง รายได้ ค่าจ้าง และสวัสดิการที่พนักงานได้รับมีความเหมาะสมกับลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และเพียงพอต่อการดำรงชีวิต

2.2 **สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ** หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานที่ทำงานที่ไม่ก่อให้เกิดอันตราย มีความปลอดภัย และเอื้อต่อสุขภาพกายและจิตใจของพนักงาน

2.3 **โอกาสและการพัฒนาความสามารถ** หมายถึง การที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานใช้ความรู้ ทักษะ และพัฒนาศักยภาพของตนเอง รวมถึงการฝึกอบรมและการเรียนรู้ในการทำงาน

2.4 **ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน** หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และการมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือพัฒนาสายอาชีพ

2.5 **การบูรณาการทางสังคม** หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดี ความร่วมมือ ความสามัคคี และการยอมรับระหว่างพนักงานในองค์กร

2.6 **ประชาธิปไตยในองค์กร** หมายถึง การที่องค์กรเคารพสิทธิพนักงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ร้องเรียน และมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเป็นธรรม

2.7 **ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว** หมายถึง ความเหมาะสมระหว่างเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และเวลาพักผ่อน โดยงานไม่รบกวนชีวิตส่วนตัวมากเกินไป

2.8 **ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม** หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าการของตนมีคุณค่า มีประโยชน์ต่อองค์กร สังคม หรือชุมชน

3. **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement/Organizational Commitment)** หมายถึง ระดับความรู้สึกยึดมั่นและความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร รวมถึงการยอมรับเป้าหมายองค์กร ความเต็มใจในการทุ่มเททำงาน และความต้องการทำงานกับองค์กรต่อไป

3.1 **ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร** หมายถึง ระดับที่พนักงานมีความเชื่อถือในองค์กร เห็นด้วยกับค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และยอมรับทิศทาง การดำเนินงานขององค์กร

3.2 **ด้านความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร** หมายถึง ความตั้งใจและความพร้อมของพนักงานที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ และความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ แม้ในสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือเกินหน้าที่รับผิดชอบ

3.3 **ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพในองค์กร** หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป ไม่ต้องการลาออก และต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรในระยะยาว เนื่องจากรู้สึกผูกพันและเห็นคุณค่าขององค์กร

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความผูกพันของพนักงานในองค์กร บริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดสำคัญของบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate)
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)
3. แนวคิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement)
4. ข้อมูลทั่วไปของบริษัท
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดสำคัญของบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate)

ลิทวิน; และสตริงเกอร์ (Litwin; and Stringer. 1968) มองว่าบรรยากาศองค์การคือการรับรู้สภาพแวดล้อมภายใน ซึ่งมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและพฤติกรรม แบ่งบรรยากาศองค์การออกเป็น 6 องค์ประกอบสำคัญ

1. โครงสร้าง (Structure): ความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่ที่พนักงานรับรู้
2. มาตรฐาน (Standards): การวัดผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาและสร้างความภาคภูมิใจ
3. ความรับผิดชอบ (Responsibility): ความรู้สึกเป็นเจ้าของงานของพนักงาน
4. การได้รับการยอมรับ (Reward): การได้รับการยอมรับและชื่นชมในการทำงาน
5. การสนับสนุน (Support): การที่เพื่อนร่วมงานและหัวหน้าให้การช่วยเหลือ
6. ความรู้สึกผูกพัน (Commitment): ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและผูกพันกับองค์การ

สตริงเกอร์ (กฤตยา สุขสุคนธ์สา. 2565 : 11-12; อ้างอิงจาก Stringer. 2002) ได้แบ่งองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ ได้เป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านโครงสร้าง (Structure) ไม่ได้หมายถึงโครงสร้างองค์กรเพียงอย่างเดียว แต่จะ พิจารณาวามบุคลากรรู้สึกว่ามี ความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบหรือไม่ ปัจจัยด้าน Structure จะดีถ้าพนักงานมีความรู้สึกทำงานของทุกคนมีความชัดเจน แต่ถ้าบุคลากรภายในองค์กรมีความไม่มั่นใจในงานที่ทำหรือเกิดการตัดสินใจผิดพลาด ทำให้ด้านโครงสร้างของงานเกิดความผิดพลาดตามไปด้วย 2. ด้านมาตรฐาน (Standards) กล่าวโดยรวมถึงพนักงานที่ได้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจในงานที่ทำอยู่ รวมถึงความต้องการที่จะยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ถ้าระดับของมาตรฐานสูงขึ้น แสดงว่าพนักงานมีการหาแนวทางในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น 3. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) สะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานว่า

สามารถปฏิบัติงานและรับผิดชอบงานได้ด้วยตนเองหรือไม่ หรือแม้กระทั่งการเป็นเจ้านายของตนเอง การที่ทำงานที่มีความรอบคอบไม่มีความผิดพลาดทำงานที่ได้รับมอบหมายจนเสร็จ แสดงให้เห็นถึง ระดับ Responsibility สูง เปรียบเสมือนได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ แต่ถ้าอยู่เกณฑ์ที่ต่ำแสดงว่าการตัดสินใจด้วยตนเองหรือความรับผิดชอบอยู่ในระดับความ เสี่ยงที่ต่ำ 4. ด้านการชื่นชม (Recognition) แสดงให้เห็นถึงพนักงานว่าความรู้สึกที่ได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ได้ทำหรือไม่ ถ้าระดับของ Recognition อยู่ในเกณฑ์สูงส่งผลว่าพนักงานในองค์กรมีความสมดุลระหว่างงานที่ทำไปกับผลตอบแทนที่ได้รับ เมื่อใดก็ตามที่พนักงานรู้สึกว่าได้ผลตอบแทนที่ได้รับนั้นไม่คุ้มค่างานที่ได้ทำลงไปก็จะส่งผลต่อการจูงใจในการทำงานต่อไปในอนาคต ซึ่งผลตอบแทนไม่ได้หมายถึงเฉพาะปัจจัยด้านเงินเพียงอย่างเดียว 5. ด้านการสนับสนุน (Support) แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกเชื่อมั่นและได้รับการสนับสนุนในกลุ่มการปฏิบัติงานระดับของ Support อยู่ในเกณฑ์สูง ทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน และได้รับความช่วยเหลือเมื่อต้องการ ปัจจัยในด้านนี้จะส่งผล โดยตรงต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร เนื่องจากถ้าบุคลากรทราบว่า มีผู้ร่วมงาน หรือผู้บริหารคอยให้การสนับสนุนอยู่ตลอดเวลา ย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 6. ด้านความผูกพันและความมุ่งมั่น (Commitment) สะท้อนให้เห็นถึงความผูกพันและความมุ่งมั่นภายในองค์กรของคนที่ปฏิบัติงานอยู่ อีกทั้งความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดย Commitment ที่สูงแสดงให้เห็นได้ว่าบุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ในความรับผิดชอบต่อตัวพนักงานเองและความรับผิดชอบต่อผู้อื่นภายในองค์กรหรืองานที่เกี่ยวข้องกัน ประสิทธิภาพขององค์กรจะไม่มีอยู่เลยถ้าหากตัวพนักงานไม่สามารถสร้างจิตสำนึกในการทำงานร่วมกันเป็นทีมภายในองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life - QWL) คือแนวคิดของ Richard Walton (ซึ่งต้นฉบับเสนอไว้ในปี 1973 และ 1974) วอลตันมองว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ได้หมายถึงเพียงแค่ค่าตอบแทน แต่รวมถึงสภาพแวดล้อมและสิทธิพื้นฐานที่ส่งผลต่อความสุขและประสิทธิภาพของบุคลากร องค์กรประกอบหลัก 8 ประการตามแนวคิดของวอลตัน ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation): รายได้ต้องเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและยุติธรรมเมื่อเทียบกับงานประเภทเดียวกัน
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions): สิ่งแวดล้อมทางกายภาพต้องไม่เสี่ยงอันตราย และชั่วโมงการทำงานไม่ควรทำให้เกิดความเครียดเกินไป

3. โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities): งานควรเปิดโอกาสให้ใช้ทักษะ ความรู้ และมีความอิสระในการตัดสินใจ

4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security): พนักงานมีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง และมีความมั่นคงในอาชีพ

5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration in the Work Organization): สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ปราศจากความเหลื่อมล้ำหรือการเลือกปฏิบัติ

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism in the Work Organization): การเคารพสิทธิส่วนบุคคล ความเสมอภาค และพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นหรือร้องเรียนได้อย่างเป็นธรรม

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and Total Life Space): งานไม่ควรเข้ามารบกวนเวลาส่วนตัวหรือครอบครัวมากเกินไป

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance of Work Life): พนักงานรู้สึกว่าการงานที่มีคุณค่าและส่งผลดีต่อสังคมหรือชุมชน

วนพร สังข์ประเสริฐ; และคณะ (2565 : 97-111) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ว่า ประกอบด้วยหลายมิติ คือ 1) โครงสร้างขององค์การ เป็นโครงสร้างการบริหารขององค์การ การดำเนินงานต่างๆ รวมถึงกฎเกณฑ์ ข้อบังคับและการติดต่อสื่อสาร มรสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน เป็นระบบ ไม่ซ้ำซ้อน 2) ความท้าทายและความรับผิดชอบซึ่งเป็นการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความท้าทายของงาน รวมถึงความอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน 3) ความอบอุ่นในองค์การ เช่น ความรู้สึกว่ามีเพื่อนร่วมงานที่ดีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 4) การสนับสนุนโดยมีความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานอย่างเป็นมิตร โดยเฉพาะกับผู้บังคับบัญชาซึ่งจะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้ตลอดจนการทำงานเป็นทีม 5) การให้รางวัลและการลงโทษ มีการให้รางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่สำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์การ มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบและการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในการทำงาน 6) ความขัดแย้งหรือความคิดที่แตกต่างรวมทั้งอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในการแก้ปัญหา 7) มาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นไปตามระดับมาตรฐานที่กำหนดขึ้นเพื่อความชัดเจนในการปฏิบัติงาน 8) ความผูกพันที่มีต่อองค์การและความจงรักภักดีที่มีต่อหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่ และ 9) ความเสี่ยงเป็นลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่บุคลากรสามารถรับรู้เกี่ยวกับความรู้สึกถึงการปฏิบัติหน้าที่อย่างระมัดระวังหรือมีความเสี่ยงอย่างเหมาะสม

แนวคิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement)

สก็อต (อิทธิพงษ์ อินทยุ. 2562 : 19; อ้างอิงจาก Scott. 1985) ได้กล่าวถึงความหมายในความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง ทศนคติที่ตรงกันระหว่างพนักงานในองค์กรกับเป้าหมายภารกิจขององค์กร พนักงานขององค์กรจะแสดงถึงพฤติกรรมและความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรของตนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

อิทธิพงษ์ อินทยุ. (2562 : 19) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง การที่พนักงานในองค์กรยอมทุ่มเทเสียสละความสุขส่วนตนเพื่อประโยชน์ขององค์กรตนเอง พนักงานในองค์กรยอมทุ่มเทและเสียสละความสุขส่วนตนเพื่อประโยชน์ขององค์กรตัวเอง พนักงานในองค์กรมีความรู้สึกผูกพันทางใจต่อองค์กร มีความรักความผูกพันต่อองค์กรอย่างแนบแน่น

แนวคิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) มาจากงานวิจัยที่ชื่อว่า “The Measurement of Organizational Commitment” ซึ่งถูกคิดและตีพิมพ์ในปี ค.ศ. 1979 แนวคิดนี้พัฒนาโดยพวกเขาได้สรุปองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการหลักตามที่คุณกล่าวถึง ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (Strong Belief in and Acceptance of the Organization's Goals and Values)
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร (Willingness to Exert Considerable Effort on Behalf of the organization)
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร (Strong Desire to Maintain Membership in the Organization)

อเลย์; และมีเยอร์ (อิทธิพงษ์ อินทยุ. 2562 : 19-20; อ้างอิงจาก Alley; and Meyer. 1990) ได้นิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์กรโดยแบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้
 - 1.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรหมายถึง การที่พนักงานมีความเห็นพ้องและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ พนักงานเชื่อมั่นว่าเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจะทำให้ตนประสบความสำเร็จในการทำงาน เชื่อมั่นว่าค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรจะมีส่วนช่วยให้เกิดความมั่นคงในหน้าที่การงานของตน รวมทั้งรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานให้กับองค์กร
 - 1.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานแสดงออกถึงความหมายและตั้งใจอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้องค์กรของตนบรรลุเป้าหมายหรือภารกิจ เช่น พยายามพัฒนาการทำงานของตนเองอยู่ตลอดเวลาสร้างสรรค์ผลงานชิ้นใหม่ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร มีความมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานแม้ว่าจะล่วง

เลยระยะเวลาในการทำงานของตนไปแล้ว เมื่อองค์กรเกิดปัญหาก็พร้อมและเต็มใจในการให้ความร่วมมือแก้ไขปัญหาดังกล่าว เป็นต้น

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานแสดงออกถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นมิตรต่อสมาชิกต่อไปในองค์กร ไม่ว่าจะองค์กรของตนจะอยู่ในสภาวะใดก็ตาม เช่น จะทำงานให้องค์กรของตนเองต่อไปจนสิ้นสิ้นสัญญาจ้างหรือเกษียณอายุงาน ไม่คิดลาออกจากองค์กรแม้ว่าองค์กรของตนอาจยุบเลิกในอนาคตไม่คิดลาออกจากองค์กรแม้ว่าการไปทำงานในหน่วยงานอื่นตนเองจะได้รับค่าตอบแทน เงินเดือนหรือสวัสดิการที่มากกว่า เป็นต้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม

หมายถึง การที่พนักงานในองค์กรมีการแสดงพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความ ต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร พฤติกรรมดังกล่าวนี้จะเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกอย่าง สม่ำเสมอ โดยเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการพิจารณาซึ่งใจแล้วว่าหากตนเองลาออกจากองค์กรไปจะทำให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี เป็นการเปรียบเทียบผลที่ตนจะได้รับระหว่างยังคงอยู่ในหน่วยงานกับการลาออกจากองค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม

หมายถึง การที่พนักงานในองค์กรมองว่าการที่ตนมีความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นบรรทัดฐานของสังคม กล่าวคือ การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรนั้นคือสิ่งที่สังคมมองว่าควรจะมีอยู่แล้ว สมาชิกในองค์กรควรมีความทุ่มเท มุ่งมั่น ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กรของตนเอง เพราะนั่นคือสิ่งที่ถูกต้องที่ควรจะทำ

โรเบิร์ต; และแมนนารี (อิทธิพงษ์ อินทยุง. 2562 : 19-20; อ้างอิงจาก Robert; and Mannaric. 1997) กล่าวถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง การที่พนักงานในองค์กรมีความเห็นพ้องต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร ทำให้สมาชิกในองค์กรมีทัศนคติที่สอดคล้องไปในทางเดียวกันกับเป้าหมายภารกิจขององค์กร ทำให้เกิดความพยายามทำงานเพื่อองค์กร เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กรของตนเอง

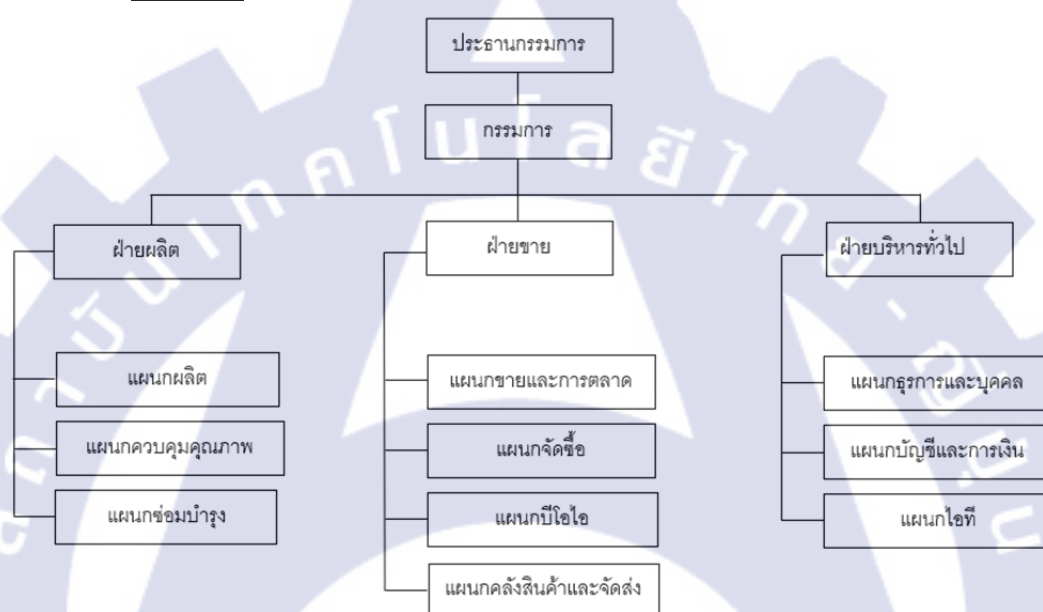
นุชจิรา สุขใส (นุชจิรา สุขใส. 2552; อ้างอิงจาก อิทธิพงษ์ อินทยุง. 2562 : 19-20) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง การที่พนักงานในองค์กรมีทัศนคติและแสดงพฤติกรรมในการทำงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรพนักงานมีความทุ่มเทอุทิศตนเพื่อให้องค์กรของตนประสบความสำเร็จ รวมถึงมีความต้องการอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรอย่างแน่วแน่ไม่เปลี่ยนแปลง

ข้อมูลทั่วไปของบริษัท

ประวัติโดยย่อ

บริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ เป็นบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น 100% มีฐานการผลิตในกลุ่มบริษัท อาทิต ประเทศญี่ปุ่น ประเทศจีน ประเทศสโลวาเกีย และประเทศไทย ทั้งที่ในประเทศไทยเริ่มก่อตั้งบริษัทและดำเนินการผลิต ตั้งแต่พฤษภาคม 2553 จนถึงปัจจุบัน มีบุคลากรประมาณ 230 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคลและธุรการ ณ วันที่ 2 ธันวาคม 2568)

ผังองค์กร



รูปที่ 2 ผังองค์กร

ธุรกิจหลัก

ผลิตแปรรูปและประกอบชิ้นส่วนการจัดเรียงระบบท่อสารทำความเย็นสำหรับระบบเครื่องปรับอากาศเชิงพาณิชย์ ผลิตระบบท่อและชิ้นส่วนสำหรับเครื่องทำน้ำร้อนระบบ Elocuted

การรับรอง

ได้รับการรับรอง (ข้อมูล ณ มกราคม 2568) ดังนี้

1. ใ้รับรองระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001 : 2015
2. ใ้รับรองระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 : 2015

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วนพร สังข์ประเสริฐ; และคณะ (2565 : 108-109) ได้ศึกษาบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลของการศึกษาพบว่า บรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีหน่วยงานต่างๆ เป็นจำนวนมากและมีข้าราชการซึ่งเป็น ผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่มีภารกิจแตกต่างกันออกไปตามสำนักและกองซึ่งทำให้ทราบถึงบรรยากาศในองค์กรที่แตกต่างกันและส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่า องค์กรใดที่มีบรรยากาศการที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข โดยมีองค์ประกอบที่มีความอบอุ่น ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีกลมเกลียว มีความรับผิดชอบ มีการให้รางวัลในการทำงาน มีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นและมีมาตรฐานการปฏิบัติรวมถึงมีการแก้ไขปัญหากรณีเกิดความขัดแย้งขึ้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานถ้าทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน โดยมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดีมีองค์ประกอบที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับทุกสิ่งทุกอย่างที่ตนเองพอใจจะทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญต่อองค์กรเนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานคือการทำงานที่มีรายได้และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนมีการพัฒนาส่งเสริมทางด้านร่างกายและจิตใจให้มีสุขภาพที่ดีไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและเสี่ยงอันตรายจะนำไปสู่ความภาคภูมิใจของผู้ปฏิบัติงานทำให้รู้สึกมีเกียรติที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรอันจะนำไปสู่การประสบความสำเร็จตามนโยบายและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามที่ได้ตั้งไว้

กฤตยา สุขสุนทรสา (2565 : 68-69) ได้ศึกษา วิจัยเชิงปริมาณด้านบรรยากาศภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่ม Millennials ของบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาปัจจัยด้านบรรยากาศภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม Gen Y กรณีศึกษาบริษัทประกันภัยรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลของการศึกษาพบว่า ปัจจัยบรรยากาศภายในองค์กรของบริษัทประกันภัยรถยนต์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ด้านความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายชาย กลุ่ม Gen Y ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ส่วนปัจจัยบรรยากาศภายในองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ปัจจัยบรรยากาศภายในองค์กร ด้าน

ความรับผิดชอบการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเฉพาะในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ปัจจัยบรรยากาศภายในองค์กร ด้านมาตรฐานการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเฉพาะในด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ปัจจัยบรรยากาศภายในองค์กร ด้านการชื่นชม มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเฉพาะในด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

หทัยรัตน์ ทศนวงศ์วรา; และคณะ (2566 : 50-65) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท สยามอะกริ ซัพพลาย จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท สยามอะกริ ซัพพลาย จำกัด ผลของการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท สยามอะกริ ซัพพลาย จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและร่วมงาน และด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 84.6 ซึ่งเป็นหัวข้อในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทั่วไปที่ต้องการผลตอบแทนที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีในสถานที่ทำงาน และไม่มี ความเครียดล้าในงาน

สาคร วงศ์ศรี (2567 : 138) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ผลของการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านการบริหารงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม ด้านความสมดุลของเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยทั้งหมดทุกด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความ สัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรง ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ในทิศทางบวก

สุรเชษฐ์ วัชรุม (2560 : 50) ได้ศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมฮอลิเดย์อินน์ สีลม โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับระดับความผูกพันองค์กร ผลของการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร สองด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร และความต้องการที่จะรักษาความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีเพียงด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมาก

วศินี สาธินาค (2567 : 93) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลของการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วฐู สวานานนท์ (2561 : 56-57) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาระดับลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ($r = .362, p < .01$) และเมื่อแยกพิจารณาถึงลักษณะงานในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคลด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงานด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านธรรมาภิบาลขององค์กร ด้านภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ก็ได้ผลเช่นเดียวกันนั่นคือคุณภาพชีวิตในการทำงานในทุกๆ ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

วชิรวิทย์ จันทรเปลี่ยน (2567 : 95) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ผลของการศึกษาพบว่า ในภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับปานกลาง ที่ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรเท่ากับ 0.586 และเป็นไปในทิศทางเดียวกันทุกตัวแปร สอดคล้องกับงานวิจัยของกุลธิดา ไทยสุริโย ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรจึงกล่าวได้ว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ขณะที่หากมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับน้อยที่สุด จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้นอย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาข้อมูลความสัมพันธ์ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางแล้วนั้นพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ในบางมิติที่องค์กรกรุงเทพมหานคร

ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน สามารถสร้างความผูกพันต่อข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้ โดยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมิติด้านสังคม มิติด้านการทำงาน และมิติส่วนตัว มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ามิติด้านเศรษฐกิจ ซึ่งอาจมาจากการที่ลักษณะงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครจะเป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายสาธารณะ ข้าราชการฯ กลุ่มดังกล่าวจึงอาจมีความรู้สึกว่าการได้มีความพยายามในการเพิ่มพูน ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง จนเกิดเป็นความผูกพันขึ้น ขณะที่มิติด้านเศรษฐกิจ แม้ว่ากรุงเทพมหานครจะมีการส่งเสริมเพิ่มเติมสวัสดิการต่าง ๆ แต่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการในการดำรงชีวิตของข้าราชการกลุ่มดังกล่าวได้ และอาจส่งผลไปยังความผูกพันให้น้อยกว่ามิติในด้านอื่น ๆ ด้วย

อิทธิพงษ์ อินทยุ; และคณะ (2562 : 68) ได้ศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานราชการสังกัดกรมศุลกากร โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานราชการกรมศุลกากรที่ส่งผลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กร ผลของการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42) สะท้อนให้เห็นว่า พนักงานราชการ กรมศุลกากรมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมาก

ทิพย์วดี แยมชื่นพงศ์ (2561 : 63-66) ได้ศึกษา ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาองค์กรเพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิก โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อให้เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรกรณีศึกษาองค์กรเพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิก ผลของการศึกษาพบว่า เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรความสัมพันธ์ทางสังคมส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความสัมพันธ์ทางสังคมไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน ความสัมพันธ์ทางสังคมไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่าง

เต็มที่ในการทำงาน สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรและความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษาโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทั้งหมดของบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 230 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคลและธุรการ ณ วันที่ 2 ธันวาคม 2568)

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane. 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 กลุ่มตัวอย่างจำนวนไม่ต่ำกว่า 146 คน

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

โดยที่ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อน

แทนค่าในสูตร

$$\frac{230}{1 + 230(0.05)^2}$$

$$(0.05)^2 = 0.0025$$

$$230 \times 0.0025 = 0.575$$

$$1 + 0.575 = 1.575$$

$$230 \div 1.575 = 146.03$$

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่าง = 146 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ได้นำแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสร้างเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั่วโมงการทำงาน การทำงานล่วงเวลา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ จำนวนทั้งหมด 6 ข้อ

ข้อ 1 เพศ

ข้อ 2 อายุ

ข้อ 3 ระดับการศึกษา

ข้อ 4 ชั่วโมงการทำงาน

ข้อ 5 การทำงานล่วงเวลา

ข้อ 6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ผู้ศึกษาได้สร้างข้อคำถามอ้างอิงจาก วนพร สังข์ประเสริฐ; และคณะ (2565) โดยปรับเนื้อหาให้มีความเหมาะสมกับประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งแบบสอบถามประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างองค์กร จำนวน 2 ข้อ ด้านความอบอุ่นใจในการทำงาน จำนวน 2 ข้อ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ จำนวน 2 ข้อ ด้านความขัดแย้งในองค์กร จำนวน 2 ข้อ รวมทั้งหมด 8 ข้อ ดังนี้

- ข้อ 1 - 2 ด้านโครงสร้างองค์กร
- ข้อ 3 - 4 ด้านความอบอุ่นใจในการทำงาน
- ข้อ 5 - 6 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ
- ข้อ 7 - 8 ด้านโครงสร้างองค์กร

ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ใช้แนวทางของ Likert Scale (Rating Scale) 5 ระดับ โดยแบ่งเกณฑ์การประเมินระดับความคิดเห็นการให้คะแนน เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง เห็นปานกลาง
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้ศึกษาได้สร้างข้อคำถามตามแนวคิดของริชาร์ด วอลตัน (Richard Walton. 1974) โดยปรับเนื้อหาให้มีความเหมาะสมกับประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งแบบสอบถามประกอบไปด้วย 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำนวน 2 ข้อ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 2 ข้อ โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล จำนวน 2 ข้อ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน จำนวน 2 ข้อ การบูรณาการทางสังคม จำนวน 2 ข้อ ประชาธิปไตยในองค์กร จำนวน 2 ข้อ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำนวน 2 ข้อ ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จำนวน 2 ข้อ รวมทั้งหมด 16 ข้อดังนี้

- ข้อ 1 - 2 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
- ข้อ 3 - 4 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- ข้อ 5 - 6 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
- ข้อ 7 - 8 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
- ข้อ 9 - 10 ด้านการบูรณาการทางสังคม
- ข้อ 11 - 12 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
- ข้อ 13 - 14 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
- ข้อ 15 - 16 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ใช้แนวทางของ Likert Scale (Rating Scale) 5 ระดับ โดยแบ่งเกณฑ์การประเมินระดับความคิดเห็นการให้คะแนน เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบ ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริงในระดับ มากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริงในระดับ มาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริงในระดับ ปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริงในระดับ น้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริงในระดับ น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร ผู้ศึกษาได้สร้างข้อคำถามตามแนวคิดของมัตเตย์, สตรีด; และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers; and Porter. 1979) โดยปรับเนื้อหาให้มีความเหมาะสมกับประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ซึ่งแบบสอบถามประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร จำนวน 2 ข้อ ด้านความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร จำนวน 2 ข้อ และด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพในองค์กร จำนวน 2 ข้อ รวมทั้งหมด 6 ข้อดังนี้

- ข้อ 1 - 2 ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร
- ข้อ 3 - 4 ด้านความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร
- ข้อ 5 - 6 ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพในองค์กร

ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ใช้แนวทางของ Likert Scale (Rating Scale) 5 ระดับ โดยแบ่งเกณฑ์การประเมินระดับความคิดเห็นการให้คะแนน เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบ ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริงในระดับ มากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริงในระดับ มาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริงในระดับ ปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริงในระดับ น้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริงในระดับ น้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผลเฉลี่ยของแบบสอบถามโดยแบ่งเป็นคะแนนออกเป็น 5 ช่วง ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

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

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต และความผูกพันของพนักงานในองค์กรเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน	ความหมาย
4.21 - 5.00	อยู่ในระดับ มากที่สุด
3.41 - 4.20	อยู่ในระดับ มาก
2.61 - 3.40	อยู่ในระดับ ปานกลาง
1.81 - 2.60	อยู่ในระดับ น้อย
1.00 - 1.80	อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การทดสอบคุณภาพแบบสอบถาม

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำและตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาของแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความสอดคล้อง ความถูกต้องของเนื้อหาของข้อคำถามตามองค์ประกอบและเนื้อหาที่ศึกษา รวมถึงความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ มีรายชื่อดังต่อไปนี้

- ท่านที่ 1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิชชีญา เกิดช่วย
- ท่านที่ 2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธารทิพย์ พจน์สุภาพ
- ท่านที่ 3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาจารย์ ประจวบเหมาะ

จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินความสอดคล้องของเนื้อหาของข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านนำมาวิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Indexes of Item Objective Congruence : IOC) โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นและมีการแทนค่าคะแนนข้อคำถาม ดังนี้

คะแนนเท่ากับ 1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์
 คะแนนเท่ากับ -1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์
 คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์

เมื่อได้รับแบบประเมินความสอดคล้องคืนจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยนำมาหาค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Indexes of Item Objective Congruence : IOC)

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง
 $\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดให้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามที่ยอมรับได้ต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.50 จึงถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและคัดเลือกนำมาใช้ได้ หากข้อคำถามใดที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าน้อยกว่า 0.50 ถือว่า ข้อคำถามนั้นไม่มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จึงคัดเลือกข้อคำถามนั้นออกมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตามข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญให้เสร็จก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

ตารางที่ 1 ผลการคำนวณค่า IOC แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อคำถาม		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ผลการ คำนวณ IOC
1	เพศ	1	1	1	1
2	อายุ	1	1	1	1
3	ระดับการศึกษา	1	1	1	1
4	ชั่วโมงการทำงาน	1	1	0	0.67
5	การทำงานล่วงเวลา	1	0	1	0.67
6	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	1	1	1	1

ตารางที่ 2 ผลการคำนวณค่า IOC แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

ข้อคำถาม		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ผลการ คำนวณ IOC
ด้านโครงสร้างองค์กร					1
1	องค์กรมีโครงสร้างการบริหารงาน ที่ชัดเจนและเป็นระบบ	1	1	1	1
2	หน้าที่และความรับผิดชอบของ พนักงานแต่ละตำแหน่งมีความชัดเจน เหมาะสม	1	1	1	1
ด้านความอบอุ่นใจในการทำงาน					1
3	พนักงานรู้สึกได้รับการยอมรับและให้ เกียรติจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1
4	พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะในการทำงานได้อย่าง เปิดเผยโดยไม่รู้สึกกดดัน	1	1	1	1
ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ					1
5	องค์กรมีระบบการให้รางวัลที่เป็นธรรม และเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
6	การลงโทษในองค์กรเป็นไปตามหลัก ความยุติธรรมและมีเหตุผล	1	1	1	1
ด้านความขัดแย้งในองค์กร					0.83
7	องค์กรสามารถจัดการความขัดแย้ง ระหว่างบุคลากรได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1
8	องค์กรมีแนวทางจัดการความขัดแย้งที่ ช่วยให้การทำงานดำเนินไปอย่าง ราบรื่น	1	1	0	0.67

ตารางที่ 3 ผลการคำนวณค่า IOC แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อคำถาม		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ผลการ คำนวณ IOC
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ					1
1	ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับลักษณะงานและความรับผิดชอบ	1	1	1	1
2	สวัสดิการที่องค์กรจัดให้สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้	1	1	1	1
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					1
3	สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยต่อสุขภาพและชีวิตของพนักงาน	1	1	1	1
4	สิ่งแวดล้อมในการทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1
ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ					1
5	พนักงานมีโอกาสใช้ความรู้และความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพในการทำงาน	1	1	1	1
6	องค์กรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับงาน	1	1	1	1
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน					1
7	พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานกับองค์กร	1	1	1	1
8	องค์กรมีแนวทางหรือระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน	1	1	1	1
ด้านการบูรณาการทางสังคม					1
9	พนักงานได้รับการยอมรับและให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1
10	องค์กรส่งเสริมความร่วมมือและความสามัคคีในการทำงานระหว่างบุคลากร	1	1	1	1

ตารางที่ 3 ผลการคำนวณค่า IOC แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

ข้อคำถาม		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ผลการ คำนวณ IOC
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร					1
11	พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการทำงานได้อย่างเปิดเผย	1	1	1	1
12	การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	1	1	1	1
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว					1
13	พนักงานสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1
14	ปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสม	1	1	1	1
ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม					0.83
15	พนักงานรู้สึกว่าการดำเนินงานขององค์กรมีประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน	1	1	1	1
16	พนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรที่คำนึงถึงรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	0	1	1	0.67

ตารางที่ 4 ผลการคำนวณค่า IOC แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ข้อคำถาม		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ผลการ คำนวณ IOC
ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร					
ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร					1
1	พนักงานมีความเชื่อมั่นในการดำเนินงานขององค์กร	1	1	1	1
2	พนักงานยอมรับวัฒนธรรมขององค์กร	1	1	1	1

ตารางที่ 4 ผลการคำนวณค่า IOC แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (ต่อ)

ข้อคำถาม		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ผลการ คำนวณ IOC
ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร					
ด้านความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร					1
3	พนักงานมีความตั้งใจทุ่มเทร่างกาย และแรงใจในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
4	พนักงานมีความเต็มใจที่จะทำงาน เพิ่มเติมเพื่อความสำเร็จขององค์กร	1	1	1	1
ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพในองค์กร					1
5	พนักงานมีความตั้งใจที่จะทำงานกับ องค์กรนี้ต่อไปในระยะยาว	1	1	1	1
6	พนักงานรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร	1	1	1	1

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผ่านการทดสอบความตรง (Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้ทำการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองสำรวจ (Try Out) กับใช้กับกลุ่มประชากรจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ในการหาค่าสัมประสิทธิ์แสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของครอนบัค (Cronbach, 1990 : 161) (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยต้องได้ค่าสัมประสิทธิ์แสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามไม่ต่ำกว่า 0.07 ถ้าข้อคำถามใดได้ค่าสัมประสิทธิ์แสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต่ำกว่า 0.07 ต้องนำมาปรับปรุงแก้ไขและนำไปทดสอบใหม่ก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

ผลการตรวจสอบสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามในแต่ละด้านเป็นรายข้อของแบบสอบถามทั้งหมด แสดงค่าดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในแต่ละด้าน

ข้อคำถาม	จำนวน ข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่น
บรรยากาศองค์กร		
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	2	.743
2. ด้านความอบอุ่นใจในการทำงาน	2	.746
3. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	2	.854
4. ด้านความขัดแย้งในองค์กร	2	.789
คุณภาพชีวิตในการทำงาน		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	2	.879
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	2	.918
3. ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ	2	.900
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	2	.929
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	2	.837
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	2	.709
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	2	.749
8. ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	2	.910
ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร		
1. ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	2	.845
2. ด้านความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร	2	.838
3. ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพในองค์กร	2	.845

จากตารางสรุปผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แสดงความเชื่อมั่นของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่าสัมประสิทธิ์แสดงความเชื่อมั่น (Alpha Coefficient) หลังการทดสอบทั้งรายด้านและรายข้อของทุกข้อคำถามมีค่ามากกว่า 0.7 ทั้งหมด ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริงตามแผนการดำเนินการศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่จัดทำขึ้น ผู้ศึกษาได้ดำเนินการดังนี้

1. จัดทำหนังสือขออนุญาตเก็บแบบสอบถามให้ทางบริษัทกรณีศึกษาทำการอนุมัติ
2. ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง

3. ดำเนินการติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่แจกให้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 150 ชุด คิดเป็นร้อยละ 65.22 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมดที่แจก 230 ชุด โดยใช้เวลาในการเก็บข้อมูลเป็นเวลา 1 สัปดาห์

4. นำแบบสอบถามที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและสรุปผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากการรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาดำเนินการตามรายละเอียด ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบ ความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม

2. การลงรหัส (Coding) เป็นการนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่กำหนดไว้

3. ประมวลผลข้อมูล (Processing) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการลงรหัสมาบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistic Package for the Social Sciences for Windows) และทำการคำนวณทางสถิติ

4. การวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Cronbach's Alpha Coefficient) เป็นแบบสอบถามมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale)

5. การวิเคราะห์ความปกติ (Normality) ของข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าฐานนิยม (Mode) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความแปรปรวน (Variance) ค่าการกระจายที่สมมาตร (Skewness) และค่าความสูงของการกระจาย (Kurtosis)

6. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Multiple Choices) วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางบรรยาย

7. การวิเคราะห์ข้อมูลบรรยายภาคองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความอบอุ่นใจในการทำงาน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้งในองค์กร โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลผลและการจัดอันดับ

8. การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะ

งานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลผลและการจัดอันดับ

9. การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันของพนักงานในองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพในองค์กร โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลผลและการจัดอันดับ

10. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความอบอุ่นใจในการทำงาน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และด้านความขัดแย้งในองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร โดยการใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

11. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความอบอุ่นใจในการทำงาน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และด้านความขัดแย้งในองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กร โดยการใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

12. ศึกษาบรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความอบอุ่นใจในการทำงาน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และด้านความขัดแย้งในองค์กร ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร ด้วยการใช้การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple Linear Regression)

13. ศึกษาบรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความอบอุ่นใจในการทำงาน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และด้านความขัดแย้งในองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กร ด้วยการใช้การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple Linear Regression)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้มาจากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ซึ่งการวิเคราะห์จะใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) ได้แก่ การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีความเป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple Regression)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรและความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กับประชากร และได้รับการตอบกลับมาทั้งหมดจำนวน 150 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติและทดสอบสมมติฐานการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยจะนำเสนอผลการทดสอบและการวิเคราะห์ไว้ 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั่วโมงการทำงานต่อวัน อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติแบบความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความอบอุ่นใจในการทำงาน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้งในองค์กร โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลผลและการจัดอันดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลผลและการจัดอันดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพในองค์กร โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลผลและการจัดอันดับ

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งประกอบด้วย

1. บรรยายการส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร
2. บรรยายการส่งผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดการเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ต่างๆ ดังนี้

$\bar{X}$	หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวอย่างเพียร์สัน
F	หมายถึง ค่าสถิติแจกแจงแบบ F (F-Distribution)
t	หมายถึง ค่าสถิติการแจกแจงแบบ t (t-Distribution)
R	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ
R^2	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์
SEb	หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b
SEEst	หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
a	หมายถึง ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
Sig.	หมายถึง ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ (Significant)
*	หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
H_0	หมายถึง สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	หมายถึง สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

AM1	บรรยายการส่งผลกระทบด้านโครงสร้างขององค์กร
AM2	บรรยายการส่งผลกระทบด้านความอบอุ่นใจในการทำงาน
AM3	บรรยายการส่งผลกระทบด้านการให้รางวัลและการลงโทษ
AM4	บรรยายการส่งผลกระทบด้านความขัดแย้งในองค์กร
QWL	คุณภาพชีวิตในการทำงาน
ENG	ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในส่วนนี้เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั่วโมงการทำงานต่อวัน อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ข้อมูลทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 150 คน สามารถสรุปแจกแจงข้อมูลได้ดังนี้

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
1. ชาย	52	34.70
2. หญิง	93	62.00
3. LGBTQ+	5	3.30
รวม	150	100.00

จากตารางที่ 6 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 62.00 เป็นเพศชาย จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 34.70 และ LGBTQ+ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
1. น้อยกว่า 25 ปี	17	11.30
2. 25-34 ปี	66	44.00
3. 35-44 ปี	43	28.70
4. 45 ปีขึ้นไป	24	16.00
รวม	150	100.00

จากตารางที่ 7 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 25-34 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 รองลงมา มีอายุ 35-44 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 28.70 อายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 และกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดมีอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	61	40.70
2. มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช./ปวส.	72	48.00
3. ปริญญาตรี	16	10.70
4. สูงกว่าปริญญาตรี	1	0.60
รวม	150	100.00

จากตารางที่ 8 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดที่มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช./ปวส. จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 40.70 ระดับปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.70 และกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดคือระดับสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามชั่วโมงการทำงานต่อวัน

ชั่วโมงการทำงานต่อวัน	จำนวน	ร้อยละ
1. 8 ชั่วโมง (ไม่มีการทำงานล่วงเวลา)	15	10.00
2. 8-10.5 ชั่วโมง (ทำ OT 2.5 ชม.)	68	45.30
3. 10.5-12.5 ชั่วโมง (ทำ OT 4.5 ชม.)	54	36.00
4. มากกว่า 12.5 ชั่วโมง (ทำ OT มากกว่า 4.5 ชม.)	13	8.70
รวม	150	100.00

จากตารางที่ 9 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามชั่วโมงการทำงานต่อวันส่วนใหญ่ทำงานวันละ 8-10.5 ชั่วโมง (ทำ OT 2.5 ชม.) จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 45.30 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ทำงาน 10.5-12.5 ชั่วโมง (ทำ OT 4.5 ชม.) จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 ทำงานต่อวัน 8 ชั่วโมง (ไม่มีการทำงานล่วงเวลา) จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และกลุ่มตัวอย่างที่ชั่วโมงการทำงานมากกว่า 12.5 ชั่วโมง (ทำ OT มากกว่า 4.5 ชม.) จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุงาน

อายุการงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 1 ปี	33	22.00
2. 1-5 ปี	65	43.30
3. 6-10 ปี	34	22.70
4. 10 ปีขึ้นไป	18	12.00
รวม	150	100.00

จากตารางที่ 10 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงานซึ่งส่วนใหญ่ปฏิบัติงานกับองค์กร อายุงาน 1-5 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30 รองลงมาเป็นอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 22.70 อายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 และอายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ย

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 15,000 บาท	49	32.70
2. 15,001-30,000 บาท	95	63.30
3. 30,001-50,000 บาท	4	2.70
4. 50,000 บาท ขึ้นไป	2	1.30
รวม	150	100.00

จากตารางที่ 11 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยซึ่งส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ย 15,001-30,000 บาท จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 63.30 รองลงมาเป็นพนักงานรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 32.70 รายได้เฉลี่ย 30,001-50,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 และรายได้เฉลี่ย 50,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

ตารางที่ 12 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านโครงสร้างองค์กร	3.07	1.026	ปานกลาง
ด้านความอบอุ่นใจในการทำงาน	3.31	0.973	ปานกลาง
ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	2.92	1.030	ปานกลาง
ด้านความขัดแย้งในองค์กร	2.98	0.968	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.07	0.999	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับ ปานกลาง กล่าวคือมีค่าเฉลี่ย 3.07 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.999

เมื่อพิจารณารายละเอียดรายด้านเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความอบอุ่นใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.31$) รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{X} = 3.07$) ด้านความขัดแย้งในองค์กร ($\bar{X} = 2.98$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ($\bar{X} = 2.92$) โดยทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 13 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร

บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	สูง มาก	สูง	ปาน กลาง	ต่ำ	ต่ำ มาก			
องค์กรมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ	9 6.00	35 23.30	67 44.70	22 14.70	17 11.30	2.98	1.039	ปาน กลาง
หน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละตำแหน่งมีความชัดเจนเหมาะสม	11 7.30	45 30.00	60 40.00	23 15.30	11 7.30	3.15	1.013	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.07	1.026	ปาน กลาง

หมายเหตุ : ตัวเลขแถวบน คือ จำนวน ตัวเลขแถวล่าง คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับ ปานกลาง กล่าวคือมีค่าเฉลี่ย 3.07 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.026

เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 พนักงานมีความคิดเห็นว่างค์กรมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งอย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.15 (S.D. = 1.013) อยู่ในระดับ ปานกลาง รองลงมาคือองค์กรมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนและเป็นระบบมีค่าเฉลี่ย 2.98 (S.D. = 1.039) อยู่ในระดับ ปานกลาง

ตารางที่ 14 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านความอบอุ่นใจในการทำงาน

บรรยากาศภายในองค์กร ด้านความอบอุ่นใจใน การทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	สูง มาก	สูง	ปาน กลาง	ต่ำ	ต่ำ มาก			
พนักงานรู้สึกได้รับการ ยอมรับและให้เกียรติจาก เพื่อนร่วมงาน	23 15.40	52 34.70	56 37.30	14 9.30	5 3.30	3.49	0.974	มาก
พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะใน การทำงานได้อย่างเปิดเผย โดยไม่รู้สึกกดดัน	11 7.30	42 28.00	61 40.70	27 18.00	9 6.00	3.13	0.972	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.31	0.973	ปาน กลาง

หมายเหตุ : ตัวเลขแถวบน คือ จำนวน ตัวเลขแถวล่าง คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นใจในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับ ปานกลาง กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ย 3.31 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.973

เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 พนักงานรู้สึกได้รับการยอมรับและให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.49 (S.D. = 0.974) อยู่ในระดับ มาก รองลงมาคือพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการทำงานได้อย่างเปิดเผยโดยไม่รู้สึกกดดัน มีค่าเฉลี่ย 3.13 (S.D. = 0.972) อยู่ในระดับ ปานกลาง

ตารางที่ 15 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ

บรรยากาศองค์กร ด้านการให้รางวัลและ การลงโทษ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล
	สูง มาก	สูง	ปาน กลาง	ต่ำ	ต่ำ มาก			
องค์กรมีระบบการให้รางวัล ที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับ ผลการปฏิบัติงาน	9 6.00	23 15.30	66 44.00	33 22.00	19 12.70	2.80	1.043	ปาน กลาง
การลงโทษในองค์กรเป็นไป ตามหลักความยุติธรรมและ มีเหตุผล	11 7.40	36 24.00	62 41.30	30 20.00	11 7.30	3.04	1.016	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						2.92	1.03	ปาน กลาง

หมายเหตุ : ตัวเลขแถวบน คือ จำนวน ตัวเลขแถวล่าง คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลและการลงโทษ พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับ ปานกลาง กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ย 2.92 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.030

เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 การลงโทษตามหลักความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.04 (S.D. = 1.016) อยู่ในระดับ ปานกลาง รองลงมา คือองค์กรมีระบบการให้รางวัลที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 2.80 (S.D. = 1.043) อยู่ในระดับ ปานกลาง

ตารางที่ 16 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านความขัดแย้งในองค์กร

บรรยากาศภายในองค์กร ด้านความขัดแย้ง ในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล
	สูง มาก	สูง	ปาน กลาง	ต่ำ	ต่ำ มาก			
องค์กรสามารถจัดการความ ขัดแย้งระหว่างบุคลากรได้ อย่างเหมาะสม	9 6.00	32 21.40	74 49.30	24 16.00	11 7.30	3.03	0.955	ปาน กลาง
องค์กรมีแนวทางจัดการ ความขัดแย้งที่ช่วยให้การ ทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่น	7 4.70	30 20.00	72 48.00	26 17.30	15 10.00	2.92	0.980	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						2.98	0.968	ปาน กลาง

หมายเหตุ : ตัวเลขแถวบน คือ จำนวน ตัวเลขแถวล่าง คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งในองค์กร พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับ ปานกลาง กล่าวคือมีค่าเฉลี่ย 2.98 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.968

เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 การจัดการความขัดแย้งระหว่างบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 3.03 (S.D. = 0.955) อยู่ในระดับ ปานกลาง และรองลงมาคือองค์กรมีแนวทางจัดการความขัดแย้งที่ช่วยให้การทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่นมีค่าเฉลี่ย 2.92 (S.D. = 0.980) อยู่ในระดับ ปานกลาง

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร

ตารางที่ 17 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	2.83	1.018	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.16	1.000	ปานกลาง
ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ	3.23	0.963	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	2.97	0.960	ปานกลาง
ด้านการบูรณาการทางสังคม	3.26	0.945	ปานกลาง
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	2.94	0.992	ปานกลาง
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.18	0.945	ปานกลาง
ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	3.28	0.948	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.10	0.971	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยรวม 3.10 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.971

เมื่อพิจารณารายละเอียดรายด้านเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{X} = 3.28$) รองลงมาคือด้านการบูรณาการทางสังคม ($\bar{X} = 3.26$) อันดับที่ 3 ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ($\bar{X} = 3.23$) อันดับที่ 4 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.18$) อันดับที่ 5 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 3.16$) อันดับที่ 6 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 2.97$) อันดับที่ 7 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X} = 2.94$) และอันดับที่ 8 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 2.83$)

ตารางที่ 18 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานในองค์กร ด้านค่าตอบแทนที่เป็น ธรรมและเพียงพอ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	สูง มาก	สูง	ปาน กลาง	ต่ำ	ต่ำ มาก			
ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความ เหมาะสมกับลักษณะงาน และความรับผิดชอบ	6 4.00	33 22.00	68 45.30	28 18.70	15 10.00	2.91	0.983	ปาน กลาง
สวัสดิการที่องค์กรจัดให้ สามารถตอบสนองความ ต้องการของพนักงานได้	8 5.30	25 16.70	56 37.30	42 28.00	19 12.70	2.74	1.052	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						2.83	1.018	ปาน กลาง

หมายเหตุ : ตัวเลขแถวบน คือ จำนวน ตัวเลขแถวล่าง คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับ ปานกลาง กล่าวคือมีค่าเฉลี่ย 2.83 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.018

เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับลักษณะงานและความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 2.91 (S.D. = 0.983) อยู่ในระดับ ปานกลาง และสวัสดิการที่องค์กรจัดให้สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ มีค่าเฉลี่ย 2.74 (S.D. = 1.052) อยู่ในระดับ ปานกลาง

ตารางที่ 19 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานในองค์กร ด้านสภาพการทำงานที่ ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	สูง มาก	สูง	ปาน กลาง	ต่ำ	ต่ำ มาก			
สถานที่ทำงานมีความ ปลอดภัยต่อสุขภาพและ ชีวิตของพนักงาน	10 6.70	45 30.00	57 38.00	28 18.70	10 6.60	3.11	1.007	ปาน กลาง

ตารางที่ 19 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานในองค์กร ด้านสภาพการทำงานที่ ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล
	สูง มาก	สูง	ปาน กลาง	ต่ำ	ต่ำ มาก			
สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่าง มีประสิทธิภาพ	14 9.40	42 28.00	63 42.00	23 15.30	8 5.30	3.21	0.992	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.16	1.000	ปาน กลาง

หมายเหตุ : ตัวเลขแถวบน คือ จำนวน ตัวเลขแถวล่าง คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับ ปานกลาง กล่าวคือมีค่าเฉลี่ย 3.16 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.000

เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 คือสิ่งแวดล้อมในการทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.21 (S.D. = 0.992) อยู่ในระดับ ปานกลาง รองลงมาคือสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยต่อสุขภาพและชีวิตของพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 3.11 (S.D. = 1.007) อยู่ในระดับ ปานกลาง

ตารางที่ 20 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร
ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานในองค์กร ด้านโอกาสและการพัฒนา ความสามารถ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล
	สูง มาก	สูง	ปาน กลาง	ต่ำ	ต่ำ มาก			
พนักงานมีโอกาใช้ความรู้ และความสามารถของตนเอง อย่างเต็มศักยภาพในการ ทำงาน	13 8.70	49 32.70	60 40.00	22 14.60	6 4.00	3.27	0.955	ปาน กลาง

ตารางที่ 20 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร
ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานในองค์กร ด้านโอกาสและการพัฒนา ความสามารถ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	สูง มาก	สูง	ปาน กลาง	ต่ำ	ต่ำ มาก			
องค์กรสนับสนุนให้พนักงาน พัฒนาความรู้และทักษะที่ เกี่ยวข้องกับการทำงาน	16 10.70	32 21.30	71 47.30	25 16.70	6 4.00	3.18	0.97	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.23	0.963	ปาน กลาง

หมายเหตุ : ตัวเลขแถวบน คือ จำนวน ตัวเลขแถวล่าง คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับ ปานกลาง กล่าวคือมีค่าเฉลี่ย 3.23 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.963

เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 พนักงานมีโอกาใช้ความรู้และความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.27 (S.D. = 0.955) อยู่ในระดับ ปานกลาง รองลงมาคือองค์กรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.18 (S.D. = 0.970) อยู่ในระดับ ปานกลาง

ตารางที่ 21 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานในองค์กร ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	สูง มาก	สูง	ปาน กลาง	ต่ำ	ต่ำ มาก			
พนักงานรู้สึกมีความมั่นคง ในการทำงานกับองค์กร	9 6.00	29 19.30	72 48.00	30 20.00	10 6.70	2.98	0.952	ปาน กลาง
องค์กรมีแนวทางหรือระบบ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่ชัดเจน	9 6.00	29 19.30	67 44.70	35 23.30	10 6.70	2.95	0.968	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						2.97	0.960	ปาน กลาง

หมายเหตุ : ตัวเลขแถวบน คือ จำนวน ตัวเลขแถวล่าง คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับ ปานกลาง กล่าวคือมีค่าเฉลี่ย 2.97 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.960

เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานกับองค์กร มีค่าเฉลี่ย 2.98 (S.D. = 0.952) อยู่ในระดับ ปานกลาง รองลงมาคือองค์กรมีแนวทางหรือระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 2.95 (S.D. = 0.968) อยู่ในระดับ ปานกลาง

ตารางที่ 22 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานในองค์กร ด้านการบูรณาการ ทางสังคม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล
	สูง มาก	สูง	ปาน กลาง	ต่ำ	ต่ำ มาก			
พนักงานได้รับการยอมรับ และให้เกียรติจากเพื่อน ร่วมงาน	16 10.70	54 36.00	58 38.70	15 10.00	7 4.70	3.38	0.967	ปาน กลาง
องค์กรส่งเสริมความร่วมมือ และความสามัคคีในการ ทำงานระหว่างบุคลากร	11 7.40	35 23.30	72 48.00	26 17.30	6 4.00	3.13	0.922	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.26	0.945	ปาน กลาง

หมายเหตุ : ตัวเลขแถวบน คือ จำนวน ตัวเลขแถวล่าง คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรด้านการบูรณาการทางสังคม พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับ ปานกลาง กล่าวคือมีค่าเฉลี่ย 3.26 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.945

เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 พนักงานได้รับการยอมรับและให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.38 (S.D. = 0.967) อยู่ในระดับ ปานกลาง และรองลงมาคือองค์กรส่งเสริมความร่วมมือและความสามัคคีในการทำงานระหว่างบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 3.13 (S.D. = 0.922) อยู่ในระดับ ปานกลาง

ตารางที่ 23 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานในองค์กร ด้านประชาธิปไตยใน องค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	สูง มาก	สูง	ปาน กลาง	ต่ำ	ต่ำ มาก			
พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการทำงานได้อย่างเปิดเผย	9 6.00	32 21.30	70 46.70	28 18.70	11 7.30	3.00	0.969	ปาน กลาง
การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	7 4.70	28 18.70	72 48.00	24 16.00	19 12.60	2.87	1.014	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						2.94	0.992	ปาน กลาง

หมายเหตุ : ตัวเลขแถวบน คือ จำนวน ตัวเลขแถวล่าง คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร ด้านประชาธิปไตยในองค์กร พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับ ปานกลาง กล่าวคือมีค่าเฉลี่ย 2.94 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.992

เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการทำงานได้อย่างเปิดเผย มีค่าเฉลี่ย 3.00 (S.D. = 0.969) อยู่ในระดับ ปานกลาง รองลงมาคือการบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย 2.87 (S.D. = 1.014) อยู่ในระดับ ปานกลาง

ตารางที่ 24 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่าง งานกับชีวิตส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	สูง มาก	สูง	ปาน กลาง	ต่ำ	ต่ำ มาก			
พนักงานสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	12 8.00	51 34.00	70 46.70	10 6.70	7 4.60	3.34	0.896	ปาน กลาง

ตารางที่ 24 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่าง งานกับชีวิตส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	สูง มาก	สูง	ปาน กลาง	ต่ำ	ต่ำ มาก			
ปริมาณงานที่รับผิดชอบ เหมาะสม	8 5.40	38 25.30	63 42.00	29 19.30	12 8.00	3.01	0.993	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.18	0.945	ปาน กลาง

หมายเหตุ : ตัวเลขแถวบน คือ จำนวน ตัวเลขแถวล่าง คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับ ปานกลาง กล่าวคือมีค่าเฉลี่ย 3.18 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.945

เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 พนักงานสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.34 (S.D. = 0.896) อยู่ในระดับ ปานกลาง และรองลงมาคือปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.01 (S.D. = 0.993) อยู่ในระดับ ปานกลาง

ตารางที่ 25 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร
ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานในองค์กร ด้านการคำนึงถึงประโยชน์ และความรับผิดชอบต่อสังคม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	สูง มาก	สูง	ปาน กลาง	ต่ำ	ต่ำ มาก			
พนักงานได้รับการยอมรับ และให้เกียรติจากเพื่อน ร่วมงาน	18 12.00	50 33.30	61 40.70	14 9.30	7 4.70	3.39	0.975	ปาน กลาง
องค์กรส่งเสริมความร่วมมือ และความสามัคคีในการ ทำงานระหว่างบุคลากร	12 8.00	37 24.70	68 45.30	29 19.30	4 2.70	3.16	0.920	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.28	0.948	ปาน กลาง

หมายเหตุ : ตัวเลขแถวบน คือ จำนวน ตัวเลขแถวล่าง คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับ ปานกลาง กล่าวคือมีค่าเฉลี่ย 3.28 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.948

เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 พนักงานได้รับการยอมรับและให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.39 (S.D. = 0.975) อยู่ในระดับ ปานกลาง รองลงมาคือองค์กรส่งเสริมความร่วมมือและความสามัคคีในการทำงานระหว่างบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 3.16 (S.D. = 0.920) อยู่ในระดับ ปานกลาง

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร

ตารางที่ 26 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร

ความผูกพันของพนักงานในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	3.07	0.874	ปานกลาง
ด้านความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร	3.74	0.975	มาก
ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพในองค์กร	3.46	1.115	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.42	0.988	มาก

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าความผูกพันของพนักงานในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.42 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.988

เมื่อพิจารณารายละเอียดรายด้านเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 3.74$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพในองค์กร ($\bar{X} = 3.46$) อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 3.07$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 27 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กรด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร

ความผูกพันของพนักงาน ในองค์กร ด้านความ เชื่อมั่นและการยอมรับ เป้าหมายขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล
	สูง มาก	สูง	ปาน กลาง	ต่ำ	ต่ำ มาก			
พนักงานมีความเชื่อมั่นใน การดำเนินงานขององค์กร	5 3.30	36 24.00	73 48.70	30 20.00	6 4.00	3.03	0.859	ปาน กลาง
พนักงานมีความเชื่อมั่นใน การดำเนินงานขององค์กร	7 4.70	38 25.30	75 50.00	23 15.30	7 4.70	3.10	0.888	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.07	0.874	ปาน กลาง

หมายเหตุ : ตัวเลขแถวบน คือ จำนวน ตัวเลขแถวล่าง คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กรด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับ ปานกลาง กล่าวคือมีค่าเฉลี่ย 3.07 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.874

เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 พนักงานยอมรับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.10 (S.D. = 0.890) อยู่ในระดับปานกลาง และรองลงมาคือพนักงานมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.03 (S.D. = 0.860) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 28 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กรด้านความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร

ความผูกพันของพนักงาน ในองค์กร ด้านความเต็ม ใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล
	สูง มาก	สูง	ปาน กลาง	ต่ำ	ต่ำ มาก			
พนักงานมีความตั้งใจทุ่มเท ร่างกายและแรงใจในการ ปฏิบัติงาน	37 24.70	59 39.30	44 29.30	5 3.30	5 3.30	3.79	0.966	มาก
พนักงานมีความเต็มใจที่จะ ทำงานเพิ่มเติมเพื่อ ความสำเร็จขององค์กร	38 25.30	43 28.70	55 36.70	12 8.00	2 1.30	3.69	0.984	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.74	0.975	มาก

หมายเหตุ : ตัวเลขแถวบน คือ จำนวน ตัวเลขแถวล่าง คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กรด้านความตั้งใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับมาก กล่าวคือมีค่าเฉลี่ย 3.74 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.975

เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 พนักงานมีความตั้งใจทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.79 (S.D. = 0.970) อยู่ในระดับมาก และรองลงมาคือมีความตั้งใจทำงานเพิ่มเติมเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.69 (S.D. = 0.980) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 29 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพในองค์กร

ความผูกพันของพนักงาน ในองค์กร ด้านความ ปรารถนาที่จะรักษา สมาชิกภาพในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	สูง มาก	สูง	ปาน กลาง	ต่ำ	ต่ำ มาก			
พนักงานมีความตั้งใจที่จะ ทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป ในระยะยาว	38 25.40	32 21.30	63 42.00	15 10.00	2 1.30	3.59	1.017	มาก
พนักงานรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็น ส่วนหนึ่งขององค์กร	31 20.70	34 22.70	55 36.70	14 9.30	16 10.60	3.33	1.213	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.46	1.115	มาก

หมายเหตุ : ตัวเลขแถวบน คือ จำนวน ตัวเลขแถวล่าง คือ ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพในองค์กร พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับมาก กล่าวคือมีค่าเฉลี่ย 3.46 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.115

เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 พนักงานมีความตั้งใจทำงานกับองค์กรต่อไปในระยะยาว มีค่าเฉลี่ย 3.59 (S.D. = 1.020) อยู่ในระดับ มาก รองลงมาคือพนักงานไม่มีความประสงค์จะลาออกในอนาคตอันใกล้ มีค่าเฉลี่ย 3.33 (S.D. = 1.210) อยู่ในระดับ ปานกลาง

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบความปกติของข้อมูล (Normality)

การทดสอบความปกติของข้อมูล (Normality) สามารถวัดได้จากค่าสถิติ Skewness (SK : การกระจายที่สมมาตร) และค่า Kurtosis (KU : ความสูงของการกระจาย) กริช แรงสูงเนิน (2554 : 101) ได้กล่าวว่า ค่าลบและค่าบวกจะเป็นการแสดงทิศทางของข้อมูล ช่วงค่าตัวเลข -3.0 ถึง +3.0 จะแสดงถึงการกระจายของข้อมูลแบบปกติ

ตารางที่ 30 ค่าการแจกแจงของข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	Mean	Median	Mode	Std. Deviation	Variance	Skewness	Kurtosis
AM1	3.06	3.05	3.00	0.911	0.830	-0.164	-0.157
AM2	3.27	3.22	3.00	0.827	0.683	-0.162	0.080
AM3	2.95	3.00	3.00	0.946	0.896	-0.001	-0.262
AM4	3.00	3.01	3.00	0.880	0.774	-0.013	-0.078
QWL	3.10	3.03	3.00	0.726	0.527	0.193	-0.122
ENG	3.42	3.39	3.00	0.776	0.602	-0.175	-0.350

จากตารางที่ 30 ผลการทดสอบการแจกแจงของข้อมูลตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปร ได้แก่ บรรยายภาคองค์กรด้านโครงสร้างขององค์กร (AM1) บรรยายภาคองค์กรด้านความอบอุ่นใจในการทำงาน (AM2) บรรยายภาคองค์กรด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (AM3) บรรยายภาคองค์กรด้านความขัดแย้งในองค์กร (AM4) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (ENG) พบว่า การแจกแจงข้อมูลทั้ง 6 ตัวแปร มีการแจกแจงแบบปกติ เนื่องจากมีค่าการกระจายที่สมมาตร (Skewness) อยู่ในช่วง -3.0 ถึง +3.0 และความสูงของการกระจาย (Kurtosis) อยู่ในช่วง -3.0 ถึง +3.0 นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาค่าสถิติจากตารางข้างต้นพบว่า ตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปรมีค่าเฉลี่ย (Mean) ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าฐานนิยม (Mode) ที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งถือว่าการแจกแจงของข้อมูลค่อนข้างสมมาตร (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2550 : 43)

การทดสอบความแปรปรวนของข้อมูล (Test of Variance)

ในการวิเคราะห์สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณต้องตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันเองเกินกว่า 0.9 จะถือว่าตัวแปรนั้นมีความสัมพันธ์กันมากจะทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Hair; et al. 2014 : 196)

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปร	AM1	AM2	AM3	AM4	QWL	ENG
AM1	1					
AM2	.577**	1				
AM3	.760**	.521**	1			
AM4	.709**	.611**	.760**	1		
QWL	.691**	.713**	.718**	.814**	1	
ENG	.390**	.555**	.371**	.442**	.663**	1

หมายเหตุ : **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ได้แก่ บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างขององค์กร (AM1) บรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นใจในการทำงาน (AM2) บรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (AM3) บรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งในองค์กร (AM4) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (ENG) พบว่า ตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรมีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน

การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างขององค์กร (AM1) บรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นใจในการทำงาน (AM2) บรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (AM3) บรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งในองค์กร (AM4) และตัวแปรตาม คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (ENG)

ในการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์เข้าในสมการถดถอยเชิงพหุ ใช้วิธี Enter คือการเลือกตัวแปรเข้าไปในสมการพร้อมกันทุกตัวแปร ได้ผลการทดสอบ ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1

สมมติฐานของการวิจัย 1 บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 1

H_0 : บรรยากาตองค์กรไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร

H_1 : บรรยากาตองค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร

ตารางที่ 32 การวิเคราะห์หาค่าตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของบรรยากาตองค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร

ตัวแปร	R	R Square	Adjusted R Square	SEest	F Change	Sig. F Change
AM1, AM2, AM3, AM4	.868 ^a	0.753	0.747	0.365	110.757	0.000

หมายเหตุ : **. มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 32 พบว่า วิเคราะห์การถดถอย พบว่า บรรยากาตองค์กรด้านโครงสร้างขององค์กร (AM1) บรรยากาตองค์กรด้านความอบอุ่นใจในการทำงาน (AM2) บรรยากาตองค์กรด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (AM3) บรรยากาตองค์กรด้านความขัดแย้งในองค์กร (AM4) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร(QWL) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 75.3 ($R^2 = 0.753$) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.365

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1

สมมติฐานของการวิจัย 1 บรรยากาตองค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 1

H_0 : บรรยากาตองค์กรไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร

H_1 : บรรยากาตองค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร

ตารางที่ 33 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Beta (β)		
ค่าคงที่	0.553		4.254	0.000**
AM1	0.055	0.069	1.003	0.318
AM2	0.276	0.314	5.820	0.000**
AM3	0.121	0.157	2.174	0.031*
AM4	0.374	0.454	6.448	0.000**

หมายเหตุ : **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 33 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งในองค์กร (AM4) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร มากที่สุด ($\beta=0.454$, Sig. 0.000**) บรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นใจในการทำงาน (AM2) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร รองลงมา ($\beta=0.314$, Sig. 0.000**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (AM3) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร น้อยที่สุด ($\beta=0.157$, Sig. 0.031*) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทางตรงกันข้ามบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างขององค์กร (AM1) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร (Sig. = 0.318) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$Y_1 = 0.553 + 0.276(AM2) + 0.121(AM3) + 0.374(AM4)$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z_1 = 0.314(AM2) + 0.157(AM3) + 0.454(AM4)$$

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2

สมมติฐานของการวิจัย 2 บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 2

H_0 : บรรยากาศองค์กรไม่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร

H_1 : บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร

ตารางที่ 34 การวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร

ตัวแปร	R	R Square	Adjusted R Square	SEest	F Change	Sig. F Change
AM1, AM2, AM3, AM4	.570 ^a	0.325	0.307	0.646	17.464	0.000**

หมายเหตุ : **. มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 34 พบว่า วิเคราะห์การถดถอย พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างขององค์กร (AM1) บรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นใจในการทำงาน (AM2) บรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (AM3) บรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งในองค์กร (AM4) ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร (ENG) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 32.5 ($R^2 = 0.325$) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.646

ตารางที่ 35 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Beta (β)		
ค่าคงที่	1.580		6.882	0.000**
AM1	0.017	0.020	0.173	0.863
AM2	0.422	0.449	5.037	0.000**
AM3	0.010	0.013	0.107	0.915
AM4	0.127	0.144	1.234	0.219

หมายเหตุ : **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 35 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นใจในการทำงาน (AM2) ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ($\beta = 0.449$, Sig. 0.000**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทางตรงกันข้าม บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างขององค์กร (AM1) (Sig. = 0.863) บรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (AM3) (Sig. = 0.915) และบรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งในองค์กร (AM4) (Sig. = 0.219) ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$Y_1 = 1.580 + 0.422(AM2)$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z_1 = 0.449(AM2)$$

บทที่ 5

บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การเสนอผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรและความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการวิจัยได้นำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 คน มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติและทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยออกเป็น 5 ส่วนดังต่อไปนี้
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 62.00 เป็นเพศชาย จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 34.70 และ LGBTQ+ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 มีอายุ 25-34 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 รองลงมาคืออายุ 35-44 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 28.70 อายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 และกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดมีอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30 ระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดที่มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช./ปวส. จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 40.70 ระดับปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.70 และกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดคือระดับสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60 ส่วนใหญ่ทำงานวันละ 8-10.5 ชั่วโมง (ทำ OT 2.5 ชม.) จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 45.30 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ทำงาน 10.5-12.5 ชั่วโมง (ทำ OT 4.5 ชม.) จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 ทำงานต่อวัน 8 ชั่วโมง (ไม่มีการทำงานล่วงเวลา) จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และกลุ่มตัวอย่างที่ชั่วโมงการทำงานมากกว่า 12.5 ชั่วโมง (ทำ OT มากกว่า 4.5 ชม.) จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานกับองค์กร อายุงาน 1-5 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30 รองลงมาเป็นอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 22.70 อายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 และอายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 มีรายได้เฉลี่ย 15,001-30,000 บาท จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 63.30 รองลงมาเป็นพนักงาน

รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 32.70 รายได้เฉลี่ย 30,001-50,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 และสุดท้ายรายได้เฉลี่ย 50,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับ ปานกลาง กล่าวคือมีค่าเฉลี่ย 3.07 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.999 เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้านเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับ ปานกลาง กล่าวคือมีค่าเฉลี่ย 3.07 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.026 เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 พนักงานมีความคิดเห็นว่าองค์กรมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งอย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.15 (S.D. = 1.013) อยู่ในระดับ ปานกลาง รองลงมาคือองค์กรมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ย 2.98 (S.D. = 1.039) อยู่ในระดับ ปานกลาง

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านความอบอุ่นใจในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับ ปานกลาง กล่าวคือมีค่าเฉลี่ย 3.31 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.973 เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 พนักงานรู้สึกได้รับการยอมรับและให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.49 (S.D. = 0.974) อยู่ในระดับ มาก รองลงมาคือพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการทำงานได้อย่างเปิดเผยโดยไม่รู้สึกกดดัน มีค่าเฉลี่ย 3.13 (S.D. = 0.972) อยู่ในระดับ ปานกลาง

3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับ ปานกลาง กล่าวคือมีค่าเฉลี่ย 2.92 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.030 เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 การลงโทษตามหลักความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.04 (S.D. = 1.016) อยู่ในระดับ ปานกลาง รองลงมาคือองค์กรมีระบบการให้รางวัลที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 2.80 (S.D. = 1.043) อยู่ในระดับ ปานกลาง

4. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านความขัดแย้งในองค์กร พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับ ปานกลาง กล่าวคือมีค่าเฉลี่ย 2.98 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.968 เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 การจัดการความขัดแย้งระหว่างบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 3.03 (S.D. = 0.955) อยู่ในระดับ ปานกลาง และรองลงมาคือองค์กรมีแนวทางจัดการความขัดแย้งที่ช่วยให้การทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่นมีค่าเฉลี่ย 2.92 (S.D. = 0.980) อยู่ในระดับ ปานกลาง

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยรวม 3.10 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.971 เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้านเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่าพบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับ ปานกลาง กล่าวคือมีค่าเฉลี่ย 2.83 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.018 เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับลักษณะงานและความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 2.91 (S.D. = 0.983) อยู่ในระดับ ปานกลาง และสวัสดิการที่องค์กรจัดให้สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ มีค่าเฉลี่ย 2.74 (S.D. = 1.052) อยู่ในระดับ ปานกลาง

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับ ปานกลาง กล่าวคือมีค่าเฉลี่ย 3.16 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.000 เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 คือสิ่งแวดล้อมในการทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.21 (S.D. = 0.992) อยู่ในระดับ ปานกลาง รองลงมาคือสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยต่อสุขภาพและชีวิตของพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 3.11 (S.D. = 1.007) อยู่ในระดับ ปานกลาง

3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับ ปานกลาง กล่าวคือมีค่าเฉลี่ย 3.23 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.963 เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 พนักงานมีโอกาใช้ความรู้และความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.27 (S.D. = 0.955) อยู่ในระดับ ปานกลาง รองลงมาคือองค์กรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับงาน มีค่าเฉลี่ย 3.18 (S.D. = 0.970) อยู่ในระดับ ปานกลาง

4. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับ ปานกลาง กล่าวคือมีค่าเฉลี่ย 2.97 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.960 เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานกับองค์กร มีค่าเฉลี่ย 2.98 (S.D. = 0.952) อยู่ในระดับ ปานกลาง รองลงมาคือองค์กรมีแนวทางหรือระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 2.95 (S.D. = 0.968) อยู่ในระดับ ปานกลาง

5. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคม พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับ ปานกลาง กล่าวคือมีค่าเฉลี่ย 3.26 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.945 เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 พนักงานได้รับการยอมรับและให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.38 (S.D. = 0.967) อยู่ในระดับ ปานกลาง และรองลงมาก็คือองค์กรส่งเสริมความร่วมมือและความสามัคคีในการทำงานระหว่างบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 3.13 (S.D. = 0.922) อยู่ในระดับ ปานกลาง

6. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร ด้านประชาธิปไตยในองค์กร พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับ ปานกลาง กล่าวคือมีค่าเฉลี่ย 2.94 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.992 เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการทำงานได้อย่างเปิดเผย มีค่าเฉลี่ย 3.00 (S.D. = 0.969) อยู่ในระดับ ปานกลาง รองลงมาก็คือการบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย 2.87 (S.D. = 1.014) อยู่ในระดับ ปานกลาง

7. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับ ปานกลาง กล่าวคือมีค่าเฉลี่ย 3.18 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.945 เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 พนักงานสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.34 (S.D. = 0.896) อยู่ในระดับ ปานกลาง และรองลงมาก็คือปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.01 (S.D. = 0.993) อยู่ในระดับ ปานกลาง

8. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับ ปานกลาง กล่าวคือมีค่าเฉลี่ย 3.28 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.948

เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 พนักงานได้รับการยอมรับและให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.39 (S.D. = 0.975) อยู่ในระดับ ปานกลาง รองลงมาก็คือองค์กรส่งเสริมความร่วมมือและความสามัคคีในการทำงานระหว่างบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 3.16 (S.D. = 0.920) อยู่ในระดับ ปานกลาง

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าความผูกพันของพนักงานในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลางทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยรวม 3.42 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.988 เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้านเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร ด้านความเชื่อมั่น และการยอมรับเป้าหมายขององค์กร พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับ ปานกลาง กล่าวคือมีค่าเฉลี่ย 3.07 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.874 เมื่อพิจารณารายละเอียด เป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 พนักงานยอมรับค่านิยมและวัฒนธรรม องค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.10 (S.D. = 0.890) อยู่ในระดับปานกลาง และรองลงมาคือพนักงานมีความ เชื่อมั่นในเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.03 (S.D. = 0.860) อยู่ใน ระดับปานกลาง

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร ด้านความเต็มใจใน การทุ่มเทเพื่อองค์กร พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับมาก กล่าวคือมี ค่าเฉลี่ย 3.74 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.975

เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 พนักงานมีความตั้งใจทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.79 (S.D. = 0.970) อยู่ในระดับมาก และรองลงมาคือมีความเต็มใจทำงานเพิ่มเติมเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.69 (S.D. = 0.980) อยู่ในระดับมาก

3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร ด้านความปรารถนา ที่จะรักษาสมาชิกภาพ พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับมาก กล่าวคือมี ค่าเฉลี่ย 3.46 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.115 เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อเรียงตาม ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 พนักงานมีความตั้งใจทำงานกับองค์กรต่อไปในระยะยาว มี ค่าเฉลี่ย 3.59 (S.D. = 1.020) อยู่ในระดับ มาก รองลงมาคือพนักงานไม่มีความประสงค์จะลาออก ในอนาคตอันใกล้ มีค่าเฉลี่ย 3.33 (S.D. = 1.210) อยู่ในระดับ ปานกลาง

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1

สมมติฐานของการวิจัย 1 บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานในองค์กร

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งในองค์กร (AM4) บรรยากาศ องค์กรด้านความอบอุ่นใจในการทำงาน (AM2) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลและการ ลงโทษ (AM3) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 75.3 ($R^2 = 0.753$) ส่วนอีกร้อยละ 24.7 เกิดจากปัจจัยอื่นที่ไม่ได้นำมาศึกษา และมีสมการถดถอยดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$Y_1 = 0.553 + 0.276(AM2) + 0.121(AM3) + 0.374(AM4)$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z_1 = 0.314(AM2) + 0.157(AM3) + 0.454(AM4)$$

ตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างขององค์กร (AM1) ไม่ถูกคัดเลือกเข้าสมการถดถอยเชิงพหุ เนื่องจากตัวแปรปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างขององค์กร (AM1) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2

สมมติฐานของการวิจัย 2 บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นใจในการทำงาน (AM2) ส่งผลต่อส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 32.5 ($R^2 = 0.325$) มีสมการถดถอยดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$Y_1 = 1.580 + 0.422(AM2)$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z_1 = 0.449(AM2)$$

ตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างขององค์กร (AM1) บรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (AM3) และบรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งในองค์กร (AM4) ไม่ถูกคัดเลือกเข้าสมการถดถอยเชิงพหุ เนื่องจากบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างขององค์กร (AM1) บรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (AM3) และบรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งในองค์กร (AM4) ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรและความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร

ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 75.3 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งในองค์กร (AM4) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรมากที่สุด เนื่องจากความขัดแย้งเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อสภาพแวดล้อมทางจิตใจของพนักงาน หากองค์กรไม่สามารถจัดการความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม จะก่อให้เกิดความตึงเครียด ความไม่ไว้วางใจ และบรรยากาศในการทำงานที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรมีแนวทางในการจัดการความขัดแย้งอย่างเป็นระบบและยุติธรรม จะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคลากร ส่งเสริมความร่วมมือ และทำให้พนักงานมีความรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจ ซึ่งนำไปสู่คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น รองลงมาคือบรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นใจในการทำงาน (AM2) ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร เนื่องจากพนักงานมีความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม เช่น การได้รับการยอมรับ การให้เกียรติ และการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในองค์กร เมื่อพนักงานรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผยโดยไม่ถูกกดดัน จะช่วยลดความเครียดในการทำงาน และเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น และอันดับที่ 3 บรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (AM3) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรน้อยที่สุด เนื่องจากพนักงานให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ให้ความสำคัญสัมพันธ์อันดีทางสังคม แม้องค์กรจะมีระบบรางวัลหรือการลงโทษที่เหมาะสม แต่หากบรรยากาศในการทำงานไม่ดี หรือมีความขัดแย้งสูง ก็อาจไม่สามารถช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานได้อย่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของวณพร สังข์ประเสริฐ และคณะ (2565) ที่พบว่าบรรยากาศองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านความอบอุ่น ด้านการให้รางวัล และด้านความขัดแย้ง ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ในทางตรงกันข้ามบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างขององค์กร (AM1) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวณพร สังข์ประเสริฐ และคณะ (2565) ที่พบว่าปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความแตกต่างของบริบทองค์กร โดยองค์กรกรณีศึกษามี

โครงสร้างการบริหารที่ชัดเจนและเป็นระบบอยู่แล้วจึงไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อีกทั้งพนักงานอาจให้ความสำคัญกับความอบอุ่นและการจัดการความขัดแย้งมากกว่าปัจจัยเชิงโครงสร้าง

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร

ผลการศึกษา พบว่า บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 32.5 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยเดียวคือบรรยากาศองค์กรด้านความอบอุ่นใจในการทำงาน (AM2) ส่งผลต่อส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร เนื่องจากความผูกพันของพนักงานเป็นความรู้สึกทางจิตใจที่เกิดจากการรับรู้ถึงความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เช่น การได้รับการยอมรับ การให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมถึงการมีโอกาสดูแลความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และทำให้พนักงานเกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทและรักษาสมาชิกภาพในองค์กร เมื่อพนักงานรู้สึกผูกพันทางอารมณ์กับองค์กร จะส่งผลให้เกิดความจงรักภักดี ความตั้งใจในการทำงาน และความต้องการอยู่กับองค์กรในระยะยาว สอดคล้องกับภฤตยา สุขสุคนธ์สา (2565) ปัจจัยบรรยากาศภายในองค์กรของบริษัทประกันภัยรถยนต์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ด้านความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายขาย กลุ่ม Gen Y ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และณัฐทิศา ลุงเอื้อง (2563) พบว่าบรรยากาศในการทำงานของพนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่โดยรวมและรายด้านส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในทางตรงกันข้ามบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างขององค์กร (AM1) ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (AM3) และด้านความขัดแย้งในองค์กร (AM4) ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับภฤตยา สุขสุคนธ์สา (2565) ปัจจัยบรรยากาศภายในองค์กรของบริษัทประกันภัยรถยนต์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ด้านความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายขาย กลุ่ม Gen Y ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และณัฐทิศา ลุงเอื้อง (2563) พบว่าบรรยากาศในการทำงานของพนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่โดยรวมและรายด้านส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ อาจเป็นเพราะบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างขององค์กร (AM1) เป็นปัจจัยพื้นฐานพนักงานอาจมองว่าโครงสร้าง

องค์กรที่ชัดเจน เป็นสิ่งที่ควรมีอยู่แล้วจึงไม่ได้สร้างความผูกพันเพิ่มขึ้น รวมถึงบรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (AM3) ก็เช่นเดียวกันเป็นสิ่งที่ควรมีอยู่แล้วจึงไม่ได้สร้างความผูกพันเพิ่มขึ้น และบรรยากาศองค์กรด้านความขัดแย้งในองค์กร (AM4) ที่แม้ว่าจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร แต่ในมิติของความผูกพันอาจไม่ส่งผลโดยตรงเนื่องจากพนักงานยังสามารถปรับตัวหรือแยกแยะระหว่างความขัดแย้งในการทำงานกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ประโยชน์

1) ด้านการพัฒนาบรรยากาศองค์กร เนื่องจากบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน องค์กรควรมุ่งพัฒนา “สภาพแวดล้อมการทำงาน” อย่างเป็นรูปธรรม เช่น จัดให้มีการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น การประชุมทีมย่อย หรือการพูดคุยแบบเปิด (Open Communication) กำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน เพื่อลดความสับสนในการทำงาน ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือ (Teamwork) และการให้เกียรติกันในองค์กร

2) ด้านการให้รางวัลและความยุติธรรมในการทำงาน ผลการวิเคราะห์พบว่าด้านการให้รางวัลและการลงโทษมีค่าเฉลี่ยค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับด้านอื่น องค์กรจึงควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงาน (KPI) ที่ชัดเจนและโปร่งใสและเชื่อมโยงผลงานกับผลตอบแทนอย่างเป็นธรรม จัดให้มีระบบชมเชยหรือยกย่องพนักงานดีเด่น (Employee Recognition) และใช้การตักเตือนเชิงพัฒนา (Coaching) มากกว่าการลงโทษ

3) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากคุณภาพชีวิตมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน องค์กรควรยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น ปรับปรุงสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการพนักงาน จัดอบรมและพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับงาน กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career path) อย่างชัดเจน ปรับภาระงานและเวลาการทำงานให้เหมาะสม เพื่อลดความเครียด

4) ด้านการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร แม้พนักงานมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก แต่ยังสามารถเสริมสร้างให้ยั่งยืนได้ โดยการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ สื่อสารเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรให้พนักงานเข้าใจ เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน และส่งเสริมความภาคภูมิใจในองค์กร เช่น กิจกรรมเพื่อสังคม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาศึกษาตัวแปรอื่นที่อาจมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจในการทำงาน หรือการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เพื่อให้สามารถอธิบายความผูกพันของพนักงานได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2) การวิจัยในอนาคตควรใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายรูปแบบ (Mixed Methods) ร่วมกับแบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม (Focus Group) หรือการสังเกตการณ์ เพื่อช่วยลดความลำเอียงจากการตอบแบบประเมินตนเอง (Self-Report Bias) และเพิ่มความน่าเชื่อถือของข้อมูล

3) ควรศึกษาวิจัยในลักษณะการติดตามผลระยะยาว (Longitudinal Study) โดยเก็บข้อมูลหลายช่วงเวลา เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานภายหลังจากองค์กรมีการปรับปรุงนโยบาย สวัสดิการ หรือสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้อธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

TNI

บรรณานุกรม

- กฤตยา สุขสุคนธ์สา. (2565). การวิจัยเชิงปริมาณด้านบรรยากาศภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพัน. สารนิพนธ์ บธ.ม. (นวัตกรรมการจัดการธุรกิจและอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2550). สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กริช แรงสูงเนิน. (2554). การวิเคราะห์ปัจจัยด้วย SPSS และ AMOS เพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐिता ลุงเอื้อง. (2563). บรรยากาศในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่. สืบค้นเมื่อ 14 มกราคม 2569. จาก http://www.ba-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2563-5-14_1632291545.pdf.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร. กรณีศึกษา บริษัท บริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์ ร.บ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทิพย์วดี แยมชื่นพงศ์. (2561). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาองค์กรเพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิก. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญญาดา นาสมนุรณ. (2562). ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ (Business Research Methodology) (ปรับปรุงครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- ประชาชาติธุรกิจ. (2568). สัญญาณบวกต้นปี 2568 ญี่ปุ่น-จีน กำเงินลงทุนไทยรวมกว่า 10,000 ล้าน. สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2568, จาก <https://www.prachachat.net/economy/news-1763514>.
- ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- รัฐบาลไทย. (2568). ร่องรอย พิชัย หรือ JETRO Bangkok พร้อมเร่งฟื้นฟูเศรษฐกิจร่วมกัน-หนุนภาคการค้าการลงทุน. สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2568, จาก <https://www.thaigov.go.th/news/contents/details/92996>.

- วชิรวิทย์ จันทรเปลี่ยน. (2567). **คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ**. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วฐุ สนวนานนท์. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันพนักงานต่อองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วนพร สังข์ประเสริฐ; และคณะ. (2565). **บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา**. วารสารวิชาการเทคโนโลยีการจัดการ. 3(1) : 97-111.
- วรารพ ไยบัว; และคณะ. (2565). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด่านสนับสนุนบริการในโรงพยาบาลโสร**. วารสารการแพทย์และสาธารณสุขมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. 5(2) : 73-83.
- วศินี สาลีนาค. (2567). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิทยา อินทร์สอน. (2539). **การควบคุมด้วยการมองเห็น เพื่อช่วยเพิ่มผลิตภาพ (Visual Control for Productivity)**. สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2568, จาก <http://www.thailandindustry.com/onlineMag/view2.php?id=221§ion=4&issues=13>.
- สาคกร วงศ์ศรี. (2567). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการซ่อมบำรุงในโรงผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรเชษฐ์ วัชรุม. (2560). **ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงแรมฮอเต็ยอินน์สีลม**. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- หทัยรัตน์ ทศนวงศ์วรา; และคณะ. (2566). **คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด**. วารสารการจัดการใช้คุณค่าและกลยุทธ์ธุรกิจ. 2(2) : 51-65.

อิทธิพงษ์ อินทยุง. (2562). **ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานราชการสังกัดกรมศุลกากร.** การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Cronbach. (1990). **Essentials of Psychological Testing.** 5th ed. New York : Harper Collins Publishers.

Hair; et al. (2014). **Multivariate Data Analysis.** London : Prentice Hall.

Hrex.Asia. (2562). **การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรยุคปัจจุบัน.** สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2568, จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/th-whatishrm-190117/>.

LinkedIn. (2562). **“คน” ทรัพยากรที่สำคัญที่สุด แต่ถูกละเลยมากที่สุด.** สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2568, จาก <https://www.linkedin.com/pulse>.

Litwin; and Stringer. (1968). **Motivation and Organizational Climate.** Boston : Harvard University Press.

Mowday, Steers; Porter. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. **Journal of Vocational Behavior.** 14(5) : 224-247.

Nectec-Ace. (2021). **กลยุทธ์การสร้างกำลังคนยุค Industry 4.0.** สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2568, จาก <https://www.nectec.or.th/ace2021/ss7-hrd-workforce/index.html>.

Richard Walton. (1974). **Improving the Quality of Working Life.** **Harvard Business Review.** 52(12) : 155.

Rungsit Business School. (2568). **HRM หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กร.** สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2568, จาก <https://rbs.rsu.ac.th/บริหารองค์กร-hrm/>.

Scbeic Economic Intelligence Center. (2024). **Electrical Appliances and Electronics.** Retrieved February 20, 2025, from <https://www.scbeic.com/th/details/file/product/9634/h1ctuj8u6l/Industry-insight-EE-20241031.pdf>.

Taro Yamane. (1973). **Statistics : An Introductory Analysis.** New York : Harper & Row.

TGM. (2022). **7 วิธีรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้กับคุณนาน ๆ.** สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2568, จาก <https://thegrowthmaster.com/growth-mindset/employee-retention>.

Thailandindustry.com. (2568). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม. สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2568, จาก <https://shorturl.asia/u7AQx>.

Wing Subcontract. (2024). **Turnover Rate** กับผลกระทบที่ตามมา. สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2568, จาก https://www.wingssubcontract.com/Blog/turnover_rate_กับผลกระทบที่ตามมา-blog.aspx.



ภาคผนวก

TNI

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถาม

TNI



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรและความผูกพัน
ของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการทำสารนิพนธ์ ของนักศึกษาปริญญาโท
คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น เพื่อทำการศึกษารื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต
และความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ
เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นความจริงจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านให้ตอบแบบสอบถามตามความจริง
มากที่สุด ซึ่งข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ผู้จัดทำจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรด
สละเวลาตอบแบบสอบถามให้สมบูรณ์ และขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาตอบแบบสอบถามมา
 ณ โอกาสนี้ โดยแบบสอบถามมีทั้งสิ้น 6 หน้า แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร
- ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน
- ส่วนที่ 4 ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

กมลชนก คลังใหญ่

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวัตกรรมการจัดการธุรกิจและอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีไทย – ญี่ปุ่น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุดเพียง 1 ข้อ

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

☐ LGBTQ+

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 25 ปี

☐ 25-34 ปี

☐ 35-44 ปี

☐ 45 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า

☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช./ปวส.

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. ชั่วโมงการทำงานต่อวัน

☐ 8 ชั่วโมง (ไม่มีการทำงานล่วงเวลา)

☐ 8-10.5 ชั่วโมง (ทำ OT 2.5 ชม.)

☐ 10.5-12.5 ชั่วโมง (ทำ OT 4.5 ชม.)

☐ มากกว่า 12.5 ชั่วโมง (ทำ OT มากกว่า 4.5 ชม.)

5. อายุการงาน

☐ ต่ำกว่า 1 ปี

☐ 1-5 ปี

☐ 6-10 ปี

☐ 10 ปี ขึ้นไป

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐ ต่ำกว่า 15,000 บาท

☐ 15,001-30,000 บาท

☐ 30,001-50,000 บาท

☐ 50,000 บาท ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความอบอุ่นใจในการทำงาน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้งในองค์กร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องเกณฑ์การประเมินระดับความคิดเห็นโดยขอให้ท่านตอบคำถามตามข้อเท็จจริง ซึ่งคำตอบแบ่งเป็น 5 ระดับมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 4 หมายถึง เห็นด้วย
 3 หมายถึง เห็นปานกลาง
 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านโครงสร้างองค์กร						
1.	องค์กรมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ					
2.	หน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละตำแหน่งมีความชัดเจนเหมาะสม					
ด้านความอบอุ่นใจในการทำงาน						
3.	พนักงานรู้สึกได้รับการยอมรับและให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงาน					
4.	พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการทำงานได้อย่างเปิดเผยโดยไม่รู้สึกกดดัน					
ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ						
5.	องค์กรมีระบบการให้รางวัลที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน					
6.	การลงโทษในองค์กรเป็นไปตามหลักความยุติธรรมและมีเหตุผล					
ด้านความขัดแย้งในองค์กร						
7.	องค์กรสามารถจัดการความขัดแย้งระหว่างบุคลากรได้อย่างเหมาะสม					
8.	องค์กรมีแนวทางจัดการความขัดแย้งที่ช่วยให้การทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่น					

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องเกณฑ์การประเมินระดับความคิดเห็นโดยขอให้ท่านตอบคำถามตามข้อเท็จจริง ซึ่งคำตอบแบ่งเป็น 5 ระดับมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 4 หมายถึง เห็นด้วย
 3 หมายถึง เห็นปานกลาง
 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ						
1.	ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับลักษณะงานและความรับผิดชอบ					
2.	สวัสดิการที่องค์กรจัดให้สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้					
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ						
3.	สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยต่อสุขภาพและชีวิตของพนักงาน					
4.	สิ่งแวดล้อมในการทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ						
5.	พนักงานมีโอกาใช้ความรู้และความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพในการทำงาน					
6.	องค์กรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับงาน					

ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน						
7.	พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานกับองค์กร					
8.	องค์กรมีแนวทางหรือระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน					
ด้านการบูรณาการทางสังคม						
9.	พนักงานได้รับการยอมรับและให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงาน					
10.	องค์กรส่งเสริมความร่วมมือและความสามัคคีในการทำงานระหว่างบุคลากร					
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร						
11.	พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการทำงานได้อย่างเปิดเผย					
12.	การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม					
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว						
13.	พนักงานสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม					
14.	ปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสม					
ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม						
15.	พนักงานได้รับการยอมรับและให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงาน					
16.	องค์กรส่งเสริมความร่วมมือและความสามัคคีในการทำงานระหว่างบุคลากร					

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพในองค์กร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องเกณฑ์การประเมินระดับความคิดเห็นโดยขอให้ท่านตอบคำถามตามข้อเท็จจริง ซึ่งคำตอบแบ่งเป็น 5 ระดับมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 4 หมายถึง เห็นด้วย
 3 หมายถึง เห็นปานกลาง
 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร						
1.	พนักงานมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานขององค์กร					
2.	พนักงานยอมรับค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร					
ด้านความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร						
3.	พนักงานมีความตั้งใจทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงาน					
4.	พนักงานมีความเต็มใจที่จะทำงานเพิ่มเติมเพื่อความสำเร็จขององค์กร					
ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพในองค์กร						
5.	พนักงานมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปในระยะยาว					
6.	พนักงานไม่มีความประสงค์ที่จะลาออกจากองค์กรในอนาคตอันใกล้					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ภาคผนวก ข.

ผลทดสอบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

TNI

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือก่อนการดำเนินการวิจัยโดยการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ซึ่งได้ผลดังต่อไปนี้

ผลการทดสอบความเที่ยงตรง

ผู้วิจัยได้ทำการประเมินความสอดคล้องของเนื้อหาจากการคำนวณค่า IOC (Indexes of Item Objective Congruence) จากผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านรวมทั้งหมด 3 ท่าน โดยกำหนดระดับความคิดเห็นแบ่งเป็น 3 ระดับ และนำผลความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์เพื่อหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยกำหนดค่าแทนความคิดเห็นดังต่อไปนี้

1. ให้ค่าเป็น 1 หากผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด
2. ให้ค่าเป็น 0 หากผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด
3. ให้ค่าเป็น -1 หมายถึง หากผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

ผลความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 36 ผลการคำนวณค่า IOC แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อคำถาม		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ผลการคำนวณ IOC
1	เพศ	1	1	1	1
2	อายุ	1	1	1	1
3	ระดับการศึกษา	1	1	1	1
4	ชั่วโมงการทำงาน	1	1	0	0.67
5	การทำงานล่วงเวลา	1	0	1	0.67
6	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	1	1	1	1

ตารางที่ 37 ผลการคำนวณค่า IOC แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

ข้อคำถาม		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ผลการ คำนวณ IOC
ด้านโครงสร้างองค์กร					1
1	องค์กรมีโครงสร้างการบริหารงาน ที่ชัดเจนและเป็นระบบ	1	1	1	1
2	หน้าที่และความรับผิดชอบของ พนักงานแต่ละตำแหน่งมีความชัดเจน เหมาะสม	1	1	1	1
ด้านความอบอุ่นใจในการทำงาน					1
3	พนักงานรู้สึกได้รับการยอมรับและให้ เกียรติจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1
4	พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะในการทำงานได้อย่าง เปิดเผยโดยไม่รู้สึกกดดัน	1	1	1	1
ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ					1
5	องค์กรมีระบบการให้รางวัลที่เป็นธรรม และเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
6	การลงโทษในองค์กรเป็นไปตามหลัก ความยุติธรรมและมีเหตุผล	1	1	1	1
ด้านความขัดแย้งในองค์กร					0.83
7	องค์กรสามารถจัดการความขัดแย้ง ระหว่างบุคลากรได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1
8	องค์กรมีแนวทางจัดการความขัดแย้งที่ ช่วยให้การทำงานดำเนินไปอย่าง ราบรื่น	1	1	0	0.67

ตารางที่ 38 ผลการคำนวณค่า IOC แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อคำถาม		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ผลการ คำนวณ IOC
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ					1
1	ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม กับลักษณะงานและความรับผิดชอบ	1	1	1	1
2	สวัสดิการที่องค์กรจัดให้สามารถ ตอบสนองความต้องการของพนักงาน ได้	1	1	1	1
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					1
3	สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยต่อ สุขภาพและชีวิตของพนักงาน	1	1	1	1
4	สิ่งแวดล้อมในการทำงานเอื้อต่อการ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1
ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ					1
5	พนักงานมีโอกาสใช้ความรู้และ ความสามารถของตนเองอย่างเต็ม ศักยภาพในการทำงาน	1	1	1	1
6	องค์กรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนา ความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับงาน	1	1	1	1
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน					1
7	พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการ ทำงานกับองค์กร	1	1	1	1
8	องค์กรมีแนวทางหรือระบบ ความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน	1	1	1	1
ด้านการบูรณาการทางสังคม					1
9	พนักงานได้รับการยอมรับและให้ เกียรติจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1
10	องค์กรส่งเสริมความร่วมมือและความ สามัคคีในการทำงานระหว่างบุคลากร	1	1	1	1

ตารางที่ 38 ผลการคำนวณค่า IOC แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

ข้อคำถาม		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ผลการ คำนวณ IOC
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร					1
11	พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการทำงานได้อย่างเปิดเผย	1	1	1	1
12	การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	1	1	1	1
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว					1
13	พนักงานสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1
14	ปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสม	1	1	1	1
ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม					1
15	พนักงานรู้สึกว่าการดำเนินงานขององค์กรมีประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน	1	1	1	1
16	พนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรที่คำนึงถึงรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	1	1	1	1

ตารางที่ 39 ผลการคำนวณค่า IOC แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ข้อคำถาม		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ผลการ คำนวณ IOC
ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร					
ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร					1
1	พนักงานมีความเชื่อมั่นในการดำเนินงานขององค์กร	1	1	1	1
2	พนักงานยอมรับวัฒนธรรมขององค์กร	1	1	1	1

ตารางที่ 39 ผลการคำนวณค่า IOC แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (ต่อ)

ข้อคำถาม		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ผลการ คำนวณ IOC
ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร					
ด้านความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร					1
3	พนักงานมีความตั้งใจทุ่มเทร่างกาย และแรงใจในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
4	พนักงานมีความเต็มใจที่จะทำงาน เพิ่มเติมเพื่อความสำเร็จขององค์กร	1	1	1	1
ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพในองค์กร					1
5	พนักงานมีความตั้งใจที่จะทำงานกับ องค์กรนี้ต่อไปในระยะยาว	1	1	1	1
6	พนักงานรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร	1	1	1	1