

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2556

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2556

ธีรินทร์ มะระกานนท์. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี*. ปรินญาณิพนธ์ บธ.ม. (ารจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษานิพนธ์: อาจารย์ ดร.มนู ลีนะวงศ์.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรีซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้การหาค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานผู้ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 26 - 33 ปี มีสถานภาพมีระดับการศึกษาสูงกว่าหรือเทียบเท่าระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานดีมีความปลอดภัย ด้านงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับดี และ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง

3. ความผูกพันต่อองค์กรพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก และ ความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. ข้อมูลลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรมีความสัมพันธ์กับโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และ ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การมีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การมีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม งานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



QUALITY OF WORK LIFE AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF PRIVATE COMPANIES' EMPLOYEES IN LOPBURI PROVINCE



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration degree in Management
at Srinakharinwirot University

May 2013

Teerin Marakanon. (2013). *Quality of work life affecting Organizational Commitment of Private Companies' Employees in Lopburi Province*. Master's Thesis, M.B.A (Management) Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Dr. Manu Leenawong.

The purpose of this research is to study Quality of work life affecting Organizational Commitment of private companies' employees in Lopburi Province

Sample size in this research is 400 samples. Questionnaire is a tool for data collection. Statistics for data analysis are percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, and multiple regressions analysis.

Research results are as follows:

1. Most employees are female aging between 26 and 33 years old, being single, bachelor's degree or higher, earning monthly income less than or equal 15,000 and having duration of work between 4 and 6 years
2. The attitude towards overall in quality of work life was at the good level. Considering in each category, Safe and Healthy Environment, Growth and Security, Constitutionalism, Work Life Balance and Social Relevance is at the good level. Whereas Adequate and Fair Compensation, Development of Human Capacities and Social integration is at the moderate level
3. The employees' opinion on organizational commitment in overall aspect is in high level. Considering in each category, Strong belief in and acceptance of the organization's goals and Willingness to exert considerable effort on behalf of the organization is at the high level. Whereas Strong desire to maintain membership in the organization is at the moderate level.

Results of the correlation at statistical significance of 0.05 are as follows:

1. The personal characteristics of employees with different age, earning monthly income and duration of work have different organizational commitment at statistical significance of 0.05
2. Organizational commitment in the dimension of Strong belief in and acceptance of the organization's goals has the relationship with Development of Human Capacities and Social Relevance on the same direction at statistical significance of 0.05
3. Organizational commitment in the dimension of Willingness to exert considerable effort on behalf of the organization has the relationship with Adequate and Fair

Compensation, Development of Human Capacities and Work Life Balance on the same direction at statistical significance of 0.05

4. Organizational commitment in the dimension of Strong desire to maintain membership in the organization has the relationship with Adequate and Fair Compensation, Growth and Security and Social integration on the same direction at statistical significance of 0.05



ปริญญานิพนธ์

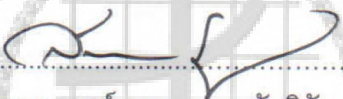
เรื่อง

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดลพบุรี

ของ

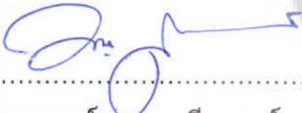
ธีรินทร์ มะระกานนท์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

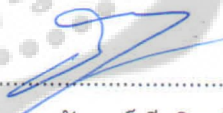
.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
วันที่ 5 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2556

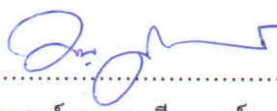
อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า


.....ที่ปรึกษา
(อาจารย์ ดร.มนู ลีนะวงศ์)

ที่ปรึกษา

.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.ธนิยวงศ์ กิตติวานิชย์)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.มนู ลีนะวงศ์)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ดี เนื่องจากความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.มนู ลีนะวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุง ขอบกพร่อง ทำให้งานวิจัยนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ ที่เสียสละเวลาในการให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแก้ไขเนื้อหาแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ทุกท่าน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ คอยอบรม สั่งสอน ประสพการณ์ที่ดีมีคุณค่าแก่ผู้วิจัย ด้วยดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ พี่สาวของผู้วิจัยและทุกคนในครอบครัวที่ให้การสนับสนุนในการเลี้ยงดู การศึกษา อบรมสั่งสอนให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่น อดทน ด้วยความรัก ความห่วงใยเสมอมา

ขอขอบคุณเพื่อนนิสิต MBA มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่คอยให้ความช่วยเหลือ เป็นที่ปรึกษา และให้คำแนะนำในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มาโดยตลอด

คุณค่า คุณประโยชน์ และความดีงาม อันพึงได้จากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องรำลึกพระคุณของบิดา มารดา ญาติๆ และ บุรพคณาจารย์ ที่ได้ อบรมสั่งสอน ชี้แนวทางที่ดี และมีคุณค่า สร้างพื้นฐานการศึกษาให้แก่ผู้วิจัยตลอดมา

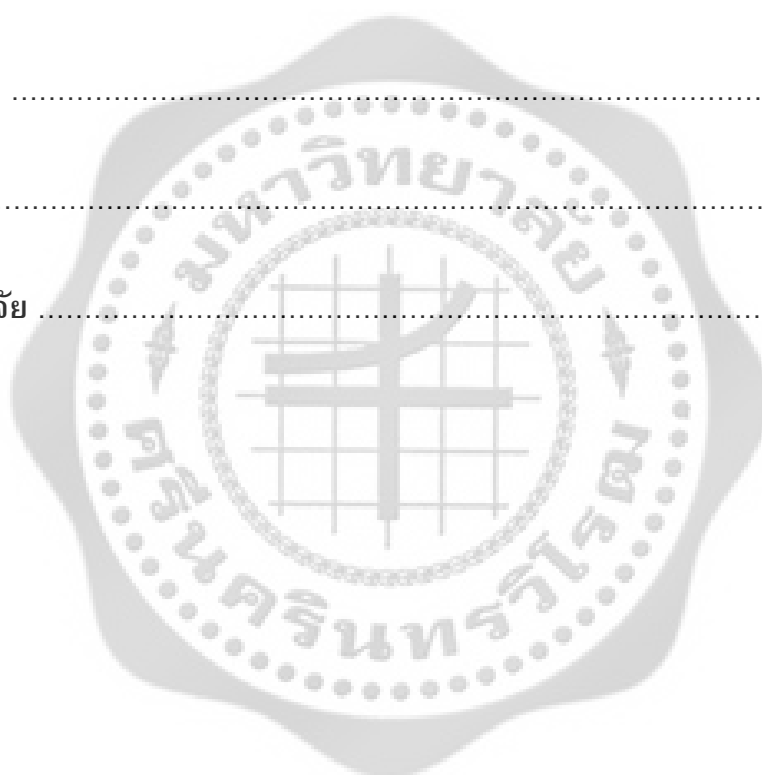
ธีรินทร์ มะระกานนท์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
ตัวแปรที่ศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
สมมติฐานในการวิจัย	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับกับลักษณะประชากรศาสตร์	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับกับความผูกพันในองค์กร	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	49
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	51
การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง	51
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	52
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	57
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	57
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	59
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	65
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	66
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	66
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	123
สังเขปการวิจัย	123
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	128
อภิปรายผลการศึกษา	137
ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย	142
ข้อเสนอแนะเพื่อทำวิจัยครั้งต่อไป	143
บรรณานุกรม	144
ภาคผนวก	153
ประวัติย่อผู้วิจัย	160



บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงมิติของแต่ละองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton)	21
2 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient of alpha) ของตัวแปรปัจจัย	56
3 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)	62
4 จำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี	67
5 จำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี	69
6 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี	71
7 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	72
8 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย	73
9 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ..	74
10 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและ ความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	75
11 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงาน ร่วมกัน	76
12 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร	77
13 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	78
14 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับ สังคม	79
15 ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน	80
16 ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ	81
17 ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลัง สามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ	82
18 ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก ภาพในองค์กร	83
19 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชายและ เพศหญิง	84
20 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและ ยอมรับเป้าหมายขององค์การโดยใช้ Levene's Test	86
21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและ ยอมรับเป้าหมายขององค์การของพนักงานจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test...	87

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
22 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ โดยใช้ Levene's Test	88
23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การของพนักงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test	88
24 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ โดยใช้ Levene's Test	89
25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การของพนักงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test	90
26 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผลความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD	91
27 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การโดยรวม โดยใช้ Levene's Test	92
28 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test	93
29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผลความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์การโดยรวมจำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD	95
30 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามสถานภาพสมรส	97
31 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา	99
32 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ โดยใช้ Levene's Test	99
33 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ F-test	100

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
34 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ โดยใช้ Levene's Test	100
35 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้สถิติ F-test	101
36 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคง อยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ โดยใช้ Levene's Test	102
37 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะ คงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การของพนักงาน จำแนกตามรายได้ เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ F-test	102
38 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผลความแตกต่างกันของความผูกพันต่อ องค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD	103
39 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การโดยรวม โดยใช้ Levene's Test	105
40 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้สถิติ F-test	105
41 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและ ยอมรับเป้าหมายขององค์การ โดยใช้ Levene's Test	106
42 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและ ยอมรับเป้าหมายขององค์การของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ F-test	107
43 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ โดยใช้ Levene's Test	108
44 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ F-test	108

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
45 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ โดยใช้ Levene's Test	109
46 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ F-test	110
47 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผลความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD	111
48 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การโดยรวม โดยใช้ Levene's Test	112
49 แสดงผลความแตกต่างกันของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe	113
50 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ	116
51 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ	117
52 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ	119
53 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน	121

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	8
2 องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน	29
3 ปัจจัยหลักที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคล	33
4 กรอบแนวความคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Hunt, Chonko and Wood (1985)	46
5 แบบจำลองเพื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ของ Mathieu and Zajac (1990)	47



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันสถานการณ์ทั่วโลกมีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจด้านสังคมและการเมืองจากการเปลี่ยนแปลงที่กล่าวมาทำให้ประเทศทั่วโลกเข้าสู่ยุคการแข่งขันรวมถึงประเทศไทยก็เข้าสู่ยุคการแข่งขันเช่นเดียวกัน โดยองค์การใดที่ต้องการประสบความสำเร็จ สิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงก็คือการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพมากที่สุด ในการบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จได้นั้นปัจจัยหลักที่สำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การ เนื่องจากบุคลากรมีหน้าที่ปฏิบัติงานให้ไปตามนโยบายเพื่อบรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้และให้สอดคล้องกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ถึงแม้ว่าองค์การใดจะมีเงิน มีเครื่องจักรที่ทันสมัย มีวิธีการผลิตที่รวดเร็วรวมถึงมีการบริหารจัดการที่ดีเพียงใดแต่หากขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีทัศนคติที่ไม่เหมาะสมกับงาน ก็อาจส่งผลในระยะยาวให้องค์การนั้น ๆ ไม่ประสบความสำเร็จก็เป็นได้

การที่พนักงานจะเกิดความเต็มใจในการทำงานนั้นไม่ใช่มีเพียงแต่ความรู้ ความสามารถเท่านั้น แต่มีองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น พนักงานต้องรู้สึกพึงพอใจ มีความสุขกับการทำงาน พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า และเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในสังคมการทำงาน องค์ประกอบเหล่านี้ก่อให้เกิดประโยชน์มากมาย เช่น พนักงานมีเป้าหมาย และ ปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับเป้าหมาย ที่องค์การกำหนดเกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน อัตราลาออก เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อไปยังประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การ และเกิดความสมดุลระหว่างความสำเร็จในชีวิตการทำงานของพนักงาน และเป้าหมายขององค์การ ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) นอกจากจะเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาองค์กรแล้วยังเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมการทำงานของพนักงานให้มีแรงจูงใจในการทำงานอีกด้วย คนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องใช้เวลาอยู่ในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ สถานที่ทำงานจึงควรมีสถานะที่เหมาะสมที่จะทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องานและทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร ช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผูปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผูปฏิบัติงานด้วย ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Husel; & Cummings. 1985)

คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรนอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ (ทิพวรรณ ศิริคุณ. 2542: 18)

ส่วนความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความสัมพันธ์อย่างแนบแน่นของแต่ละบุคคล ที่แสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเกี่ยวข้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความผูกพันเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และความผูกพันเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิผลขององค์กรที่สำคัญตัวหนึ่งด้วย สเตียร์ (Steers.1977: 46) อีกทั้งความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวพยากรณ์ถึงอัตราการลาออก และการขาดงานของพนักงานได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้แล้วแนวทางในการสร้างความผูกพันนั้นมีหลายประการด้วยกัน ได้แก่ ควรมีการจูงใจพนักงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สวัสดิการและความปลอดภัยต่างๆ การให้ความสำคัญกับงานที่ทำ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การตอบสนองความต้องการเบื้องต้นให้แก่พนักงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องปรับเงินเดือน ตำแหน่งงาน การส่งเสริมการฝึกอบรมต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงาน ทুমเทแรงกาย แรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์กร และยินดีที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร สนองนโยบายต่างๆ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับภายในองค์กร เพื่อรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

จากที่กล่าวมาทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาจะศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใดและมีตัวแปรใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อพิจารณานำผลการวิจัยที่ได้ เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารพัฒนาองค์กร ตลอดจนเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานและยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่

ผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมที่มีผลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ความสำคัญของการวิจัย

1. นำความรู้ทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรไปเป็นประโยชน์ในแนวทางการบริหารงานขององค์กร
2. นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุงนโยบายการบริหารและพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้แก่พนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและองค์กรประสบความสำเร็จ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงใช้การกำหนดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณ แบบไม่ทราบจำนวนประชากร (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2545: 26) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5 % จะได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 385 คน และได้สำรวจไว้ 15 คน รวมขนาดกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 400 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 เลือกใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างในแหล่งที่เป็นย่านธุรกิจและโรงงาน โดยการคัดเลือกอำเภอในจังหวัดลพบุรี จำนวน 2 อำเภอจากทั้งหมด 11 อำเภอที่มีจำนวนการประกอบการตั้งอยู่มากที่สุด ได้แก่ อำเภอเมืองลพบุรี รองลงมาคือ อำเภอพัฒนานิคม (ที่มา: สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดลพบุรี)

ขั้นตอนที่ 2 เลือกใช้การกำหนดโควตา (Quota Sampling) ของกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้สัดส่วนเฉลี่ยตามสัดส่วนเท่ากัน โดยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจากอำเภอเมืองลพบุรี 200 คน และอำเภอพัฒนานิคม 200 คน

ขั้นตอนที่ 3 เลือกใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามตามแก่งพนักงานบริษัทเอกชนในแต่ละอำเภอจนครบตามจำนวน 400 ตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 18 - 25 ปี

1.1.2.2 26 - 33 ปี

1.1.2.3 34 - 41 ปี

1.1.2.4 42 - 49 ปี

1.1.2.5 50 ปีขึ้นไป

1.1.3 สถานภาพสมรส

1.1.3.1 โสด

1.1.3.2 สมรส

1.1.3.3 หย่าร้าง / ม่าย / แยกกันอยู่

1.1.4 ระดับการศึกษา

1.1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.4.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

1.1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.1.5.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

1.1.5.2 10,001 - 15,000 บาท

1.1.5.3 15,001 - 20,000 บาท

1.1.5.4 20,001 - 25,000 บาท

1.1.5.5 มากกว่า 25,000 บาท

1.1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.1.6.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี

1.1.6.2 4 - 6 ปี

1.1.6.3 7 - 9 ปี

1.1.6.4 10 - 12 ปี

1.1.6.5 มากกว่า 12 ปีขึ้นไป

1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.2.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

1.2.2 สภาพแวดล้อมการทำงานดีมีความปลอดภัย

1.2.3 โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

1.2.4 งานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

1.2.5 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน

1.2.6 ประชาธิปไตยในองค์กร

1.2.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

1.2.8 ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคม

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

2.1 ความผูกพันต่อองค์กร

2.1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร

2.1.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ของ

องค์กร

2.1.3 ความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเรื่องของสภาพแวดล้อมและสังคมที่ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดยได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตในการทำงานใน 8 ด้าน คือ

1.1 การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือ เปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

1.2 สภาพแวดล้อมการทำงานดีมีความปลอดภัย หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงานเกี่ยวกับ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่จัดไว้อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ มีการกำหนดเป็นระเบียบปฏิบัติและระเบียบการจัดสภาพการทำงาน

1.3 โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล หมายถึง ความมากน้อยของโอกาสในการเสริมสร้างความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพโดยการ ให้บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ สามารถใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ รู้จักหาหรือได้รับสารสนเทศ ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงาน แนวทางปฏิบัติและสามารถคาดคะเนผลของการปฏิบัติได้ถูกต้อง เหมาะสม มีการวางแผนการทำงานและได้มีส่วนช่วยในการทำงานทุกๆขั้นตอน

1.4 งานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้น ได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น มีโอกาสประสบความสำเร็จในงานตามความมุ่งหวังอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ครอบครัว และผู้เกี่ยวข้อง

1.5 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

1.6 ประชาธิปไตยในองค์การ หมายถึง ในการปฏิบัติงานในองค์การสมาชิกต้องรู้จักสิทธิของตนเอง และต้องรู้ว่าจะปกป้องสิทธิของตนเองอย่างไร สหภาพแรงงานได้อำศัยกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการคุ้มครองสวัสดิภาพของแรงงานในสถานประกอบการ ซึ่งมีประเด็นที่สำคัญ คือ บุคลากรมีความเป็นส่วนตัวในชีวิตครอบครัวโดยนายจ้างไม่สามารถเข้ามายุ่งเกี่ยว มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในกรณีที่ความเห็นไม่ตรงกันกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานโดยไม่มีการใช้กำลัง และบุคลากรต้องได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันในเรื่องสิทธิและสวัสดิการต่างๆ ขององค์การที่มีอยู่

1.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึงบุคคลจะต้องจัดความสมดุล โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้า การได้รับความดีความชอบ

1.8 งานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม หมายถึงผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น รับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

2. ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิก ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การด้วยความเต็มใจ และสามารถวัดได้จาก

2.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจและภาคภูมิใจในหน้าที่การทำงานในองค์การ และเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมที่กำหนดไว้ความรู้สึกมั่นใจ และภาคภูมิใจในหน้าที่การทำงานในองค์การ และเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมที่กำหนดไว้

2.2 ความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถความพยายามของตนอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

2.3 ความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น ถึงแม้ว่าองค์กรจะเกิดสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ พนักงานจะไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กร

3. บริษัทเอกชน หมายถึง บริษัทเอกชนที่ได้จดทะเบียนกับกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีพื้นที่ในจังหวัดลพบุรี

4. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

4.1 เพศ หมายถึง เพศของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี แบ่งเป็น เพศชาย เพศหญิง

4.2 อายุ หมายถึง อายุปีเต็มของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี โดยนับตั้งแต่ปีเกิดถึงปีที่ทำแบบสอบถาม

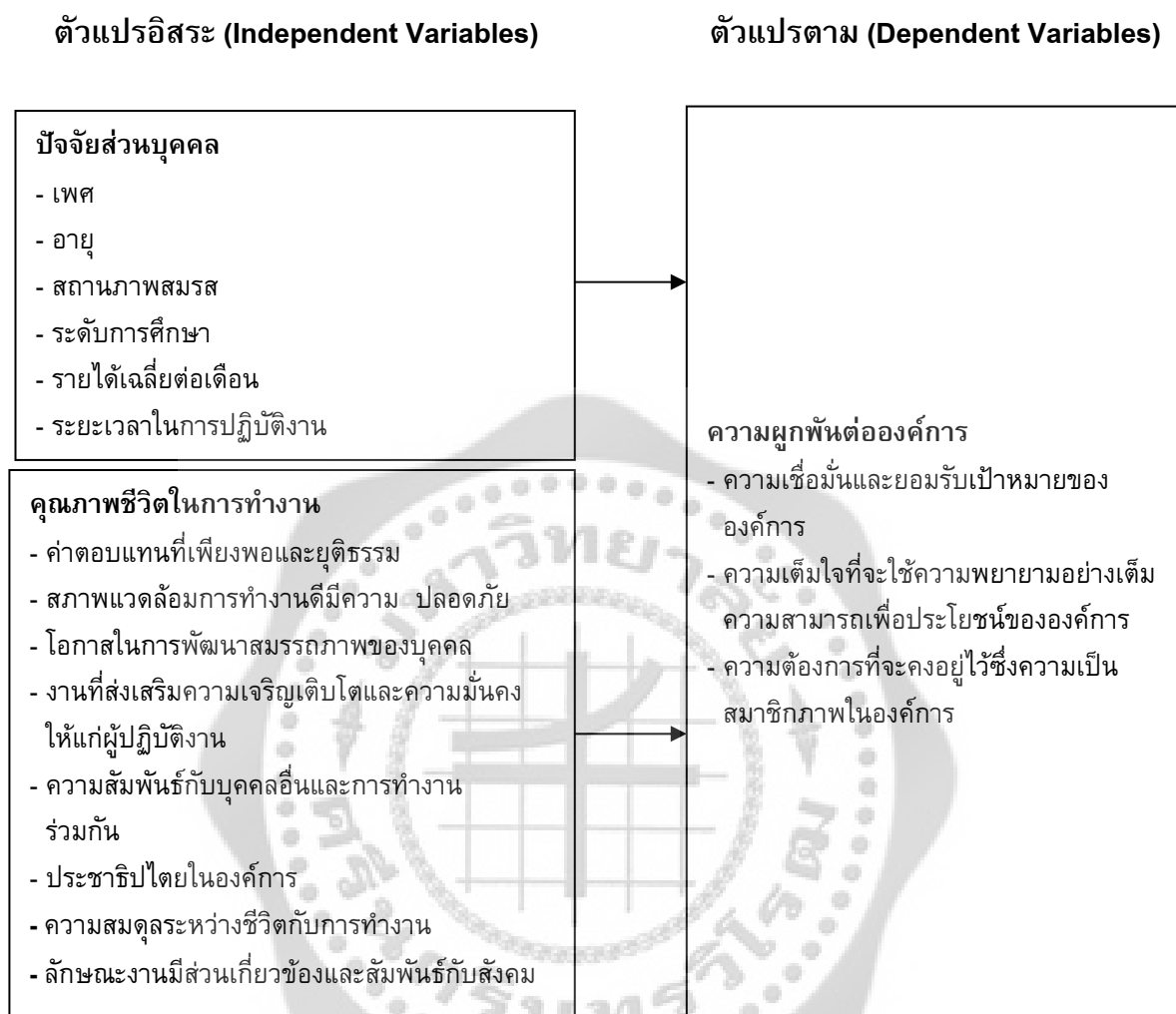
4.3 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพความเป็นจริงของการอยู่ร่วมกันของชาย - หญิง

4.4 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดหรือระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี

4.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง รายได้ต่อเดือนสุทธิของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี

4.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี เริ่มปฏิบัติงานจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
4. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
5. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
6. ปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
7. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

8. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานดีมีความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

9. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

10. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

11. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

12. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

13. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

14. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับกับลักษณะประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับกับความผูกพันต่อองค์กร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับกับลักษณะประชากรศาสตร์

ลักษณะด้านประชากรศาสตร์

การกำหนดลักษณะด้านประชากรศาสตร์ซึ่งประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา เป็นลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่สำคัญ และเป็นสถิติที่สามารถวัดได้ของกลุ่มประชากร ซึ่งนักการตลาดสามารถนำไปใช้ในการกำหนดตลาดเป้าหมาย เพื่อใช้กำหนดนโยบายหรือกลยุทธ์ทางการตลาดต่างๆ ให้สามารถเข้าถึงกลุ่มตลาดเป้าหมายให้ได้มากที่สุด ขณะที่ข้อมูลดังกล่าวในทางจิตวิทยา และสังคมวัฒนธรรมสามารถนำไปใช้ในการอธิบายถึงแนวทาง ความคิด ความรู้สึกของกลุ่มประชากรที่เราสนใจจะศึกษานั้นได้

ในหน่วยงานขององค์กรต่างๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมาก ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล จะเป็นดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and job performance) บุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้ที่มีการประสบการณ์ในการทำงานสูง นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า คนอายุมากจะไม่ลาออกจากงาน ย้ายงาน จะทำงานที่เดิมเพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนที่มากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ เพิ่มขึ้นด้วย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and job performance) จากการศึกษาโดยทั่วไปเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ ความสามารถในการเรียนรู้ระหว่างเพศชายและหญิงไม่มีความแตกต่างกัน จากการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า ผู้หญิงจะมีลักษณะคล้อยตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายมีความคิดเชิงรุก ความคิดก้าวไกล มีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มี ความแตกต่างในเรื่องผลงาน ในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน (Marital status and job performance) จะพบว่า พนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน มีอัตราการลาออกจากงาน (Turn-over) น้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบเห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and job performance) ผู้ที่มีอาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าด้วย ผู้บริหารในองค์กรจะสามารถคาดการณ์ได้ว่า ความเป็นผู้อาวุโสในการทำงานจะบ่งชี้ถึงผลงานได้เป็นอย่างดี

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ (2524: 137-139) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยเฉพาะบุคคล เพื่อช่วยให้ผู้บริหารสามารถทำนายว่ากลุ่มใดจะมีท่าทีที่จะเกิดปัญหาทางพฤติกรรมซึ่งเกี่ยวข้องกับความไม่พึงพอใจปัจจัยเฉพาะบุคคลเหล่านี้ บ้างก็เกี่ยวข้องกับ ผู้ปฏิบัติงานโดยตรง บ้างก็เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของการทำงาน ได้แก่ อายุ ระดับอาชีพ ระดับการศึกษา

1. อายุ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีอายุมากขึ้น ตำแหน่งหน้าที่การงานมักจะสูงขึ้น ดังนั้นเขาจึงมีแนวโน้มที่จะพอใจในงานของเขามากขึ้น ซึ่งมีเหตุผลหลายประการประกอบ เช่น ความคาดหวังในระดับต่ำ การปรับตัวกับสถานการณ์ในการทำงานดีขึ้น เพราะเขามีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น

2. ระดับอาชีพ บุคคลผู้มีระดับอาชีพสูงมักจะมีความพึงพอใจในงานของเขา เขามักจะได้ค่าจ้างดี มีสภาพการทำงานที่ดีด้วย งานของเขาก็มีเกียรติ เขาต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เหล่านี้ล้วนเป็นเหตุผลที่ดีที่ทำให้เขามีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น

3. ระดับการศึกษา บุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะไ้ทำงานในระดับสูง และมักคาดหวังในความพึงพอใจในงานสูงกว่า ทำให้ประสบความพึงพอใจในงานตามที่ปรารถนา

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2538: 41- 42) กล่าวว่า การแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษาอาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะงานประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญ และสถิติที่วัดได้ของประชากรและช่วยในการหาตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคมวัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการกำหนดตลาดเป้าหมายคนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน จะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

1. เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้ม มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยมและทัศนคติทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่ต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกันคนที่มีความอายุมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนัก ๆ มากกว่าความบันเทิง

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทักษะและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดีเพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษาต่ำมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้และสถานภาพทางสังคมของบุคคล มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสารเพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทักษะ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน ปัจจัยบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับสารแต่ละคนเช่นปัจจัยทางจิตวิทยาและสังคมที่จะมีอิทธิพลต่อการรับข่าวสาร

ปัจจัยเหล่านี้เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งส่วนตลาด ลักษณะประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากรที่ช่วยกำหนดตลาดเป้าหมาย รวมทั้งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น

มณีวรรณ ฉัตรอุทัย (2539) ได้ศึกษาถึงความแตกต่างด้านลักษณะชีวภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ อายุ เพศ และสถานภาพสมรส

1. อายุ (Age) มีการวิจัยได้ศึกษาว่า เมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้นมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานลดลงหรือไม่ ซึ่งได้ผลสรุปว่า อายุที่เพิ่มขึ้นไม่ได้ทำให้คุณภาพงานด้อยลง แต่พบว่าอัตราการลาหรือลางานอย่างไม่เป็นเหตุผลลดน้อยลงในกลุ่มผู้สูงอายุ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ทำงานที่อายุน้อยกว่า

2. เพศ (Sex) เพศไม่ได้สร้างให้เกิดความแตกต่างในการตัดสินใจ ไม่ว่าจะเป็นส่วนของทักษะการคิดวิเคราะห์ การตั้งใจ การเข้าสังคม ภาวะผู้นำ หรือการเรียนรู้ แต่ในเรื่องของการขาดงานพบว่าผู้หญิงมีการขาดงานมากกว่าผู้ชาย ซึ่งอาจเกี่ยวเนื่องจากค่านิยมที่ทำให้ผู้หญิงต้องดูแลครอบครัว ดังนั้น เมื่อมีเหตุจำเป็นเกี่ยวกับครอบครัว ฝ่ายหญิงจึงต้องเป็นฝ่ายลาไปจัดการมากกว่าผู้ชาย

3. สถานภาพการสมรส (Marital Status) การศึกษาพบว่า ผู้สมรสแล้วจะไม่ค่อยมีการขาดงานหรือลาทำงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะต้องการความมั่นคงในการสร้างครอบครัวมากขึ้น รวมทั้งการศึกษายังพบว่า จำนวนบุตรมีผลกระทบต่อการลางานของพนักงานสตรีมากขึ้น

กรณีการ เหมือนประเสริฐ (2548: 10) กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่างๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ อายุ

เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล จะเป็นดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคล จะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า คนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงาน แต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาโดยทั่วไปเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้อยตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุก ความคิดก้าวไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มี ความแตกต่างในเรื่องผลงาน และในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิต (Quality of Life)

คุณภาพชีวิตเป็นเรื่องที่มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันในแต่ละบุคคล และกลุ่มวิชาชีพ องค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งความคิดเห็นของแต่ละบุคคลต่อเรื่องคุณภาพชีวิตย่อมจะมีมุมมองที่แตกต่างกันไปตามรูปแบบวิถีชีวิตของแต่ละบุคคล ซึ่งมี เพศ วัย ความแตกต่างทางด้านการศึกษาในสาขาต่าง ๆ ประสบการณ์อาชีพ และภูมิหลังทางวัฒนธรรม คำว่า “คุณภาพชีวิต” ประกอบด้วยคำว่า “คุณภาพ” หมายถึง ลักษณะความดี และ “ชีวิต” หมายถึง ความเป็นอยู่ (ราชบัณฑิตยสถาน. 2525: 189, 271) ดังนั้นความหมายของคำว่า “คุณภาพชีวิต” จึงหมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดี

ยูเนสโก (UNEACO, 1978: 89) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของชีวิตที่มีส่วนสำคัญมากที่สุดของบุคคลสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสุข มีความสมบูรณ์

ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคมที่ตนอยู่ได้อย่างดี ขณะเดียวกันก็สามารถเผชิญปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถใช้ศักยภาพส่วนบุคคล สร้างสรรค์พัฒนาตนเองและสังคมให้อยู่รวมกันได้อย่างสันติสุข

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

การมีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของทุกคน การที่บุคคลในสังคมจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นยังประกอบด้วยปัจจัยที่สามารถตอบสนองทั้งทางด้านร่างกาย สังคม และจิตใจ องค์ประกอบมีความสำคัญแตกต่างกันไปตามทัศนคติ ค่านิยม สภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคลและสังคม นักวิชาการหลายท่านได้เสนอความเห็นในองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตไว้ดังนี้

แคมเบล (Camble. 1976) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ด้านกายภาพ ประกอบด้วยปัจจัยทางด้านมลภาวะ ความหนาแน่นของประชากรและสภาพที่อยู่อาศัย 2) ด้านสังคม ประกอบด้วยปัจจัยทางด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ความมั่นคงของครอบครัว 3) ด้านจิตวิทยา ประกอบด้วยปัจจัยทางด้านความพอใจ ความสำเร็จ ความผิ้วหวัง และความคับข้องใจในชีวิต

ยูเนสโก (UNEACO. 1978: 89) ได้กำหนดคุณภาพชีวิตดีหรือไม่มีขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1. มาตรฐานการครองชีพ (Standard of Living) พิจารณาได้จากรายได้ต่อบุคคล สุขภาพ การศึกษา ที่อยู่อาศัย การสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น
2. การเปลี่ยนแปลงของประชากร (Population Dynamics) ในเรื่องโครงสร้างทางอายุและเพศ อัตราการเติบโตของประชากร อัตราการเกิด อัตราการตาย การย้ายถิ่น เป็นต้น
3. ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม (Socio-cultural Factors) พิจารณาจากระบบสังคม ค่านิยมทางศาสนา ค่านิยมทางวัฒนธรรม และชีวิตความเป็นอยู่ เป็นต้น
4. กระบวนการพัฒนา (Process of Development) พิจารณาจากลำดับความสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพ และความสามารถของบุคคล การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคม การค้า
5. ทรัพยากร (Resources) ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล ธรรมชาติ อาหาร เงินทุน ตลอดจนเทคโนโลยีต่าง ๆ

สรุปว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต แบ่งได้เป็น 2 ด้าน คือ องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับตัวบุคคล และองค์ประกอบที่ขึ้นกับระบบสังคมที่มีอิทธิพลครอบคลุมถึงคุณภาพชีวิตในระดับบุคคลด้วย และองค์ประกอบเหล่านี้มีลักษณะที่เป็นทั้งรูปธรรมและนามธรรม สามารถสนองตอบต่อความจำเป็นของบุคคลในสังคมนั้น ๆ ได้

วิวัฒนาการของคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานเริ่มขึ้นในยุโรปในปี ค.ศ. 1950 บนพื้นฐานการวิจัยของอีริก ทริส Eric Trist และคณะจาก The Tavistock Institute of Human Relations ในลอนดอน

ประเทศอังกฤษซึ่งให้ความสำคัญกับการศึกษาหาวิธีที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ และศึกษารูปแบบการบริหารจัดการที่ดีที่มีความสัมพันธ์กับผลผลิต โดยมุ่งเน้นที่การออกแบบการทำงานและการปรับปรุงการทำงานซึ่งมีผลกระทบต่อความพึงพอใจและผลประโยชน์ของพนักงาน (Cummings; & Worley, 2001: 10-12) ต่อมาแนวคิดนี้ได้ถูกแพร่ขยายไปในประเทศสหรัฐอเมริกา ในปี ค.ศ. 1960 ความตื่นตัวและความนิยมของคุณภาพชีวิตการทำงานช่วงแรกในสหรัฐอเมริกาได้ดำเนินมาจนถึงกลางปี ค.ศ. 1970 ในขณะที่เรื่องอื่นๆได้กลายเป็นประเด็นที่มีความเร่งด่วนมากกว่า เช่น เรื่องพลังงาน ทำให้ความสนใจของประเทศเบี่ยงเบนไป อย่างไรก็ตามในต้นปี ค.ศ. 1979 คุณภาพชีวิตการทำงานในระยะที่สองได้เกิดขึ้น ปัจจัยหลักที่สนับสนุนให้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานกลับมาได้รับความนิยมอีกครั้ง คือ การเติบโตของการแข่งขันในระดับนานาชาติที่กำลังเผชิญอยู่ทั้งตลาดภายในและภายนอกประเทศสหรัฐอเมริกา โดยสินค้าต่างประเทศมีราคาถูกแต่มีคุณภาพสูงบางส่วนมีผลมาจากการปฏิบัติทางด้านการจัดการที่ใช้ในต่างประเทศโดยเฉพาะในประเทศญี่ปุ่นทำให้โปรแกรมคุณภาพชีวิตการทำงานได้ขยายตัวไปมากกว่าการมุ่งเน้นการออกแบบการทำงานโดยรวมลักษณะอื่นๆของสถานที่ทำงานที่มีผลต่อการเพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจของพนักงานและที่สำคัญคือการเพิ่มมิติของความเป็นมนุษย์ซึ่งมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์การ (Piccinini; & Tolfo, 1998: 2; Cummings; & Worley, 2001: 10-12; Kalayanee Koonmee; & BusayaVirakul, 2007: 71)

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)

“คุณภาพชีวิตการทำงาน” มาจากคำ 3 คำ คือ “คุณภาพ” (Quality) “ชีวิต” (Life) “การทำงาน” (Working) จากความหมายในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (ราชบัณฑิตยสถาน. 2539: 189) ได้กล่าวถึงคำว่า “คุณภาพ” หมายถึง ความเป็นเลิศที่มีปริมาณมากน้อยต่างกัน ลักษณะความดี ลักษณะประจำของบุคคลหรือสังคม หรือลักษณะที่แสดงถึงผลการกระทำ หรือผลของกระบวนการประกอบกระทำที่ยังเกิดผลดีเลิศและความเป็นเลิศนี้ วัดได้จากการเปรียบเทียบผลของการกระทำกับเกณฑ์มาตรฐานซึ่งแต่ละวิชาชีพได้กำหนดไว้ ส่วนคำว่า “ชีวิต” หมายถึง ความเป็นอยู่ และคำว่า “การทำงาน” หมายถึง การทำหน้าที่หรือกิจกรรมที่ต้องกระทำ ดังนั้น เมื่อนำความหมายของคำมาประกอบกัน หมายถึง การทำหน้าที่เพื่อชีวิตหรือความเป็นอยู่ที่ดีเลิศ ซึ่งวัดได้จากการเปรียบกับเกณฑ์มาตรฐานหรือตัวบ่งชี้ที่กำหนดในการทำงานนั้น ๆ จากการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังต่อไปนี้

คัมมิง และวอลีย์ (Cummings; & Worley. 2001: 11) ได้รายงานไว้ว่า ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ปรากฏออกมา 2 ความหมายในช่วงแรกเริ่มของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. ความหมายแรกของคุณภาพชีวิตการทำงานในแง่ของปฏิกิริยาของคนในการทำงาน ผลลัพธ์ที่เฉพาะเจาะจงในระดับปัจเจกบุคคลจะเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานและสุขภาพทางจิต

การใช้ประโยชน์ในความหมายนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานจะโฟกัสที่ผลลัพธ์ส่วนบุคคลของ ประสิทธิภาพการทำงานและวิธีในการปรับปรุงการทำงานอันนำไปสู่การสนองความต้องการของ บุคคลเป็นอันดับแรก

2. ความหมายที่สองของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ให้ความหมายว่าเปรียบเสมือนวิธีการ หรือเครื่องมือ มนุษย์ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานในแง่ของเทคนิคที่มีความเฉพาะและ วิธีการซึ่งใช้ในการปรับปรุงการทำงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายเหมือนกัน กับเครื่องมือดังเช่น การเพิ่มคุณค่าในงาน, ทีมบริหารจัดการตนเอง และข้อตกลงทางการบริหารกับ แรงงาน เทคนิคนี้ส่วนใหญ่ได้พิจารณาจากความก้าวหน้าของการเผยแพร่ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ ทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

สโครวาน (Skrovan. 1983: 1-6) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึงกระบวนการดำเนินงานขององค์การที่สามารถทำให้สมาชิกทุกระดับในองค์การเข้ามามีส่วน ร่วมในการทำกิจกรรมที่จะเป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือวิธีการปฏิบัติงาน และการเพิ่มผลผลิต โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะบรรลุเป้าหมาย 2 ประการ คือ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพใน การผลิตขององค์การและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ลูกจ้าง

วอลตัน (สรวงสรรค์ ต๊ะปิตดา. 2541: 21; อ้างอิงจาก Walton. 1974: 12-16) ได้ให้ ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคล หรือสังคมขององค์การที่ทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ ด้าน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและ การพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึง ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมและยังมีความหมายที่กว้างขึ้น มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการ ทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กหรือจ่ายค่าตอบแทนที่ คุ่มค่าเท่านั้น แต่มีความหมายรวมไปถึงความต้องการและความปรารถนาในชีวิตของบุคลากรใน หน่วยงานที่ดีขึ้น

อาร์เธอร์ พี. บริฟ (Arthur P. Brief. 1981: 8) ได้ให้คำนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยกล่าวว่า เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสภาวะความ เป็นอยู่ (Well – being) หรือความสุขของชีวิตโดยรวม (Whole Happiness) ซึ่งเป็นความพอใจต่อ ชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในทางบวก

ควิเบิล (Quible. 1996: 326) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็น กระบวนการบริหารที่มีผลต่อสิ่งที่ตามมาที่เป็นปัจจัยสำคัญของ สถานภาพของพนักงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการ สนับสนุนที่หลากหลายขององค์การ ผลของเทคนิคคุณภาพชีวิตการทำงานช่วยให้ทัศนคติและ

ขวัญของพนักงานดีขึ้น ซึ่งจะมีผลทางบวกต่อผลผลิต เมื่อคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น พนักงานจะมีความรู้สึกทางบวกกับงานและกับองค์กรที่พวกเขาทำงานกันอยู่

โรบินสัน (Robinson. 1991: 670) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน จากการพัฒนากลไกต่างๆ ที่เอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานหรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน เปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่างๆ ที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์กรมีความเป็นมนุษย์ ความเจริญ และการมีส่วนร่วมด้วย

พจนีย์ โรจนรวาวัตร (2545: 12) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงานและการทำงาน โดยมีเป้าหมายหลักอยู่ที่การตอบสนองความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรและคุณภาพในการทำงานของพนักงาน

สุพิณดา ติวานนท์ (2545: 10) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติงานและระดับบริหารต่อสภาพแวดล้อมของงาน

อรุณี สุมโนมหาดุม (2542: 23) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลซึ่งเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ หรือความสุขของชีวิตโดยรวมเกี่ยวกับการทำงาน การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน คือ การที่คนงานมีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พึงพอใจในงานที่ทำ และมีความเจริญก้าวหน้าในงาน การทำงานที่คนงานมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรเรศริญ เตชะบุรพา (2545: 13) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่ดีที่พนักงานได้รับมาจากระบบการดำเนินงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กร

ผจญ เฉลิมสาร (2540) ได้ให้ความหมายว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ความหมายที่กว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของปัจเจกบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงานและสภาพของการทำงานที่ปัจเจกบุคคลมีความรู้สึกทั้งหลายเกี่ยวกับสภาพการทำงาน และผลกระทบต่อสุขภาพ รวมทั้งความคาดหวังในการทำงาน

ติน ปรัชญพฤกษ์ (2530: 266) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิและคุณค่าความเป็นมนุษย์ของบุคลากร นั่นก็คือ ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย

สิทธิโชค วรานุสันติ (2531: 15) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การปรับปรุงงานในองค์การให้สมาชิกได้ตอบสนองความต้องการส่วนตน ผ่านประสบการณ์จากการทำงานในองค์การ

ภูณัย น้อยวงศ์ (2541) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจโดยรวมต่อสภาพการทำงานในองค์การโดยวัดจากความพึงพอใจในองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ความพึงพอใจในลักษณะงาน ความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บุญแสง ชีระภากร (2533: 6) สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คือ ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่นๆที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว ซึ่งปัจจัยต่างๆที่มีผลกระทบต่อการรับรู้หรือความรู้สึก เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น

แฮคแมน และซัทเทิล (Hackman; & Suttle, 1977: 14) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์การไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร หรือแม้แต่ผู้เป็นเจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคคลพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองด้านอื่น ๆ ซึ่งสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญ คุณภาพชีวิตในงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน ลาออก และอุบัติเหตุลดน้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์การในแง่ขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจน คุณภาพและปริมาณของผลผลิตที่สูงขึ้น

ฮูส และคัมมิงส์ (Huse; & Cummings. 1985: 198-199) ให้นิยามความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคล กับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน คือประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุก (well-being) ในงานของผู้ปฏิบัติ เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ใน

การทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ ฮูส และคัมมิงส์ ได้อธิบายต่อไปว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจของพวกเขำในการทำงาน และประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

คาสิโอ (Caiso, 2003) ได้อธิบายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความหมาย 2 ประการ คือ

1. ความเท่าเทียมของคุณภาพชีวิตการทำงานกับเงื่อนไขความสำเร็จของการปฏิบัติ เช่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การบังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย สิ่งที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน สถานภาพการทำงานที่ปลอดภัย
2. ความเท่าเทียมกันของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความต้องการของพนักงาน ซึ่งมีความปลอดภัยเกี่ยวกับความพึงพอใจ มีความก้าวหน้าและสามารถพัฒนาความสามารถ ซึ่งในด้านนี้จะสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยวัดระดับสูงสุดของความต้องการของมนุษย์

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะต้องตอบสนองความต้องการและความหวังของบุคลากรในองค์กรได้ในการดำเนินงานโดยทั่วไปองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการมีบทบาทในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้มีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายท่าน ดังนี้

วอลตัน (Walton, 1974: 12-16) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่า ประกอบด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงานควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง และการรบกวนทางสายตา

3. ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ (development of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (growth and security) ควรให้ความสนใจพนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำ

ตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีก ในอนาคตจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

5. ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน (social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและความสัมพันธ์กัน

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (work life balance) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทางซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (social relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรือการทำงานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

ตาราง 1 แสดงมิติของแต่ละองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของวอลตัน (Walton)

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน	มิติ
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	1.1 รายได้ที่เพียงพอ 1.2 ผลตอบแทนที่ยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	2.1 ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม 2.2 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.1 อิสระในการทำงาน 3.2 ทักษะการทำงานที่หลากหลาย 3.3 ความรู้เกี่ยวกับงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง	4.1 การพัฒนาความสามารถ 4.2 โอกาสก้าวหน้าในงาน 4.3 ความมั่นคงในงาน
5. การมีส่วนร่วมในสังคม	5.1 การอยู่ร่วมกันอย่างไม่แบ่งแยก 5.2 โอกาสมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 5.3 โอกาสที่เท่าเทียมในความก้าวหน้า
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	6.1 สิทธิความเป็นส่วนตัว 6.2 เสรีภาพในการพูด 6.3 การได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	7.1 บทบาทการทำงานที่มีความสมดุลในชีวิต
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	8.1 การรับรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม ขององค์กร

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse; & Cummings. 1985: 199 - 200) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในงานว่ามีลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือ “รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน” หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สถานภาพที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึงการที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development Of Human Capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

บรูซ และแบล็คเบิร์น (ภวนัย น้อยวงศ์. 2541: 16-17; อ้างอิงจาก Bruce; & Blackburn. 1992) ได้ให้ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ ในการทำงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึงการมีโอกาสดำเนินปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสดำเนินการอย่างเท่าเทียมกัน
7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม

8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

พิคซินนี และทอลโฟ (Piccinini; & Tolfo. 1998: 3) ได้ทำการวิเคราะห์แนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงานจากนักเขียนที่สำคัญผู้ซึ่งทำการสำรวจในเรื่องนี้ และสามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มที่สำคัญ ซึ่งเป็นตัวแทนของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. การให้ความสำคัญที่ความเป็นอยู่ที่ดีและความพึงพอใจของพนักงานซึ่งจะมาพร้อมกับการเพิ่มผลผลิต ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การ

2. การประเมินค่าการมีส่วนร่วมของพนักงานในกระบวนการตัดสินใจในเรื่องการทำงาน และปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของตำแหน่งงาน

3. การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงานโดยการคำนึงถึงคนงาน

และองค์การสำหรับความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (The Humanization of work) ประกอบด้วยสี่หลักการ อันประกอบด้วย ความปลอดภัย ความเสมอภาค ลักษณะเฉพาะของบุคคล (ฝีมือ, ความมีอิสระในการปกครองตนเอง และการเรียนรู้) และความเป็นประชาธิปไตย หลักการนี้ถูกสร้างขึ้นเพื่อให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีที่สุด และมีการประสานกันของสังคม โดยเป็นระบบที่พัฒนาความรู้สึกเกี่ยวกับความหวัง ความกระตือรือร้น และความสามารถในการผลิตของพนักงาน ซึ่งจะบรรเทาอาการความไม่พอใจ การเจ็บไข้ได้ป่วยทางจิตใจ และความสิ้นหวัง โดยความพยายามในการเปลี่ยนแปลงนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ไม่ถูกต้องว่าอาการเหล่านี้มีเพียงสาเหตุเดียวอย่างแน่นอน ความคิดนี้ไม่สามารถนำไปสู่คำอธิบายที่ว่าแต่ละบุคคลอาศัยอยู่ในระบบทางสังคมซึ่งทุกอย่างปัจจัยมีความสัมพันธ์กับปัจจัยอื่นๆ การเปลี่ยนแปลงในหนึ่งหลักการซึ่งปราศจากการให้ความสนใจในเรื่องคำตอบแทนอาจนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีความแตกต่างจากสิ่งที่ปรารถนาเป็นอย่างมาก (Neal & Maccoby. 1975: 64-66) ซึ่งหลักการของความเป็นมนุษย์ในการทำงานทั้งสี่ประการ มีรายละเอียดดังนี้

1. หลักการของความปลอดภัย (The Principle of Security)

ความปลอดภัยในที่ทำงานหมายถึงความต้องการของพนักงานในการเป็นอิสระจากความกลัวและความวิตกกังวลในเรื่องของสุขภาพและความปลอดภัย รายได้ และการว่างในอนาคต สิ่งหนึ่งที่ทำให้การทำงานไม่สามารถมีความเป็นมนุษย์ คือเมื่อสภาพทางกายภาพมีความไม่ปลอดภัยหรืออากาศที่สกปรก และเมื่อความไม่ปลอดภัยและความต้องการทางเศรษฐกิจก่อให้เกิดความกลัวและอันตราย

2. หลักการของความเสมอภาค (The Principle of Equity)

ความเสมอภาคมีความหมายว่า พนักงานควรจะได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอกับสิ่งที่ทำไป อันนำไปสู่คุณค่าของบริการหรือผลิตภัณฑ์ การขาดความเสมอภาคเป็นสาเหตุของความไม่พอใจและการต่อต้าน การใช้หลักการของความเสมอภาคนำไปสู่การเพิ่มความรับผิดชอบและมีผลต่อความยุติธรรมทั้งในการทำงานและความสัมพันธ์กับส่วนอื่นๆ หลักการของความเสมอภาคประกอบด้วยแนวคิดของการแบ่งปันผลกำไรพนักงานควรจะได้รับ ความมั่นใจเกี่ยวกับสัญญาซึ่งระบุเปอร์เซ็นต์ของผลกำไรที่จะแบ่งให้กับกลุ่มทำงาน นำไปสู่การพิจารณาการสนับสนุนของแต่ละกลุ่ม

อันนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต ในขณะที่มันเป็นสิ่งที่ยากในการเสาะหาหลักการเดียวที่ได้รับการยอมรับจากหลายบริษัทซึ่งมีการพัฒนาแผนการแบ่งปันผลกำไรที่ยุติธรรมซึ่งมีผลดีต่อทัศนคติทั้งของพนักงานและสุขภาพทางเศรษฐกิจของอุตสาหกรรม

3. หลักการของลักษณะเฉพาะของบุคคล (The Principle of Individuation)

งานควรจะส่งเสริมการพัฒนาความสามารถที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะ ความมีฝีมือและสมรรถนะสำหรับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การนำหลักการของลักษณะเฉพาะของบุคคลนี้มาใช้สามารถนำไปสู่สภาพแวดล้อมการทำงานแบบไม่มีลำดับชั้นการบังคับบัญชา (Nonbureaucratic) ที่ซึ่งพนักงานได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาและเรียนรู้ด้วยตัวเอง ลักษณะเฉพาะของบุคคล โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมที่นำไปสู่การสนับสนุนความมีฝีมือ ซึ่งหมายความว่าพนักงานมีอำนาจมากขึ้นในการตัดสินใจการทำงานและการวางแผนว่าควรจะทำอย่างไร

4. หลักการของความเป็นประชาธิปไตย (The Principle of Democracy)

หลักการของความเป็นประชาธิปไตยประกอบด้วยสิทธิตามกฎหมายของพลเมืองซึ่งประกอบด้วยอิสระในการพูดภายในสถานที่ทำงานดังเช่นสถานที่ภายนอก และความรับผิดชอบในส่วนของการมีส่วนร่วมทั้งหมดในรูปแบบของการพัฒนาจนถึงขีดสุด ความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานหมายความว่าพนักงานจะต้องมีความรับผิดชอบในสิ่งที่ได้ผลิต โดยระดับของความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานสามารถจำแนกออกเป็นประเภทโดยพิจารณาจากการจัดการแบบมีส่วนร่วม ที่ซึ่งทัศนคติของพนักงานได้รับการพิจารณาและมีการคำนึงถึงการตัดสินใจอันนำไปสู่ระบบของการควบคุมพนักงานซึ่งโครงสร้างได้ถูกสร้างขึ้นตามอำนาจในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงาน ทำให้เกิดเป็นสถาบันขึ้น หลักการของความเป็นประชาธิปไตยดูเหมือนจะเป็นลักษณะส่วนบุคคลซึ่งได้รับการขัดขวางในการทำให้พนักงานมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์โดยไม่มีปฏิกิริยาโต้ตอบ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบที่ควบคุมองค์การ อย่างไรก็ตามสิ่งที่เป็นไปได้คือพนักงานจะบริหารจัดการตนเอง อาทิเช่น อำนาจเผด็จการ การควบคุมการปกครองแบบลำดับชั้น ควรจะถูกแทนที่ด้วยการร่วมมือกัน กลุ่มบริหารจัดการตนเองที่ซึ่งผู้ดูแลเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นซึ่งพนักงานควรจะได้รับคัดเลือกโดยตรงหลักการทั้ง 4 ประการที่กล่าวมานั้นเป็นระบบที่จะสามารถสร้างเสริมชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่คนงานได้ในทางหนึ่ง

นิวสตรอม และเดวิท (Newstrom; & David. 1997: 293-294) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ที่จะวัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้ 1) มีการติดต่อสื่อสารที่ดี 2) มีระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรม 3) งานมั่นคงและพึงพอใจในงาน 4) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 5) มีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น 6) มีการพัฒนาทักษะ 7) ลดความเครียดในการทำงาน 8) มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน

คาสิโอ (Casio. 1998: 19) กล่าวถึงประเด็นสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในสถาบันการทำงานสหรัฐอเมริกา จะต้องประกอบไปด้วยปัจจัย 8 ประการ คือ 1) ความร่วมมือของลูกจ้าง 2) การพัฒนาอาชีพ 3) การแก้ไขปัญหา 4) การส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน 5) ความมั่นคงของงาน 6) การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน 7) ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน 8) ความภูมิใจในองค์กร

ดูบริน (Dubrin. 1981: 514-515) กำหนดเกณฑ์ 7 ประการ ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานดังนี้

1. รายได้ คุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนของรายได้ จะอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับทั้งภายในและภายนอกองค์กร เชื่อว่าแรงจูงใจที่เกิดจากรายได้จะเป็นเครื่องล่อในการทำงานที่มีความสำคัญและมีความหมายมากต่อพนักงาน

2. ผลประโยชน์ของพนักงาน (โดยเฉพาะในสหรัฐอเมริกา) มีความคาดหวังในการได้รับสิทธิประโยชน์สูงขึ้น ซึ่งการได้รับสิทธิประโยชน์ในหลายๆ องค์กรได้กลายเป็นข้อต่อรองระหว่างฝ่ายพนักงานและฝ่ายบริหาร เนื่องจากฝ่ายบริการต้องการที่จะควบคุมรายจ่ายและฝ่ายพนักงานก็ต้องการผลประโยชน์ที่เพิ่มขึ้น

3. ความมั่นคงในการทำงาน พนักงานทุกคนต้องการงานที่มีความมั่นคง การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในส่วนของความมั่นคงในการทำงานต้องอาศัยการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานต้องมีระบบที่ดีและทันสมัย

4. ทางเลือกในการทำงาน การให้พนักงานมีทางเลือกในเวลาทำงานที่สะดวกต่อตัวพนักงานเอง ได้แก่ การให้เข้างานและเลิกงานในเวลาที่เหมาะสม การจ้างพนักงานชั่วคราว เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานได้สูงสุด

5. ความเครียดจากการทำงาน ซึ่งเกิดจากการประกอบอาชีพเป็นแง่มุมใหม่ที่มีความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต พนักงานที่ได้รับผลกระทบจากความเครียดและความไม่สะดวกสบายจากการทำงานจะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานลดลง

6. การมีส่วนร่วมของพนักงาน พนักงานส่วนใหญ่ต่างมีความรู้สึกที่ตนเองมีสิทธิในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงาน ซึ่งค่านิยมนี้ในวันจะได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นและยังเป็นผลดีต่อองค์กร

7. ระบบประชาธิปไตยในการทำงาน แนวโน้มความต้องการของพนักงานในการทำระบบประชาธิปไตยเข้ามาใช้ในสถานที่ทำงานมีสูงขึ้น แต่ละองค์กรจะต้องรับฟังความต้องการความคิดเห็นของพนักงานในองค์กร ผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยมีผลดีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สโครแวน (Skrovan. 1983: 1-3) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการ ดังนี้

1. Development คือ การพัฒนาทั้งในด้านวิธีการหรือการดำเนินงานด้านต่างๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชนและแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล

2. Dignity คือ การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจ และได้รับการยกย่อง เป็นที่ยอมรับความสามารถ หรือการเป็นผู้มีความสำคัญในทัศนะของผู้อื่น การที่บุคคลใดๆ ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างว่า ตนมี

ความสำคัญต่อองค์การก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการทำให้องค์การได้รับผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น

3. Daily Practice คือ การฝึกฝนงานเป็นประจำและสม่ำเสมอ โดยที่บุคคลทั่วไปจะต้องใช้เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมง ในการทำงานแต่ละวัน ย่อมมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในที่ทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล รวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีของบุคคล

อัมสตอท (Umstot. 1984: 422-423) เสนอเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 5 ประการได้แก่ ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม โอกาสในการใช้ความสามารถ และแสวงหาความก้าวหน้าของตนเอง การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน การใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน และการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ International Labor Organization (ILO) ได้แบ่งมิติคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 5 มิติ ดังนี้ (Delamotte; & Takezawa. 1984: 11-32)

1. การได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานทั่วไปในการทำงาน (New Approach to Traditional Goals)
 2. การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน (Fair Treatment at Work)
 3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Influence on Decision)
 4. การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ (Challenge of Work Content)
 5. ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำรงชีวิตประจำวัน (Work and Life Cycle)
- แดเนียล (Danial. 1988: 585-589) ได้เสนอหลักเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. ผลตอบแทนและความมั่นคงในการว่าจ้าง
2. มีความเครียดที่พอเหมาะ และมีความกลมกลืนบางครั้งจะช่วยให้เกิดแรงจูงใจให้ทำงานได้บรรลุผล
3. มีโครงการเพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดี
4. มีทางเลือกในการทำงาน มีการยืดหยุ่นเวลาทำงาน
5. มีส่วนร่วมในการทำงานและควบคุมงาน
6. มีการยอมรับในความเป็นคนของพนักงาน
7. มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับหัวหน้างาน
8. มีกระบวนการอุทธรณ์และกระบวนการยุติธรรม
9. มีการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม
10. มีระบบอาวุโสและความยุติธรรมในการจ้างงาน
11. มีขอบเขตและขีดความสามารถในการจ้างงานภายนอก

กรีนเบิร์กและบาร์อน (Greenberg; & Baron. 1995: 646-647) กล่าวว่า โดยทั่วไป แผนการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจะเน้นถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และหลายๆ แนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน จะมีเป้าหมายในเรื่องการเน้นความเป็นมนุษย์ในการทำงาน(Humanizing the Workplace) สำหรับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้รับ ความสนใจมากแนวทางหนึ่ง คือ การออกแบบโครงสร้างงานใหม่ (Work Restructuring) ได้แก่ การทำงานให้มีคุณค่า(Job Enrichment) การเพิ่มงาน (Job Enlargement) และแบบจำลองลักษณะงาน (JobCharacteristic model) ซึ่งจะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนั้นแนวทางการสร้างกลุ่ม คุณภาพ นับเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานอีกด้วย

อาร์โนลด์ และบาร์นส์ (Arnold; & Barnes. 1992: 635) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นการรวมหลักการของการทำงานให้มีคุณค่า และการออกแบบระบบสังคมเทคนิคใหม่เข้าด้วยกัน เพื่อนำมาสู่ความพยายามในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น นอกจากนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานยังรวมถึงการร่วมกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว ในการทำงานให้มีคุณค่า ระบบการให้รางวัล แบบใหม่ๆ และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งต้องอาศัยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ในการที่จะนำคุณภาพชีวิตการทำงานไปใช้ให้ได้ผล

ซาน (Zhan. 1992: 795-800) ได้สรุปองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพไว้ 4 ด้าน คือ ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) อัตมโนทัศน์ (Self Concept) ศักยภาพของร่างกาย (Health and Function) และปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม (Socio-economic Factors) ซึ่ง องค์ประกอบดังกล่าวยังขึ้นอยู่กับลักษณะพื้นฐานของแต่ละบุคคล (Personal Background) สิ่งแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรม (Social Situation Culture and Environment) ที่มีผลต่อการ รับรู้ของบุคคลนั้นๆ อีกด้วย

วิไลพร เจริญพร (2546: 16) ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาว่างานใดมีคุณภาพชีวิตการทำงาน หรือไม่ ดังต่อไปนี้

1. ค่าจ้าง สวัสดิการและค่าชดเชยที่เหมาะสม
2. อนามัยและความปลอดภัยในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน
3. การช่วยพัฒนาศักยภาพของพนักงาน โดยเปิดโอกาสให้ได้ใช้ทักษะความรู้หลายอย่างใน การทำงาน ซึ่งมีผลต่อการนับถือตนเอง ความสำเร็จจากการทำงานที่ทำหาย
4. ความมั่นคงและความเจริญงอกงาม คนงานควรได้รับงานที่ส่งเสริมศักยภาพของเขา มากกว่าที่จะทำให้เขาล้าหลังได้ งานที่เตรียมตัวเขาสำหรับตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นไป และโอกาสที่จะ ก้าวหน้า
5. การทำให้คนงานสามารถมีบูรณาการกับสังคม ส่งเสริมคนให้เข้ากับงานและคนอื่นๆ ใน สังคมได้ โดยไม่มีการรังเกียจ
6. สอดคล้องกับกฎหมายและรัฐธรรมนูญ
7. ชีวิตโดยรวมของคนงานมีความสุข มีเวลาให้แก่ครอบครัวและเวลาสำหรับ ตนเอง

8. ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม

ซีฮอร์ (มณีรัตน์ ไพรุ่งเรือง. 2541: 4; อ้างอิงจาก Seashore. 1978: 21-22) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า มีวิวัฒนาการในความคิดเรื่องนี้มาเป็นขั้นตอน อันเป็นตัวชี้แนวทางเลือกที่จะให้คำจำกัดความและกำหนดองค์ประกอบหรือตัวชี้วัด ซึ่งเขาได้สรุปขั้นตอนวิวัฒนาการของการให้คำจำกัดความและสามารถใช้เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ยึดที่กำลังคนเป็นหลัก (Manpower orientation) ซึ่งในขั้นนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานจะหมายถึง การจัดหางานหรือการสร้างงาน เพื่อให้มีการจ้างงานอย่างเต็มที่ที่สุด และการจ้างงานนั้นต้องเป็นการจ้างงานในระดับทักษะที่สูงที่สุดเท่าที่บุคคลพึงจะมี

ขั้นที่ 2 ยึดเศรษฐกิจของบุคคลเป็นหลัก (Economy man orientation) ขั้นนี้คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง การทำให้การจ้างงานนั้นเป็นการจ้างงานที่จ่ายเงินระดับสูงที่สุด ประกอบกับรางวัลต่างๆ เท่าที่ควรจะได้ให้แก่พนักงานตามสมควรแก่สภาพเศรษฐกิจ

ขั้นที่ 3 ยึดความผาสุกเป็นหลัก (Welfare orientation) ขั้นนี้คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงการดูแลเอาใจใส่เรื่องต้นทุนการผลิตให้มากขึ้น โดยเฉพาะที่เกิดจากการทำงาน ในขั้นนี้นั้นตัวชี้วัดที่เพิ่มขึ้นจากข้ออื่นๆ คือ การหารายได้เพื่อมาบำรุงรักษาต้นทุนที่เกิดขึ้นจากการเลิกจ้างงาน การเจ็บป่วยจากการทำงาน และอัตราการบาดเจ็บจากการทำงาน จนกระทั่งการให้ผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมแก่ชนทุกชั้น ทุกระดับในองค์กร

ขั้นที่ 4 ยึดความประทับใจของพนักงานเป็นหลัก (Employee attraction orientation) ในขั้นนี้เพิ่มตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเน้นไปที่ลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมของการทำงานโดยไม่เน้นในเชิงเศรษฐกิจ คือ พิจารณาในเรื่องความสามารถของคนงานในจุดที่น่าสนใจ ตลอดจนการบำรุงรักษาคุณสมบัติที่ดีของพนักงาน และการลี้ยงเอาความสามารถที่แท้จริงของพนักงานออกมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เช่น การแก้ปัญหาในเรื่องการร้องเรียน โอกาสในการปรับปรุงตนเองของพนักงาน ความมีอิสระในการทำงาน เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ยึดการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินชีวิตเป็นหลัก (Life-enhancement orientation) ในขั้นนี้จะพิจารณาเพิ่มเติมในเรื่องของผลผลิตที่ได้จากการจ้างงาน โดยเฉพาะในเรื่องคุณภาพการทำงานทั้งหมดของบุคคล ตัวชี้วัดในขั้นนี้ก็เช่นกัน งานที่มีส่วนร่วมในการสร้างการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของพนักงาน โอกาสในการคิดสร้างสรรค์ของบุคคลและการเสนอให้มีการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะเรื่องงาน เป็นต้น

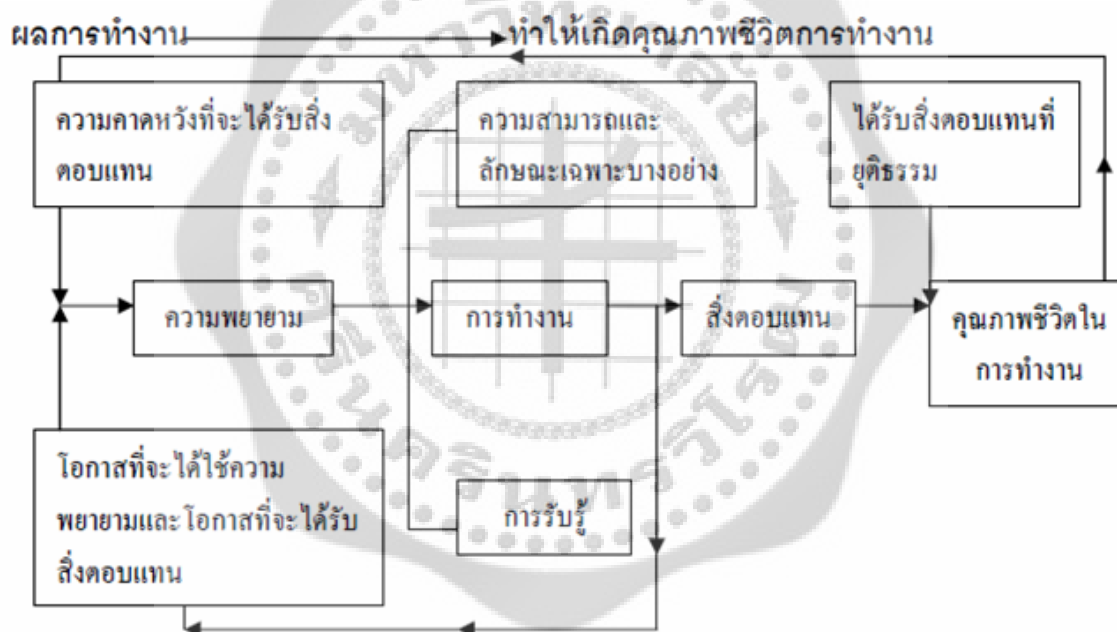
บุญเจือ วงศ์เกษม (2530: 20) กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานดังต่อไปนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้คนงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณค่าแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์การและมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ

3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นในแง่เป้าหมายขององค์กร ค่านิยมรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมองค์กรนั้นๆ

4. การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงานรวมถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย

5. การได้รางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลได้มาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ขึ้น ฐานะ ซึ่งเป็นผลที่ได้รับมาจากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชน์อื่นๆ ที่เห็นได้ เช่น สวัสดิการต่างๆ นอกจากองค์ประกอบทั้ง 5 อย่างแล้ว ยังมีสิ่งสำคัญอีก 2 ประการ คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม และศักดิ์ศรีของความเป็นคน ทุกคนต้องการที่จะได้รับการปฏิบัติงานอย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีของความเป็นคนอยู่ในทุกสถานการณ์ สรุปได้ว่า ตัวแปรที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมีอยู่หลายอย่าง รวมทั้งแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน ตลอดจนความคาดหวังที่จะได้รับสิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535: 38-39) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 16 ประการดังนี้ 1) ความมั่นคง 2) ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล 3) ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน 4) ความปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวด 5) งานมีความหมายและน่าสนใจ 6) กิจกรรมและงานหลากหลาย 7) มีลักษณะท้าทาย 8) มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง 9) โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า 10) ผลสะท้อนกลับความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์ 11) อำนาจหน้าที่ในงาน 12) ได้รับการยอมรับจากการทำงาน 13) ได้รับการสนับสนุนทาง

สังคม 14) มีอนาคต 15) สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก 16) มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง

เลวิน (Lewin, 1981: 47-51) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้ 1) ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ 2) เงื่อนไขของการทำงาน 3) เสถียรภาพของการทำงาน 4) การควบคุมการทำงาน 5) การปกครองตนเอง 6) การยอมรับ 7) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 8) วิธีพิจารณาการเรียกร้อง 9) ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ 10) ความอาวุโส

ฮูส และคัมมิงส์ (Huse; & Cummings. 1985: 198-199) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเสนอว่าประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้ 1) รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3) โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน 4) ความก้าวหน้า 5) ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน 6) การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค 7) ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว 8) ความภูมิใจในองค์กร

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน เห็นได้ว่า มีหลายวิธีที่ระบุถึงองค์ประกอบซึ่งเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน แต่อย่างไรก็ตาม องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Walton นับว่าเป็นข้อมูลอ้างอิงพื้นฐาน ที่สามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อนำไปปฏิบัติได้จริง ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประมวลเกณฑ์ต่างๆ โดยพิจารณาแนวคิดของวอลตันมาประยุกต์ใช้เป็นองค์ประกอบ เนื่องจากเป็นตัวชี้วัดที่มีเนื้อหาครอบคลุมในด้านต่างๆ ของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

วอลตัน (Walton. 1974: 12-16) ได้ชี้ให้เห็นปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยเงื่อนไข 8 ประการ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
3. ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

เลวิน (สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา. 2541: 50-51; อ้างอิงจาก Lewin. 1981) ได้เสนอเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ
2. เงื่อนไขของการทำงาน

3. เสถียรภาพของการทำงาน
4. การควบคุมการทำงาน
5. การปกครองตนเอง
6. การยอมรับฟัง
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
8. วิธีพิจารณาเรื่องร้อง
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่
10. ความอาวุโส

เคส และโรเซนไวน์ (นฤมล มีเพียร. 2541: 38; อ้างอิงจาก Kast; & Rosenzweig. 1985) กล่าวถึงเกณฑ์ชีวิตทางสังคมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคคล จะต้องมียอดประกอบ 11 ประการ ดังนี้

1. บุคคลและครอบครัว
2. สุขภาพอนามัยและภาวะโภชนาการ
3. ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม
4. การติดต่อสื่อสาร
5. ความปลอดภัย
6. การศึกษาและการฝึกอบรม
7. การทำงาน
8. สวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม
9. รายได้และผลผลิต
10. การมีส่วนร่วมในสังคม
11. วัฒนธรรมและการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

คาสซิโอ (นฤมล มีเพียร. 2541: 40-41; อ้างอิงจาก Cascio. 1989.) กล่าวถึงประเด็นสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในสถาบันการทำงานสหรัฐอเมริกา จะต้องประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทน
2. ผลประโยชน์ของลูกจ้าง
3. ความมั่นคงในงาน
4. การเลือกเวลาปฏิบัติงานที่เหมาะสม
5. ความเครียดในการทำงาน
6. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง
7. มีการปกครองแบบประชาธิปไตย
8. การแบ่งปันผลกำไร
9. สิทธิในการได้รับเบี้ยบำนาญ

10. มีโครงการส่งเสริมสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน

11. การทำงาน 4 วันใน 1 สัปดาห์

เวสกา (ภวนัย น้อยวงศ์. 2541: 29; อ้างอิงจาก Vaska. 1992) ได้เสนอมิติที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน 4 ด้าน คือ

1. ความปลอดภัยซึ่งเกี่ยวข้องกับสุขภาพ ความปลอดภัย รายได้ และความก้าวหน้า
2. ความเสมอภาค เช่น การจ่ายค่าจ้างที่สัมพันธ์กับงานที่ทำหรือการจ่ายค่าจ้างตามผลงาน
3. ลักษณะเฉพาะของบุคคลซึ่งสัมพันธ์กับการพัฒนาความสามารถ การเรียนรู้ และการใช้ทักษะ

4. ความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นเป็นตัวพิจารณาไปสู่การตัดสินใจในการแก้ปัญหา
สปายโรพอลอส (ภวนัย น้อยวงศ์. 2541: 28; อ้างอิงจาก Spyropoulos. 1998.) ได้ให้
ทฤษฎีของคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยตัวชี้วัด 6 ตัวได้แก่

1. สภาพสิ่งแวดล้อมการทำงาน
2. ค่าตอบแทน
3. คุณค่าของการทำงาน
4. เวลาของการทำงาน
5. อนาคตที่ดีต่ออาชีพที่ทำ
6. มีสังคมและเพื่อนร่วมงานที่ดี

ฮาร์เปอร์ (ภัทรา เผือกพันธุ์, 2545: 54; อ้างอิงจาก Harper. 1987) รายงานถึงปัจจัยที่มีผล
ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมี 2 ประเภท ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล และปัจจัยอันเป็นองค์ประกอบ
ด้านพฤติกรรมของบุคคล

1.1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษาต่อเนื่องการอบรม
ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ เหตุผลในการเข้าสู่วิชาชีพ และงานที่ต้องรับผิดชอบ

1.2 ปัจจัยอันเป็นองค์ประกอบด้านพฤติกรรม ได้แก่ การรับรู้ ค่านิยม ทศนคติ ความ
พร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ

2. ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านการผลิต ข้อผูกมัด ระเบียบข้อบังคับ บรรยากาศใน
องค์กร และการบริหารจัดการที่แตกต่างกันไป

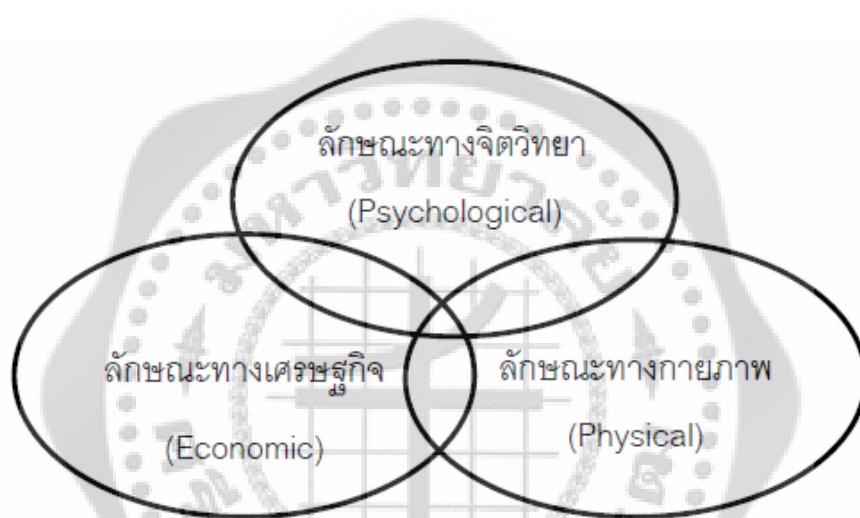
จอร์จ (George. 1992: 67-68) ได้ค้นพบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality
of Work Life: QWL) ซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัยหลัก ดังนี้

1. คุณภาพของบุคคล (Individual Quality) มี 3 ปัจจัยหลักซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานของบุคคล ได้แก่

1.1 ลักษณะทางจิตวิทยาของคุณภาพชีวิตการทำงาน (The Psychological Aspects of
QWL) เป็นสิ่งซึ่งบุคคลจะกระทำในการทำงานและวิธีการที่พวกเขาใช้ในการทำงานนั้น

1.2 ลักษณะทางกายภาพของคุณภาพชีวิตการทำงาน (The Physical Aspects of QWL) เงื่อนไขในการทำงานของบุคคล และทัศนคติทั่วไปของฝ่ายบริหารอันนำไปสู่ความปลอดภัย มลภาวะ เป็นต้น

1.3 ลักษณะทางเศรษฐกิจของคุณภาพชีวิตการทำงาน (The Economic Aspects of QWL) เป็นค่าจ้างที่พนักงานจะได้รับสำหรับงานที่พวกเขาทำและมาตรฐานการดำรงชีพซึ่งทำให้พวกเขาได้รับความพอใจโดยทั้ง 3 ปัจจัยนี้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมจะบรรลุผลสำเร็จเมื่อความต้องการทั้งสามมีความสมดุลกัน (ดังภาพที่ ดังนั้นบุคคลผู้ซึ่งทำงานที่มีความสำคัญและมีคุณค่า ซึ่งพวกเขาปฏิบัติงานในสภาพการทำงานที่ดีและมีการจ่ายค่าตอบแทนที่ดี พวกเขาก็จะมีสถานภาพของคุณภาพโดยรวมที่ดี



ภาพประกอบ 3 ปัจจัยหลักที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคล

2. คุณภาพขององค์การ (Organizational Quality)

ความต้องการของพนักงานคือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีคุณภาพ และความต้องการของฝ่ายบริหารคือการเพิ่มทุนของเจ้าของให้มีจำนวนมากที่สุดเท่าที่จะมากได้ ความต้องการที่แตกต่างกันนี้ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างเจ้าของทุนโดยมีฝ่ายบริหารเป็นตัวแทน และพนักงานโดยองค์การพยายามจ่ายค่าตอบแทนในจำนวนที่น้อยที่สุดและมีความต้องการที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นจึงจำกัดคุณภาพชีวิตของพนักงาน ทำให้พนักงานแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบและลดความพยายามในการทำงานลง เช่น การทำงานให้ช้าลง เป็นต้น ความแตกต่างนี้นำไปสู่ “พวกเขา-พวกเรา” ทำให้เกิดการทะเลาะในศักยภาพของทั้งสองกลุ่มขึ้น มีเพียงสิ่งเดียวที่เหมือนกันคือทั้งฝ่ายบริหารและพนักงานต่างมุ่งหวังในศักยภาพของการผลผลิตให้ได้มากที่สุดและรางวัลตอบแทนดังนั้นกุญแจสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตสำหรับทั้งเจ้าของและพนักงานคือการเพิ่มผลผลิตซึ่งเชื่อมโยงไปสู่ผลกำไร โดยมีฝ่ายบริหารเป็นกุญแจที่สำคัญ

ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สโครแวน (Skrovan. 1983: 492) สรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ ดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุด ก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่น้อยลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อการลดต้นทุน

ค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ และการลดอัตราและการจ่ายผลตอบแทนคนงาน

5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้นซึ่งเป็นผลมาจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่ดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจที่เพิ่มขึ้นขององค์กรจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์กร

7. ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและเคารพสิทธิของพนักงาน

9. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

แดเนียล (Danial. 1988: 4) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ วัฒนธรรมองค์กรและจิตวิทยาสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาในการทำงานให้เป็นไปในทางบวก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อความต้องการของพนักงานได้รับการตอบสนองในระดับสูง

แฮคแมน และซัทส์ (Hackman; & Suttle. 1984: 24) กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมกับฝ่ายบริหารในการตัดสินใจในปัญหาและสร้างโอกาสในที่ทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” ที่มีผลโดยตรงต่อคน บุคคลที่อยู่ในองค์กรและประสิทธิผลขององค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงการ พื้นฐานของงานและระบบการทำงานระบบการให้รางวัล สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลลัพธ์ รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กรีนเบิร์กและบาร์อน (Greenberg; & Baron. 1995: 647) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน ได้แก่ ผลโดยตรงในการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์กร การที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการ ฝ่ายบริหารและพนักงานจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนร่วมกันและแผนนั้นต้องได้ถูกนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิต และการปรับปรุงคุณภาพที่เกี่ยวกับพนักงานในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของ

พนักงาน ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นนักพัฒนาองค์การจึงพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจและสร้างความผูกพันองค์กรซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งก็คือคุณภาพชีวิตการทำงาน

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจุบันนักวิชาการที่ศึกษาด้านองค์การและการบริหารงานตามแนวพฤติกรรมศาสตร์ ได้หันมาให้ความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เพราะต่างก็มีแนวคิดว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการดำเนินกิจการขององค์กร หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้ว จะนำมาซึ่งความมีประสิทธิภาพในการทำงานและนำพาให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ที่ศึกษาถึงแนวคิดและความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ได้ให้นิยามของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมายของคำว่า “ความ” หมายถึง เรื่อง เช่น เนื้อความ เกิดความ (พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน, 2542:231) และได้ให้ความหมายของคำว่า “ผูกพัน” หมายถึง มีความเป็นห่วงกังวลเพราะรักใคร่ ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม (พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน. 2542:741) องค์กรศูนย์รวมกลุ่มบุคคลหรือกิจการที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน เพื่อดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือในตรา - สารจัดตั้ง ซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐ เช่น องค์กรของรัฐบาล หน่วยงานเอกชน เช่น บริษัทจำกัด สมาคมหรือหน่วยงานระหว่างประเทศ เช่น องค์กรสหประชาชาติ (พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน. 2542: 1321) จึงกล่าวได้ว่า ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร น่าจะหมายถึง การเกิดความกังวล รักใคร่ในหน่วยงานที่ปฏิบัติซึ่งก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม

สเตียร์ (Steers. 1977: 46) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) ไว้ว่าเป็นลักษณะที่บุคคลมีความสัมพันธ์อย่างแนบแน่นกับต่อองค์กรที่เป็นสมาชิกอยู่ โดยการแสดงตนว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรนั้น โดยมีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมาย ตลอดจนค่านิยมต่อองค์กร มีความตั้งใจจะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร นอกจากนี้ยังให้ความสนใจในการศึกษาเจตคติที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน (Work related behavior) โดยศึกษาพฤติกรรมการทำงาน 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Job involvement) เป็นลักษณะที่บุคคลแสดงให้เห็นถึงความสนใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ได้หมายความว่าบุคคลที่สนใจทำงานจะมีความสุข หรือความพึงพอใจต่องานนั้นหมายถึง ความรับผิดชอบที่บุคคลมีต่องาน เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายถูกต้องและมีมาตรฐานสูง

2. ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) เป็นลักษณะที่บุคคลมีความสุข หรือมีความพอใจในงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย

3. ความผูกพันต่อองค์การ (Organization commitment) เป็นลักษณะที่บุคคลมีความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นต่อองค์การ แสดงตนว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ มีความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายตลอดจนค่านิยมขององค์การ มีความตั้งใจ ทุ่เมความพยายามในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ปอร์เตอร์ และคณะ (Porter; et al. 1977:46) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่จะแสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างพนักงานและองค์การจะรวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานเป็นความเข้มข้นที่เป็นคุณลักษณะของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ โดยความผูกพันนี้จะมีคุณลักษณะ 3 ประการดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป

ฮอล (Hall. 1979: 176) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าหมายถึงกระบวนการที่เป้าหมายขององค์การและเป้าหมายของบุคคลดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันหรือมีความสอดคล้องกัน

ฮีบเนียน และอัลตโต้ (Hrebiniak; & Alutto. 1972: 555) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ว่าหมายถึง ความไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์การไป ไม่ว่าจะเพิ่มเงินเดือน รายได้ ความเป็นอิสระทางอาชีพ หรืออื่นๆ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2549: 96) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การหรือความจงรักภักดีต่อองค์การ (Organizational commitment) หมายถึง ระดับความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์การที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การสูง คนเหล่านั้นจะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ภรณ์ มหามนต์ (2529: 94) ได้ให้ความหมายไว้ใน 2 ลักษณะ คือ 1) ความผูกพันที่เป็นทางการต่อองค์การ แสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด 2) ความผูกพันทางจิตใจ หมายถึง พนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์การจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น ถือเป็นทัศนคติที่หนักแน่นและเป็นไปในทางบวกต่อองค์การ เต็มใจที่จะรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์การต่อไป โดยพนักงานมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ไอเซนเบอร์เกอร์ (Eisenberge; et al., 1990: 52) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติซึ่งแสดงถึงความรู้สึกรวมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการที่บุคคลรับรู้ถึงการเกื้อกูลสนับสนุนขององค์การกับผลที่ตามมาคือความอุทิศสละของสมาชิกและความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์การ

ชอ และมาร์ติน (Shore; & Martin, 1989: 635) เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับความพึงพอใจในงาน เพียงแต่ความพึงพอใจในงานเป็นตัววัดผลการปฏิบัติงานในระยะเวลาสั้น ๆ ขณะที่ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัววัดผลได้ในระยะยาว

แคนเตอร์ (Kanter. 1968: 449 - 517) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การว่าเป็น ความเต็มใจของสมาชิกในสังคมที่พยายามเสียสละเวลา แรงงาน และความจงรักภักดีให้กับองค์การ

เบ็คเกอร์ (Becker. 1960: 32 - 40) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นสภาพของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ โดยมีการลงทุนกับสิ่งนั้น ๆ (องค์การ) และสิ่งที่ลงทุน (side - bet) เช่น การศึกษา อายุ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ในที่สุดแล้วบุคคลก็ต้องหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์การ ดังนั้น ระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป พลังงานในทางบวก คือ ความเกี่ยวพัน + ความอดทน = ความผูกพัน พนักงานที่ทำงานควรได้รับการปฏิบัติเช่นลูกค้าที่รอ

เชลดอน (Sheldon. 1971: 143) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือ ทัศนคติหรือความเข้าใจที่องค์การยึดเหนี่ยวบุคคลให้เป็นอันเดียวกันกับองค์การ นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับเอกลักษณ์ของเขากับองค์การที่เขาอยู่ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันกับองค์การจะตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

โอ เรียลลี (O'Reilly. 1981: 597 - 616) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่ผูกพันกับองค์การ รวมทั้งความรู้สึกผูกพันกับงาน ความจงรักภักดีและความเชื่อในค่านิยมขององค์การประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) การยินยอมทำตาม 2) การยึดถือองค์การ และ 3) การซึมซับค่านิยมขององค์การ

บุชานัน (Buchanan. 1974: 533) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่าเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การโดยการเต็มใจจะปฏิบัติงาน
2. ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การและถือเสมือนหนึ่งว่าองค์การตาบทบาทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ คือ ความรู้สึกเลื่อมใสและผูกพันต่อองค์การ

มาร์ช และมานนารี (Marsh; & Mannari. 1977: 57) กล่าวว่าคำว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นระดับความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีที่มีต่อหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่ เป็นการยอมรับเป้าหมายหลักขององค์การ และมีทัศนคติทางบวกต่อองค์การ

ซาลานซิก (Salancik, 1983: 202) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมา ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การมากกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

เมอว์เดย์ สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers; & Porter, 1979) ได้นำเสนอแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเน้นที่อารมณ์ความรู้สึกของพนักงานที่ยึดมั่นต่อองค์การ โดยได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การใน 2 ลักษณะคือ

1. ความผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์การที่แสดงออกในรูปของความต่อเนื่อง และสม่ำเสมอของพฤติกรรม คือ เมื่อบุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์การจะมีความคงเส้นคงวาในการปฏิบัติงาน มีความพยายามในการทำงาน มีส่วนร่วมในการทำงานไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงาน เนื่องจากได้พิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้น หากเขาละทิ้งความเป็นสมาชิกขององค์การ และกลัวเสียผลประโยชน์ที่จะได้รับการลงทุนลงแรงไปในองค์การ

2. ความผูกพันด้านเจตคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความรู้สึกของบุคคลว่าตนเองมีความเกี่ยวข้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ แนวคิดด้านเจตคตินี้ มีลักษณะ 3 ประการคือ

2.1 มีความเชื่ออย่างแรงกล้าในเป้าหมายขององค์การ และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมนั้น เป็นเจตคติทางบวกที่บุคคลมีต่อองค์การ คือ มีความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ และมีความเป็นเจ้าขององค์การ

2.2 มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อผลประโยชน์ขององค์การ โดยบุคคลจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การอย่างเต็มที่ในฐานะตัวแทนขององค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2.3 มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การคือ บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์การ

แอลเลน และเมเยอร์ (Allen: & Meyer, 1990: 1-18) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ลักษณะ

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์การทางเลือกที่มีของบุคคลและ

ผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานของสังคมเป็นความผูกพันเกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

แคนเตอร์ (Kanter. 1968) ได้กล่าวถึงความผูกพันมีอยู่ 3 รูปแบบ คือ

1. ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ (Continuance Commitment) หมายถึง บุคคลได้เสียสละให้กับองค์กรจนมีความคิดว่าเป็นการยากที่จะละทิ้งองค์กรไปได้

2. ความผูกพันแบบติดยึด (Cohesion) คือ ความผูกพันที่ทำให้บุคคลยึดติดกับองค์กรโดยใช้เทคนิค เช่น การสร้างเกียรติภูมิเพื่อให้บุคคลยึดติดกับสิ่งนั้นๆ เช่น เครื่องแบบ หรือเหรียญตรา

3. ความผูกพันแบบควบคุม (Control Commitment) คือ ความผูกพันที่บุคคลถูกทำให้ยึดติดกับวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งจะเ็นกรอบบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่องค์กรต้องการ

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529: 34-41) ได้กล่าวถึงสาเหตุ 3 ประการที่แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรได้รับความสนใจมากขึ้น ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรอาจใช้เป็นเครื่องมือพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงาน สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

2. ความผูกพันต่อองค์กรพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งนักวิชาการทั้งทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และทางด้านบริหาร ตลอดจนผู้บริหารในองค์กรได้ให้ความสนใจมานาน เพราะต่างเห็นพ้องต้องกันว่า ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารต่างก็ปรารถนาให้เกิดขึ้นในองค์กร

3. การทำความเข้าใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ช่วยให้ผู้ที่ศึกษาเข้าใจธรรมชาติของบุคคลทั่วไปมากขึ้น และเข้าใจถึงกระบวนการหรือขั้นตอนที่บุคคลสร้างความผูกพันหรือเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อยๆ ซึ่งความเข้าใจในกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมของบุคคลมากขึ้น

ธีรพงษ์ บุญรักษา (2550: 2) กล่าวว่าคำว่า “คน” เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย การผลิตสินค้าที่มีคุณภาพสูงกว่าคู่แข่งของวิศวกรในบริษัทรถยนต์ การให้บริการที่น่าประทับใจของพนักงานสายการบิน เหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นตัวอย่างของการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรบนบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ซึ่งสร้างขึ้นด้วยมันสมองและมีมือของคนในองค์กรทั้งสิ้น “คน” จึงถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในทุกองค์กร

แฮคแมน และซัทเทิล (Hackman; & Suttle. 1977: 14) เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์การไม่ว่าจะเป็นระดับ คนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร หรือแม้แต่ผู้เป็นเจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคคลพึงพอใจแล้ว ที่สำคัญคือคุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ ความผูกพันต่อองค์การได้

กรูสกี (Grusky. 1966: 488-503) กล่าวว่า การที่บุคคลเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การที่เป็นทางการ (Formal Organization) เพราะว่าบุคคลสามารถจะบรรลุวัตถุประสงค์โดยผ่านการเป็นสมาชิก หากบุคคลไม่ได้รับสิ่งที่ต้องการหรือได้รับในระดับที่ต่ำกว่าที่คาดหวัง บุคคลจะออกจาก องค์การ ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลได้รับสิ่งที่สำคัญจะทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

ฮูส และคัมมิงส์ (Huse; & Cummings. 1985: 199-200) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน จะส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ และเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้สมาชิกในองค์การมีความผูกพันต่อองค์การ

ไอเซนเบอร์เกอร์ (Eisenberger. 1990) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรมชาติ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน จะทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การยิ่งขึ้น ตลอดจนความรู้สึกผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

การที่ผู้ปฏิบัติงาน ในองค์การจะเกิดความผูกพันต่อองค์การ มีความตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้นั้น องค์การจำเป็นต้องตอบสนองในสิ่งต่างๆที่ บุคลากรต้องการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยตระหนักว่าบุคคลแต่ละคนก็จะมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์การในที่สุด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่

1. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1986 อ้างใน สมยศ นาวิการ, 2540:148-150) ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Hertzberg's Two Factor Theory) ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล กล่าวคือ

1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การ ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1.1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกัน

ปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

1.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้ดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

1.2 ปัจจัยค่าจูน (Maintenance Factor) ปัจจัยค่าจูนหรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจูนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นและปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

1.2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

1.2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

1.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

1.2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

1.2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

1.2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ อีกด้วย

1.2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

1.2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

1.2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งมีความสำคัญ เพื่อความอยู่รอดและมีประสิทธิผลขององค์กร หากพนักงานในองค์กรมีความผูกพันสูง ก็จะนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ต้องการ นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

วรรณดี ชูกาล (2540: 29) กล่าวว่า เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการอยู่รอดและความมีประสิทธิผลขององค์กร โดยองค์กรจะต้องมีความสามารถในการสรรหาทรัพยากรด้านบุคคลที่มีคุณภาพเข้าไปในองค์กรแล้ว ยังต้องสามารถรักษามูลค่าไว้ให้ได้ ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์กรเดียวกัน ดังนั้น ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นทัศนคติที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรทุกประเภท ดังนี้

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออก จากงานของสมาชิกได้ดีกว่าการศึกษาในเรื่องของความพึงพอใจในงาน

2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้สามารถทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความยึดมั่นในองค์กร เนื่องจากการที่สมาชิกรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรด้วย

3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก เป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและผูกพันต่อองค์กรของตนมาก

5. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีส่วนเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

สเตียร์ (Steer. 1977: 48) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรในแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์การ

ธนนันท์ ทะสุใจ (2547: 12) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญอย่างมากเพราะทำให้องค์การได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การ ทำให้องค์การได้รับประโยชน์มากมาย ทั้งด้านอัตราการขาดงาน อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

บุชานัน (Buchanan. 1974: 533) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญดังนี้

1. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกขององค์การได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน
 2. เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การปฏิบัติงานได้ดี เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การนั่นเอง
 3. เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การเพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์การและบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ
 4. เป็นตัวทำให้บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์การ
 5. ช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์การมีความรักและความผูกพันต่อองค์การของตนมากนั่นเอง
 6. เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ
- ฟาซซิล (Fazzil. 1994: 17-19) ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อการบริหารงานสมัยใหม่ โดยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การนั้นสามารถที่จะนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์การและเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อพนักงานเพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าแก่องค์การไป

ภรณ์ มหามานนท์ (2529: 17) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับควมมีประสิทธิภาพขององค์การดังนี้คือ

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย
3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักจะมีควมผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายสำเร็จ
4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ ทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

สมิทธิ์ และคณะ (Smith; et al. 1983: 653-663) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ คือ สมาชิกจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์การยิ่งขึ้น ทั้งนี้ อาจเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง (Extra role Behavior) ซึ่งเขายินดีกระทำเพื่อองค์การโดยมิได้หวังสิ่งตอบแทนใด ๆ

วรมน เดชเมธาวิพงศ์ (2544: 30) กล่าวว่า การกระทำที่ส่งผลตามมาจากการทำงานที่บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การว่ามีผลต่อพฤติกรรมหรือทัศนคติของบุคคลในองค์การ ดังนี้

1. อัตราการขาดงาน (Absenteeism) บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การต่ำ หากสมาชิกในองค์การมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับสูงแล้ว เขาก็จะมีแนวโน้มในการมีอัตราการขาดงานต่ำ

2. ความตรงต่อเวลาในการทำงานและความทุ่มเทให้กับงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีผลถึงการที่สมาชิกจะมีความทุ่มเทให้กับงานมากหรือน้อยอีกด้วย หากสมาชิกมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง ก็จะมี ความตั้งใจและเสียสละในการทุ่มเทให้กับงานมากกว่าสมาชิกที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การต่ำ

3. เปลี่ยนงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การนั้นจะเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีถึงอัตราการโยกย้าย เปลี่ยนงานของสมาชิกในองค์การ และเป็นเครื่องชี้หรือตัววัดพยากรณ์ที่ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเคยได้รับการเชื่อถือเป็นตัวพยากรณ์ที่ดี

4. ความผูกพันต่องาน พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในงาน และมีความผูกพันต่องานสูง เพราะเห็นว่าการงานคือหนทางซึ่งสมาชิกจะสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ

สิ่งที่น่าสนใจของนักวิชาการและนักวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การนั้นก็คือความพยายามหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน จากผลการสำรวจเอกสารและงานวิจัยพบว่า ตัวแปรต่าง ๆ ที่ถูกนำมาใช้ศึกษานั้นน่าสนใจ และสามารถอธิบายการก่อตัวของความรู้สึกผูกพันต่อองค์การนั้น จะแตกต่างกันไปตามความสนใจของนักวิชาการแต่ละท่าน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของนักวิชาการต่าง ๆ มีดังนี้คือ

สเตียร์ (Steers, 1977: 46-56) สรุปไว้ว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. โครงสร้างขององค์การ (Structural Characteristic) จะต้องมีลักษณะที่เป็นระบบแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของความเป็นทางการ

2. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น

3. ลักษณะของบทบาท (Role-related Characteristic) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่ เช่น งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ การมีความพยายามของงานที่ทำเป็นที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เอาเข้าไปทำงานในองค์กร เช่น ทักษะคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร การรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญ ความสามารถในการพึ่งพาได้และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

แชลดอน (Sheldon. 1971: 143) เห็นว่าองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจะเกี่ยวข้องกับ อายุ เพศ ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

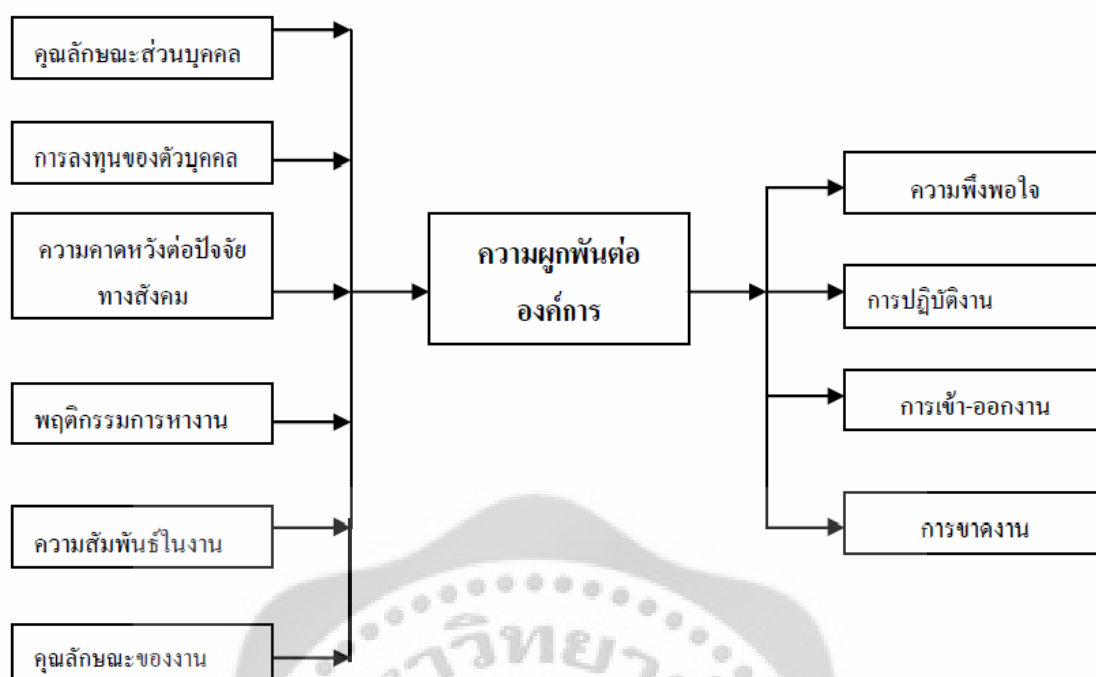
1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีผลผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

เมอร์เดย์ (มิงเยอร์ แก้วมรกต. 2542: 21; อ้างอิงจาก Mowday. 1981) ได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันทางจิตใจ (Affective Commitment) ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics)
2. คุณลักษณะงาน (Job Characteristics)
3. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experience)
4. คุณลักษณะโครงสร้าง (Structural Characteristics)

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมากที่สุดคือ ประสบการณ์การทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กร

ฮันท์, ช็องโก้ และวู้ด (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. 2552: 190-194; อ้างอิงจาก Hunt, Chonko; & Wood. 1985) ได้สร้างกรอบแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรโดยได้พัฒนามาจากงาน Steers. (1977) Stevens Beyer; & Trice. (1978); Brief; & Aldag. (1980); Bhagat; & Chassie. (1981); และ Still. (1983) โดยสร้างตัวแปรต้นทั้ง 6 ตัว จากงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรโดยสร้างแบบจำลองได้ดังนี้

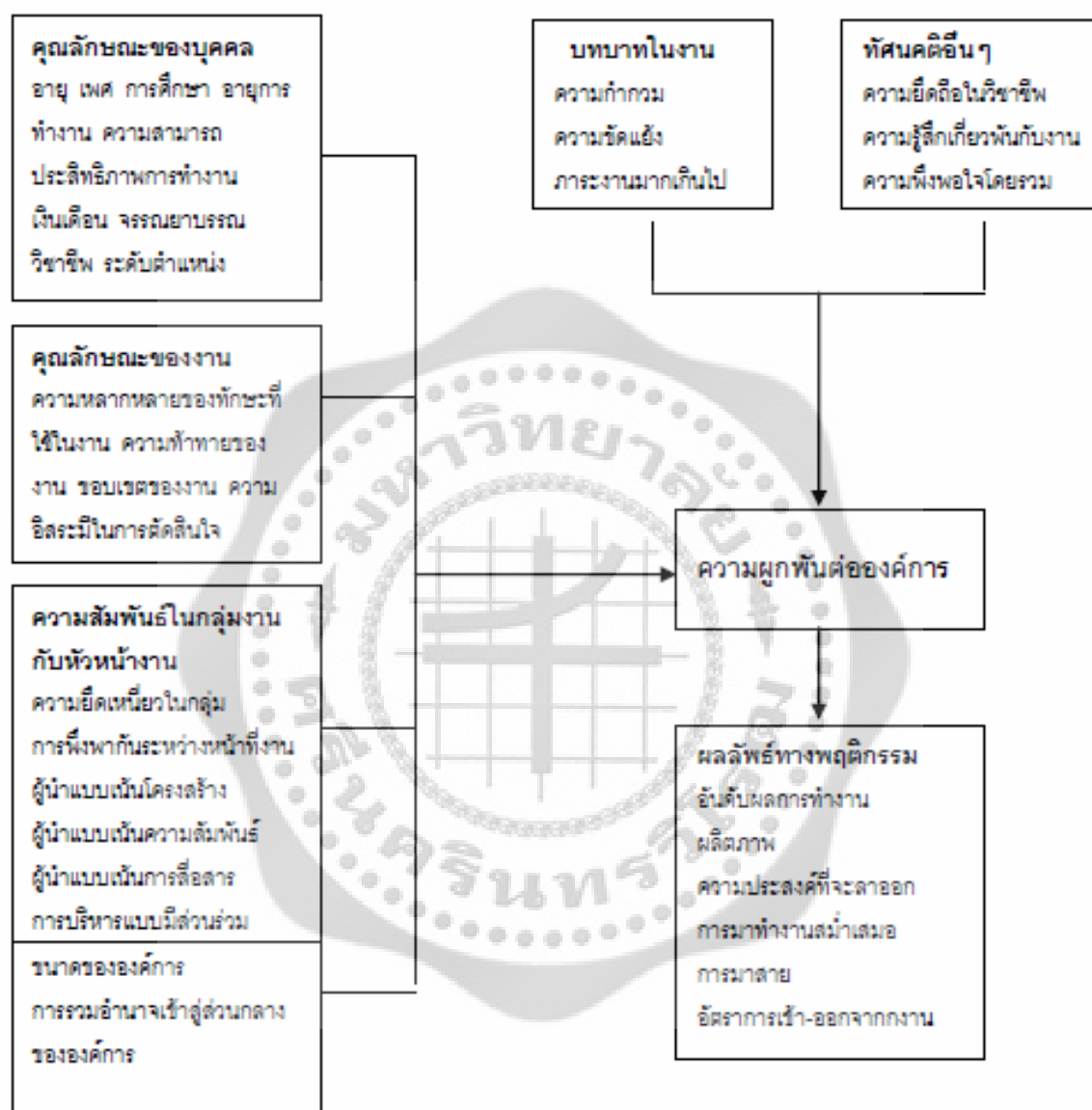


ภาพประกอบ 4 กรอบแนวความคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Hunt, Chonko; & Wood. (1985).

จากแผนภาพข้างต้นจะเห็นได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา รายได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น
2. การลงทุนของตัวบุคคล ว่าเกิดจากระดับความคาดหวังของพนักงานในผลตอบแทนที่ได้จากความจงรักภักดีในองค์กร จากเหตุผลดังกล่าวบุคคลจึงทุ่มเทให้กับองค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ที่จะได้(หรือคาดว่าจะได้)จากองค์กรในภายภาคหน้า
3. ความคาดหวังต่อปัจจัยทางสังคม หมายถึง ระดับความคาดหวังที่เกิดจากการที่พนักงานเก็บรวบรวมข้อมูลขององค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ในปัจจุบัน เพื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์ในที่ทำงานเดิม ซึ่งผลจากการเปรียบเทียบนี้จะนำไปสู่ความคาดหวังของพนักงานต่อองค์กรใหม่และต่อความผูกพันต่อองค์กรตามลำดับ
4. พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่บุคคลได้ใช้ไปกับการทำงาน จำนวนของใบสมัครที่ส่ง จำนวนครั้งของการได้รับการสัมภาษณ์เข้าทำงาน จำนวนครั้งที่ได้รับการชักชวนให้เข้าทำงาน
5. ความสัมพันธ์ในงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ทีมงาน หัวหน้างาน ตลอดจนผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ ที่เกิดจากการได้มาทำงานร่วมกัน
6. คุณลักษณะของงาน โดยทั่วไปแล้วคุณลักษณะของงานจะถูกกำหนดโดยความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน

มาติเยอร์ และซาแซค (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. 2552: 194-195; อ้างอิงจาก Mathieu; & Zajac. 1990) ได้สร้างแบบจำลองเพื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การชื่อว่า Mathieu and Zajac 's Meta-Analytical Model of Organizational Commitment ดังนี้



ภาพประกอบ 5 แบบจำลองเพื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การ ของ Mathieu; & Zajac. (1990).

จากแบบจำลองจะเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อความความผูกพันในองค์การ คือ คุณลักษณะของบุคคล ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ในกลุ่มงานกับหัวหน้างาน คุณลักษณะขององค์การ บทบาทในงาน และทัศนคติอื่นๆ และยังก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางพฤติกรรมของบุคคลในด้าน อันดับผลการทำงาน ผลผลิตภาพ ความประสงค์ที่จะลาออก การมาทำงานสม่ำเสมอ การมาสาย อัตราการเข้า-ออกจากงาน

เอเลน และเมเยอร์ (Allen; & Meyer, 1990,) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก คือ ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่

1.1 การรับรู้ของพนักงานถึงขอบเขตความท้าทายของงาน บทบาท และเป้าหมายที่ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน

1.2 การยึดติดของพนักงาน

1.3 พนักงานได้รับความเท่าเทียมกัน

1.4 พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญต่อองค์กร

1.5 ความรู้สึกว่าองค์กรสามารถไว้วางใจได้

1.6 การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานของตน

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง ได้แก่

2.1 อายุ

2.2 ระยะเวลาในการทำงาน

2.3 ความพึงพอใจในอาชีพ

2.4 ความตั้งใจที่จะลาออก

การรับรู้ถึงผลดีหรือผลเสียที่จะได้รับ โดยเปรียบเทียบงานของตนกับงานอื่น ๆ อาทิ เงินทุน บำนาญที่อาจจะลดลงหากลาออกจากองค์กร การลงทุนในอาชีพและทักษะที่ใช้เฉพาะสำหรับงานนั้น ๆ

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม ได้แก่

3.1 ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน

3.2 การพึงพาองค์กร

3.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร

3.4 สิ่งที่ได้รับจากงาน เช่น อำนาจการตัดสินใจ

วาริ ตรียุทธวัฒนา (2547) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกิจการไอศกรีม เขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน พบว่า โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

มอรรถาส (Mottaz. 1987) แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการทำงาน การศึกษา เพศ ค่านิยมในงาน

2. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ ลักษณะงาน ค่าจ้าง โอกาสก้าวหน้า การมีปฏิสัมพันธ์กับ

ผู้อื่น

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กัลยา ดิษเจริญ (2538) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรมขนาดกลางกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในด้านการอยู่ร่วมกันในสังคมอยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าและสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และความพึงพอใจในด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลางถึงต่ำ

สรวงสวรรค์ ต๊ะปิ่นตา (2541) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของช่างไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ช่างไฟฟ้าฝ่ายบำรุงรักษาและฝ่ายเดินเครื่อง จำนวน 225 คน จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และลักษณะส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และมีอำนาจทำนายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของช่างนั้นขึ้นอยู่กับตำแหน่งและประสบการณ์การทำงานเป็นส่วนใหญ่

นฤมล มีเพียร (2541) ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) จากผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในแต่ละมิติพบว่า มิติด้านผลตอบแทน มิติด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน มิติด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ มิติด้านบูรณาการทางสังคม มิติด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับมิติด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูง ส่วนมิติด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย และมิติด้านสิทธิของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ โดยภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์: ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด โดยศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 365 คน พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์ ในการทำงานมีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านแตกต่างกัน

วิศิษฐ์ วัฒนพงษ์พิทักษ์ (2549) ได้ศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก และมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเห็นว่าเป้าหมายการดำเนินการของหน่วยงานมีความเหมาะสม ปัจจัยลักษณะบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพครอบครัว ระยะที่ปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่งชั้น เงินเดือน เงินรายได้อื่นๆ มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์กร ส่วนเพศไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์กร

ภัทรา หิรัญรัตนพงษ์ (2542) ได้ศึกษาถึงการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกิ้น อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานที่มีอายุมาก อายุงานมาก และสมรสแล้ว จะมีความผูกพันกับองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยและโสด อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.003, 0.001 และ 0.08 ตามลำดับ และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ แต่ไม่ถึงนัยสำคัญทางสถิติ และยังพบว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริง และคาดหวังสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ 0.002 ตามลำดับ และพนักงานที่มีคุณภาพชีวิต ชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและที่คาดหวังต่างกันน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและคาดหวังต่างกันมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พิมพ์ชนก ทรายข้าว (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร ทิสโก้ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับผูกพันมาก ส่วนปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรและระดับตำแหน่งงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับ ความผูกพันขององค์กร เช่นเดียวกับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่างค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและ องค์กร ที่โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

อรัญญา สุวรรณวิภา (2542) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกแต่ละคนมีความรู้สึกที่มีต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกแต่ละคนมีความรู้สึกที่มีต่อองค์กรหมายถึง การที่สมาชิกแต่ละคนมีความรู้สึกที่มีต่อองค์กร โดยแสดงความรู้สึกออกมาในรูปของความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร และมีความเชื่ออย่างแน่วแน่เต็มใจยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

พรพรสิริ อาสาเสนีย์ (2546) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของวิศวกรของบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่า วิศวกรมีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง วิศวกรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และวิศวกรที่มีตำแหน่งงาน สถานที่ตั้ง ระดับเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ในจังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยจึงใช้การกำหนดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณ แบบไม่ทราบจำนวนประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545: 26) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5 %

$$n = \frac{Z^2}{4E^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

Z แทน ระดับความมั่นใจที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ ที่มีค่า 95 % โดยที่

$$\alpha = .05 \text{ หรือ } 1-\alpha/2 = .975 \text{ จะทำให้ } Z = 0.975 = 1.96$$

E แทน ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะยอมให้เกิดขึ้นได้ โดยกำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อน = .05

โดยแทนค่าดังนี้

$$n = \frac{(1.96)^2}{4(.05)^2} = 3.84.16 \text{ หรือ } 385 \text{ คน}$$

จะได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 385 คน และได้สำรองไว้ 15 คน ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เลือกใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างในแหล่งที่เป็นย่านธุรกิจและโรงงาน โดยการคัดเลือกอำเภอในจังหวัดลพบุรี จำนวน 2 อำเภอจากทั้งหมด 11 อำเภอที่มีจำนวนการประกอบการตั้งอยู่มากที่สุด ได้แก่ อำเภอเมืองลพบุรี รองลงมาคือ อำเภอพัฒนานิคม (ที่มา: สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดลพบุรี)

ขั้นตอนที่ 2 เลือกใช้การกำหนดโควตา (Quota Sampling) ของกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้สัดส่วนเฉลี่ยตามสัดส่วนเท่ากัน โดยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจากอำเภอเมืองลพบุรี 200 คน และอำเภอพัฒนานิคม 200 คน

ขั้นตอนที่ 3 เลือกใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามตามแก่งพนักงานบริษัทเอกชนในแต่ละอำเภอจนครบตามจำนวน 400 ตัวอย่าง

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ทำการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยทำการค้นคว้าจากเอกสารตำรางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข ให้สอดคล้องกับเรื่องการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งสร้างตามกรอบแนวคิดและสมมติฐานโดยแบ่งออกเป็น ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-end response questions) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) ได้แก่

1.1 ชาย

1.2 หญิง

2. อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

2.1 18 - 25 ปี

2.2 26 - 33 ปี

2.3 34 - 41 ปี

2.4 42 - 49 ปี

2.5 50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)
 - 3.1 โสด
 - 3.2 สมรส
 - 3.3 หย่าร้าง / ม่าย / แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)
 - 4.1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 4.2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 - 4.3 สูงกว่าปริญญาตรี
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)
 - 5.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท
 - 5.2 10,001 - 15,000 บาท
 - 5.3 15,001 - 20,000 บาท
 - 5.4 20,001 - 25,000 บาท
 - 5.5 มากกว่า 25,000 บาท
- 6.ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)
 - 6.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี
 - 6.2 4 - 6 ปี
 - 6.3 7 - 9 ปี
 - 6.4 10 - 12 ปี
 - 6.5 มากกว่า 12 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานใน 8 ด้าน ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม จำนวน 24 ข้อ โดยแต่ละข้อเป็นคำถามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือกตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

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

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท อันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลและแปลความหมายค่าคะแนน ได้ดังนี้ (ศรिवรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 129)

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

ดังนั้น สามารถกำหนดเกณฑ์เฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับดีมาก

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับดี

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ดังนี้ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร จำนวน 15 ข้อ โดยแต่ละข้อเป็นคำถามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือกตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับโดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง มากที่สุด

4 หมายถึง มาก

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท อันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลและแปลความหมายค่าคะแนน ได้ดังนี้ (ศรिवรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 129)

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

ดังนั้น สามารถกำหนดเกณฑ์เฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อการได้ดังนี้
 ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อการระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อการระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อการระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อการระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อการระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าลักษณะ รูปแบบ และวิธีการเขียนแบบสอบถามจากเอกสาร งานวิจัย แนวคิดทฤษฎีและผลงานการวิจัยเกี่ยวข้อง กับตัวแปรที่ศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย
2. นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาสร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการ
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และรับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) และข้อบกพร่องของข้อคำถาม เพื่อให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และกลุ่มตัวอย่าง ประมวลความเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดที่ได้รับการพิจารณาแบบสอบถามเป็นรายข้อแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์หาความเชื่อถือหรือค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbachs' alphacoefficiency) (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2549: 449)

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรีจำนวน 40 ชุด เพื่อนำมาหาความเชื่อถือหรือค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient of alpha) ของ (Cronbach) ซึ่งจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าใกล้เคียงกับ 1 แสดง

ว่ามีความเชื่อมั่นสูง ซึ่งผลการทดสอบเป็นดังนี้ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient of alpha) เป็นดังต่อไปนี้

ตาราง 2 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient of alpha) ของตัวแปรปัจจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น	ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าความเชื่อมั่น
1.ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.804	1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร	0.774
2.สภาพแวดล้อมการทำงานดีมีความปลอดภัย	0.761	2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	0.709
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	0.729	3. ความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	0.822
4. งานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	0.741		
5. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	0.786		
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	0.719		
7.ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	0.706		
8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม	0.727		
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	0.756	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	0.768

6. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ โดยได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อความถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย โดยแบ่งลักษณะของการเก็บข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี จำนวน 400 ตัวอย่าง
2. ข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าในเรื่องที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าว เช่น หนังสือ บทความ วารสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

4. การจัดการและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดการข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาจัดทำกรวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามกำหนดไว้ล่วงหน้า
3. การประมวลผลข้อมูลที่ลงรหัสแล้ว ได้นำมาบันทึกโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายลักษณะข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ส่วนที่ 3 ความผูกพันที่มีต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน

ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) สำหรับวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อและสัมพันธ์กับสังคม ส่วนที่ 3 ความผูกพันที่มีต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในแต่ละข้อดังนี้

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Independent t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test แบบ (One-Way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม

2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test แบบ (One-Way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม

2.4 สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test แบบ (One-Way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม

2.5 สมมติฐานข้อที่ 5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test แบบ (One-Way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม

2.6 สมมติฐานข้อที่ 6 ปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test แบบ (One-Way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม

2.7 สมมติฐานข้อที่ 7 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร การจะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

2.8 สมมติฐานข้อที่ 8 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานดีมีความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร การจะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

2.9 สมมติฐานข้อที่ 9 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร การจะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

2.10 สมมติฐานข้อที่ 10 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร การจะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

2.11 สมมติฐานข้อที่ 11 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร การจะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

2.12 สมมติฐานข้อที่ 12 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร การจะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

2.13 สมมติฐานข้อที่ 13 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร การจะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

2.14 สมมติฐานข้อที่ 14 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร การจะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ประกอบด้วย

1.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 289)

$$P = \frac{f \times 100}{N}$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{X}$) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 36)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 38)

$$S.D. = \frac{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2}}{n(n-1)}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถาม

หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability of the test) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2549: 35)

$$\alpha = \frac{k \overline{Con\ variance} / \overline{Variance}}{1 + (k-1) \overline{Con\ variance} / \overline{Variance}}$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

K แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\overline{Con\ variance}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนระหว่างคำถามต่าง ๆ

$\overline{Variance}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

3.1 สถิติ Independent t-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่อิสระต่อกัน โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2550: 109)

กรณีค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกันหรือเท่ากัน $S_1^2 = S_2^2$

$$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

โดยที่ค่าความอิสระ (Degree of freedom)

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

กรณีค่าความแปรปรวนแตกต่างกันหรือไม่เท่ากัน $S_1^2 \neq S_2^2$

$$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right)^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} \right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2} \right)^2}{n_2 - 1}}$$

โดยที่ค่าความอิสระ (Degree of freedom)

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ t แทน ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม

$\overline{X}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\overline{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

s_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

s_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

3.2 สถิติ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) แบบการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป เพื่อทดสอบสมมติฐานใช้ค่า F-test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2550: 224) มีสูตร ดังนี้

ตาราง 3 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

แหล่งของการแปรปรวน	ผลรวมกำลังสอง SS	df	ค่าประมาณของความแปรปรวน MS	F
ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม	SS_b	k-1	MS(B)	MS(B)/ MS(W)
	SS_w	n-k	MS(W)	
ทั้งหมด	SS_t	n-1		

$$F = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution

MS(B) แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS(W) แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

โดยค่า df หรือ ชั้นแห่งความเป็นอิสระระหว่างกลุ่มเท่ากับ (k-1) และภายในกลุ่มเท่ากับ (n-k)

สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Brown – Forsythe (B) ใช้ในกรณีที่ความแปรปรวนแตกต่างกัน (Hartung. 2001: 300) สามารถเขียนได้ดังนี้

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution

MS_B แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square between-groups)

MS_W แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square within-groups)

$$\text{โดยค่า MS} = \sum_{i=1}^k (1 - \frac{n_i}{N}) S_i^2$$

เมื่อ B แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe

MS_B แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่มสำหรับสถิติ Brown- Forsythe

MS_W แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown- Forsythe

K แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดประชากร

S_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

กรณีถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2545: 332 - 333) ดังนี้

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{\frac{2MSE}{n_i}}$$

โดย $n_i \neq n_j$

$$r = n - k$$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j

MSE แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

n แทน จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด

α แทน ค่าความเชื่อมั่น

หรือสูตรวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett T3 (Kappel. 1983: 153-155)

มีสูตรดังนี้

$$d_d = \frac{q_d \sqrt{2(MS_{\frac{s}{A}})}}{\sqrt{S}}$$

เมื่อ	$\overline{d}_D$	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dunnett test
	q_D	แทน ค่าจากตาราง Critical values of the Dunnett test
	$MS_{\frac{S}{A}}$	แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	S	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3.4 สถิติ Multiple Regression (ความถดถอยเชิงพหุ) ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร เพื่อใช้ทดสอบ ความสัมพันธ์ของตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร ในการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านปัจจัยในการทำงาน แรงเสริม ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และประสิทธิภาพในการทำงานโดยใช้สูตร

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + e$$

โดยที่ X = ตัวแปรตาม

Y = ตัวแปรต้น

β_0 = ส่วนตัดแกน Y เมื่อกำหนดให้ $X_1 = X_2 = \dots = X_k = 0$

$\beta_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k$ เป็นสัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงส่วน (Partial

Regression Coefficient) โดยที่ β_1 เป็นค่าที่แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม Y เมื่อตัวแปรอิสระ X_1 เปลี่ยนไป 1 หน่วย โดยที่ตัวแปรอิสระ X_2 ตัวอื่น ๆ มีค่าคงที่ เช่น X_1 เปลี่ยนไป 1 หน่วย ค่า Y จะเปลี่ยนไป β_1 หน่วย โดยที่ $X_2, X_3, \dots, X_k$

เงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุจะเหมือนกับเงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย โดยที่สมการความถดถอยเชิงพหุเป็น

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + e$$

เงื่อนไขมีดังนี้

1. ความคลาดเคลื่อน e เป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบปกติ

2. ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนเป็นศูนย์ นั่นคือ $E(e) = 0$

3. ค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ที่ไม่ทราบค่า $V(e) = \sigma_e^2$

4. e_i และ e_j เป็นอิสระต่อกัน ; $i \neq j$ นั่นคือ covariance $(e_i, e_j) = 0$ โดยมีเงื่อนไขที่เพิ่มจาก

การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายอีก 1 เงื่อนไข คือ ตัวแปรอิสระ X_i และ X_j ต้องเป็นอิสระกัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยขอเสนอสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t-Distribution
F-Ratio	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F-Distribution
Prop.,p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญในสถิติ
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Unstandardized)
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (standardized)
Adjusted R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของสถิติวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
Y ₁	แทน	ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ
Y ₂	แทน	ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ
Y ₃	แทน	ความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ
X ₁	แทน	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

- X₂ แทน คุณภาพชีวิตในการทำงานสภาพแวดล้อมการทำงานดีมีความปลอดภัย
- X₃ แทน คุณภาพชีวิตในการทำงานโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
- X₄ แทน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
- X₅ แทน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน
- X₆ แทน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร
- X₇ แทน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- X₈ แทน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล การวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบายโดยเรียงลำดับหัวข้อเป็น 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กร
- ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยแจกแจงจำนวนค่าร้อยละดังนี้

ตาราง 4 จำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	169	42.3
หญิง	231	57.8
รวม	400	100.0
2. อายุ		
18 - 25 ปี	81	20.3
26 - 33 ปี	119	29.8
34 - 41 ปี	93	23.3
42 - 49 ปี	75	18.8
50 ปีขึ้นไป	32	8.0
รวม	400	100.0
3. สถานภาพสมรส		
โสด	214	53.5
สมรส	165	41.3
หย่าร้าง / ม่าย / แยกกันอยู่	21	5.3
รวม	400	100.0
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	168	42.0
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	205	51.3
สูงกว่าปริญญาตรี	27	6.8
รวม	400	100.0
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	34	8.5
10,001 - 15,000 บาท	125	31.3
15,001 - 20,000 บาท	102	25.5
20,001 - 25,000 บาท	97	24.3
มากกว่า 25,000 บาท	42	10.5
รวม	400	100.0

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
6.ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	135	33.8
4 - 6 ปี	143	35.8
7 - 9 ปี	73	18.3
10 - 12 ปี	27	6.8
มากกว่า 12 ปีขึ้นไป	22	5.5
รวม	400	100.0

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรีที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 400 คนได้ดังนี้

เพศ – พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 และเพศชายมีจำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3

อายุ – พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 26 - 33 ปี จำนวน 119 คนคิดเป็นร้อยละ 29.8 รองลงมาคือ อายุ 34 - 41 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 อายุ 18 - 25 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 อายุ 42 - 49 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8

สถานภาพสมรส – พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 214 คนคิดเป็นร้อยละ 53.5 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 และหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3

ระดับการศึกษา – พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน – พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 รองลงมาคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 25,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน – พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4 - 6 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 รองลงมาคือ ระยะเวลาในการ

ปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 - 9 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 - 12 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 12 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5

เนื่องจากข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทางด้านอายุ สถานภาพสมรส สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันทางด้านจำนวน (ความถี่) ของข้อมูลอยู่มาก ในการทดสอบด้วยสถิติอันดับอันดับข้อมูลแต่ละกลุ่มของตัวแปรควรมีขนาดใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลด้านดังกล่าวมาแบ่งชั้นจำนวน (ความถี่) ใหม่ เพื่อใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 5 จำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
18 - 25 ปี	81	20.3
26 - 33 ปี	119	29.8
34 - 41 ปี	93	23.3
42 ปีขึ้นไป	107	26.8
รวม	400	100.0
3. สถานภาพสมรส		
โสด	214	53.5
สมรส/หย่าร้าง / ม่าย / แยกกันอยู่	186	46.5
รวม	400	100.0
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	168	42.0
สูงกว่าหรือเทียบเท่าระดับปริญญาตรี	232	58.0
รวม	400	100.0
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	159	39.8
15,001 - 20,000 บาท	102	25.5
20,001 - 25,000 บาท	97	24.3
มากกว่า 25,000 บาท	42	10.5
รวม	400	100.0

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน(คน)	ร้อยละ
6.ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	135	33.8
4 - 6 ปี	143	35.8
7 - 9 ปี	73	18.3
10 ปีขึ้นไป	49	12.3
รวม	400	100.0

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลในการแบ่งชั้นความถี่ใหม่ เป็นดังนี้

อายุ – พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 26 - 33 ปี จำนวน 119 คนคิดเป็นร้อยละ 29.8 รองลงมาคือ อายุ 42 ปีขึ้นไป จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 อายุ 34 - 41 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 และอายุ 18 - 25 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3

สถานภาพสมรส – พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 214 คนคิดเป็นร้อยละ 53.5 และ สมรส/หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5

ระดับการศึกษา – พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงกว่าหรือเทียบเท่าระดับปริญญาตรี จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 58 และ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน – พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 รองลงมาคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน – พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 รองลงมาคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 - 9 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี ทั้งนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานแบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่

ผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษามีดังนี้

ตาราง 6 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.19	.738	ปานกลาง
2. สภาพแวดล้อมการทำงานดีมีความปลอดภัย	3.47	.667	ดี
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.22	.678	ปานกลาง
4. งานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.82	.541	ดี
5. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	3.40	.806	ปานกลาง
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	3.78	.492	ดี
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.50	.670	ดี
8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม	3.81	.516	ดี
รวม	3.52	.347	ดี

จากตาราง 6 พบว่า ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยรวมพบว่ามีความคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

เมื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี ในด้านงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานดีมีความปลอดภัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82, 3.81, 3.78, 3.50 และ 3.47 ตามลำดับ ส่วนระดับปานกลางในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40, 3.22 และ 3.19 ตามลำดับ

ตาราง 7 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. บริษัทมีการกำหนดค่าแรงที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบ	3.42	.901	ดี
2. สวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทกำหนดมีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน	3.17	.941	ปานกลาง
3. รายได้ที่ได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตรภาพและครอบครัว	2.97	.965	ปานกลาง
รวม	3.19	.738	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมพบว่ามีระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่าอยู่ในระดับดี ในข้อบริษัทมีการกำหนดค่าแรงที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ส่วนระดับปานกลางในข้อสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทกำหนดมีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน และรายได้ที่ได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตรภาพและครอบครัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และ 2.97ตามลำดับ

ตาราง 8 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานดีมีความปลอดภัย

สภาพแวดล้อมการทำงานดี มีความปลอดภัย	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิมีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้ สะดวกสบาย	3.33	.958	ปานกลาง
2. บริษัทจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพต่อการ ทำงาน	3.66	.878	ดี
3. บริษัทมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัด สภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ	3.42	1.055	ดี
รวม	3.47	.667	ดี

จากตาราง 8 พบว่า ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานดีมีความปลอดภัย โดยรวมพบว่า มีระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานดีมีความปลอดภัยพบว่าอยู่ในระดับดี ในข้อบริษัทจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพต่อการทำงาน และบริษัทมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และ 3.42 ตามลำดับ ส่วนระดับปานกลางในข้อสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33

ตาราง 9 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. บริษัทมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาการทำงาน ด้านต่างๆ อยู่เสมอ	3.23	.960	ปานกลาง
2. บริษัทมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน	3.25	.903	ปานกลาง
3. บริษัทให้มืออิสระในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถควบคุมงาน ด้วยตนเองได้โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่	3.18	.977	ปานกลาง
รวม	3.22	.678	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่า ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล โดยรวมพบว่า มีระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ในข้อบริษัทมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆมาปรับปรุงในการทำงาน บริษัทมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่างๆ อยู่เสมอ และบริษัทให้มืออิสระในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25, 3.23 และ 3.18 ตามลำดับ

ตาราง 10 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ในบริษัทมีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	3.79	.793	ดี
2. บริษัทมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	3.82	.753	ดี
3. การปฏิบัติงานในบริษัททำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จยอมรับจากผู้ร่วมงาน ครอบครัว และผู้เกี่ยวข้อง	3.85	.729	ดี
รวม	3.82	.541	ดี

จากตาราง 10 พบว่า ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมพบว่า มีระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานพบว่าอยู่ในระดับดี ในข้อการปฏิบัติงานในบริษัททำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จยอมรับจากผู้ร่วมงาน ครอบครัว และผู้เกี่ยวข้อง บริษัทมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม และบริษัทมีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85, 3.82 และ 3.79 ตามลำดับ

ตาราง 11 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน

ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกัน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. บริษัทมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	3.53	1.003	ดี
2. ได้รับการยอมรับและได้รับความร่วมมือในการทำงาน จากเพื่อนร่วมงาน	3.19	.912	ปานกลาง
3. มีความพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานภายใน บริษัท	3.48	.955	ดี
รวม	3.40	.806	ดี

จากตาราง 11 พบว่า ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน โดยรวมพบว่ามีระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันพบว่าอยู่ในระดับดี ในข้อบริษัทมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และมีความพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานภายในบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และ 3.48 ตามลำดับ ส่วนระดับปานกลางในข้อได้รับการยอมรับและได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19

ตาราง 12 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร

ประชาธิปไตยในองค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน	3.83	.947	ดี
2. มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างอิสระและเต็มที่	3.84	.703	ดี
3. ผู้บังคับบัญชาเคารพการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	3.67	.580	ดี
รวม	3.78	.492	ดี

จากตาราง 12 พบว่า ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยรวมพบว่ามีระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร พบว่าอยู่ในระดับดี ในข้อพนักงานมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างอิสระและเต็มที่ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน และผู้บังคับบัญชาเคารพการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84, 3.83 และ 3.67 ตามลำดับ

ตาราง 13 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. สามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัวและเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	3.36	1.113	ปานกลาง
2. การเดินทางระหว่างสถานที่ทำงานกับที่พักอาศัยไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน	3.82	.765	ดี
3. มีเวลาร่วมงานสังคมและทำกิจกรรมกับเพื่อนในโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสม	3.31	1.110	ปานกลาง
รวม	3.50	.670	ดี

จากตาราง 13 พบว่า ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมพบว่า มีระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานพบว่าอยู่ในระดับดี ในข้อการเดินทางระหว่างสถานที่ทำงานกับที่พักอาศัยไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ส่วนระดับปานกลางในข้อสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัวและเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม มีเวลาร่วมงานสังคมและทำกิจกรรมกับเพื่อนในโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และ 3.31 ตามลำดับ

ตาราง 14 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม

ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. บริษัทมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่างๆ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ การบริจาคโลหิต	3.65	.744	ดี
2. บริษัทมีการปฏิบัติในส่วนของการจ้างงานอย่างเป็น ธรรม เช่น ได้รับค่าแรงตามกฎหมาย ที่ระบุไว้	4.06	.802	ดี
3. บริษัทมีมาตรฐานในการการจำกัดของเสียอย่างมี คุณภาพไม่ก่อให้เกิดปัญหาทางสิ่งแวดล้อม	3.72	.840	ดี
รวม	3.81	.516	ดี

จากตาราง 14 พบว่า ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม โดยรวมพบว่ามีระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมพบว่าอยู่ในระดับดี ในข้อบริษัทมีการปฏิบัติในส่วนของการจ้างงานอย่างเป็นธรรม เช่น ได้รับค่าแรงตามกฎหมาย ที่ระบุไว้ บริษัทมีมาตรฐานในการการจำกัดของเสียอย่างมีคุณภาพไม่ก่อให้เกิดปัญหาทางสิ่งแวดล้อม บริษัทมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่างๆ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ การบริจาคโลหิต โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06, 3.72 และ 3.65 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี ทั้งนี้ความผูกพันต่อองค์กรแบ่งออกได้เป็น 3 ด้าน คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษามีดังนี้

ตาราง 15 ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

ความผูกพันต่อองค์การ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ	3.64	.416	มาก
2. ความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์การ	3.53	.400	มาก
3. ความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพใน องค์การ	3.29	.540	ปานกลาง
รวม	3.49	.276	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดยรวมพบว่า มีความผูกพันต่อองค์การระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49

เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การเป็นรายด้านพบว่าความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ และความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และ 3.53 ตามลำดับ ส่วนระดับปานกลางในด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29

ตาราง 16 ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ

ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. พนักงานยอมรับและปฏิบัติตามเป้าหมายและนโยบายของบริษัท	3.50	.515	มาก
2. พนักงานคิดว่านโยบายของบริษัทสามารถพัฒนาบริษัทให้ก้าวหน้าและสร้างผลกำไรได้มากขึ้นในอนาคต	3.59	.767	มาก
3. พนักงานสามารถรักษาความลับของบริษัทไม่ให้เปิดเผยสู่ภายนอก	4.45	.790	มากที่สุด
4. พนักงานยอมรับและปฏิบัติตามค่านิยมหรือวัฒนธรรมการทำงานของบริษัท	3.47	1.021	มาก
5. พนักงานจะชี้แจงด้วยเหตุผลทันที หากมีใครกล่าวหาวิพากษ์ วิจัยบริษัทของพนักงานในทางที่ไม่ถูกต้อง	3.20	1.02	ปานกลาง
รวม	3.64	.416	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ โดยรวมพบว่ามีระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ในข้อพนักงานสามารถรักษาความลับของบริษัทไม่ให้เปิดเผยสู่ภายนอก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ส่วนระดับมากในข้อพนักงานคิดว่านโยบายของบริษัทสามารถพัฒนาบริษัทให้ก้าวหน้าและสร้างผลกำไรได้มากขึ้นในอนาคต พนักงานยอมรับและปฏิบัติตามเป้าหมายและนโยบายของบริษัท และพนักงานยอมรับและปฏิบัติตามค่านิยมหรือวัฒนธรรมการทำงานของบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59, 3.50 และ 3.47 ตามลำดับ ส่วนในระดับปานกลางในข้อพนักงานจะชี้แจงด้วยเหตุผลทันที หากมีใครกล่าวหาวิพากษ์ วิจัยบริษัทของพนักงานในทางที่ไม่ถูกต้อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20

ตาราง 17 ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ

ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลัง สามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. พนักงานเต็มใจที่จะทำงานตอบสนองนโยบายสำคัญของบริษัท แม้ว่านโยบายต่างๆจะไม่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน	4.12	.882	มาก
2. พนักงานได้ตั้งใจใช้ความรู้ความสามารถเพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จ	2.84	.685	ปานกลาง
3. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน พนักงานจะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานอย่างไม่ย่อท้อ	3.51	.779	มาก
4. พนักงานมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อจะสามารถทำงานให้บริษัทก้าวหน้า	2.94	.877	ปานกลาง
5. พนักงานมาปฏิบัติงานโดยไม่ขาดงาน หากมีความจำเป็นจะยื่นใบลางานล่วงหน้า	4.28	.764	มากที่สุด
รวม	3.54	.400	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ โดยรวมพบว่ามีระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดในข้อพนักงานมาปฏิบัติงานโดยไม่ขาดงาน หากมีความจำเป็นจะยื่นใบลางานล่วงหน้า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ส่วนในระดับมากในข้อพนักงานเต็มใจที่จะทำงานตอบสนองนโยบายสำคัญของบริษัทแม้ว่านโยบายต่างๆจะไม่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานพนักงานจะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานอย่างไม่ย่อท้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และ 3.51 ตามลำดับ ส่วนในระดับปานกลางในข้อพนักงานมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อจะสามารถทำงานให้บริษัทก้าวหน้า และพนักงานได้ตั้งใจใช้ความรู้ความสามารถเพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 และ 2.84 ตามลำดับ

ตาราง 18 ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

ความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. พนักงานมีความรู้สึกยินดีและภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาทำงานในบริษัท	3.41	.805	มาก
2. พนักงานมีความภูมิใจที่ได้มีโอกาสแนะนำผู้อื่นให้รู้จักบริษัทของพนักงาน	3.41	.847	มาก
3. พนักงานมีการวางแผนเพื่อที่จะอยู่ในองค์การนี้ให้นานที่สุด	3.12	1.00	ปานกลาง
4. พนักงานมีความยินดีที่จะเลือกทำงานแห่งนี้มากกว่าบริษัทอื่นที่สามารถเลือกได้	3.13	.868	ปานกลาง
5. โดยสรุปพนักงานคิดว่าพนักงานผูกพันกับบริษัทของพนักงานมากน้อยเพียงใด	3.37	.878	ปานกลาง
รวม	3.29	.540	ปานกลาง

จากตาราง 18 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ โดยรวมพบว่า มีระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การพบว่าอยู่ในระดับมากในข้อพนักงานมีความรู้สึกยินดีและภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาทำงานในบริษัท พนักงานมีความภูมิใจที่ได้มีโอกาสแนะนำผู้อื่นให้รู้จักบริษัทของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และ 3.41 ตามลำดับ ส่วนในระดับปานกลางในข้อโดยสรุปพนักงานคิดว่าพนักงานผูกพันกับบริษัทของพนักงานมากน้อยเพียงใด พนักงานมีความยินดีที่จะเลือกทำงานแห่งนี้มากกว่าบริษัทอื่นที่สามารถเลือกได้ พนักงานมีการวางแผนเพื่อที่จะอยู่ในองค์การนี้ให้นานที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37, 3.13 และ 3.12 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานแตกต่างกัน

สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่สุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มอย่างเป็นอิสระจากกัน (Independent Sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเพศไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเพศแตกต่างกัน

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test		เพศ	t-test for Equality of Means				
	F	Sig.		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig (2-tailed)
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ	.409	.523	ชาย	3.62	0.47	.683	398	.495
			หญิง	3.65	0.41			
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ	.831	.363	ชาย	3.56	0.43	.952	398	.342
			หญิง	3.52	0.41			
3. ความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ	.021	.884	ชาย	3.31	0.60	.565	398	.573
			หญิง	3.27	0.53			
รวม	.198	.657	ชาย	3.50	0.36	.484	398	.628
			หญิง	3.48	0.34			

จากตาราง 19 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's Test พบว่า

ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ มีค่า Sig.เท่ากับ 0.523 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธ

สมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test ผลการทดสอบความแตกต่างของตัวแปรพบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.495 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.363 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test ผลการทดสอบความแตกต่างของตัวแปรพบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .342 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การมีค่า Sig. เท่ากับ 0.884 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test ผลการทดสอบความแตกต่างของตัวแปรพบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .5732 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.657 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test ผลการทดสอบความแตกต่างของตัวแปรพบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.628 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐาน 2.1 อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุแตกต่างกัน

ตาราง 20 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ โดยใช้ Levene's Test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ เป้าหมายขององค์การ	.552	3	396	.647

จากตาราง 20 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มมีความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ จำแนกตามอายุ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.647 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนของข้อมูลในกลุ่มอายุไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-Test ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การของพนักงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	.566	3	.189	1.088	.354
	ภายในกลุ่ม	68.625	396	.173		
	รวม	69.191	399			

จากตาราง 21 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การของพนักงานจำแนกตามอายุโดยใช้สถิติ F-test พบว่า Sig.เท่ากับ 0.354 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 2.2 อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุแตกต่างกัน

ตาราง 22 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ โดยใช้ Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ	1.311	3	396	.271

จากตาราง 22 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การของพนักงานจำแนกตามอายุมีค่า Sig.เท่ากับ 0.271 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนของข้อมูลในกลุ่มอายุไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-Test ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การของพนักงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	.309	3	.103	.642	.588
	ภายในกลุ่ม	63.529	396	.160		
	รวม	63.838	399			

จากตาราง 23 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การของ

พนักงานจำแนกตามอายุโดยใช้สถิติ F-test พบว่า Sig.เท่ากับ 0.588 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐาน 2.3 อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุแตกต่างกัน

ตาราง 24 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ โดยใช้ Levene's Test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ	.422	3	396	.737

จากตาราง 24 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การของพนักงาน จำแนกตามอายุมีค่า Sig.เท่ากับ 0.737 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนของข้อมูลในกลุ่มอายุไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-Test ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การของพนักงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	5.999	3	2.000	7.188	.000
	ภายในกลุ่ม	110.178	396	.278		
	รวม	116.178	399			

จากตาราง 25 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การของพนักงานจำแนกตามอายุโดยใช้สถิติ F-test พบว่า Sig.เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงทดสอบเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่ากลุ่มใดบ้างที่มีความแตกต่างกันด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง

ตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผลความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์การ
ด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ จำแนกตามอายุ โดย
เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

อายุ	$\bar{X}$	18-25 ปี	26-33ปี	34-41 ปี	42ปีขึ้นไป
		3.05	3.33	3.35	3.35
18-25 ปี	3.05	-	-.28082 [*] (0.000)	-.29932 [*] (0.000)	-.32692 [*] (0.000)
26-33ปี	3.33	-	-	-.01851 (0.800)	-.04610 (0.512)
34-41 ปี	3.35	-	-	-	-.02760 (0.712)
42ปีขึ้นไป	3.35	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ พบว่า

พนักงานที่มีอายุ 18-25 ปี กับ 26-33 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 18-25 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 26-33 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 18-25 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 26-33 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.28082

พนักงานที่มีอายุ 18-25 ปี กับ 34-41 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 18-25 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 34-41 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 18-25 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 34-41 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.29932

พนักงานที่มีอายุ 18-25 ปี กับ 42ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 18-25 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 42ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 18-25 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้าน

ความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 42 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.32692

สมมติฐาน 2.4 อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุแตกต่างกัน

ตาราง 27 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้ Levene's Test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	.754	3	396	.521

จากตาราง 27 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน จำแนกตามอายุมีค่า Sig.เท่ากับ 0.521 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนของข้อมูลในกลุ่มอายุไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-Test ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 28 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.638	3	.213	2.835	.038
	ภายในกลุ่ม	29.703	396	.075		
	รวม	30.341	399			

จากตาราง 28 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานจำแนกตามอายุโดยใช้สถิติ F-test พบว่า Sig.เท่ากับ 0.038 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงทดสอบเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่ากลุ่มใดบ้างที่มีความแตกต่างกันด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง

ตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผลความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

อายุ	$\bar{X}$	18-25 ปี	26-33ปี	34-41 ปี	42ปีขึ้นไป
		3.05	3.33	3.35	3.35
18-25 ปี	3.05	-	-.08428 [*] (0.033)	-.10604 [*] (0.011)	-.10312 [*] (0.011)
26-33ปี	3.33	-	-	-.02176 (0.566)	-.01884 (0.606)
34-41 ปี	3.35	-	-	-	.00292 (0.940)
42ปีขึ้นไป	3.35	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า

พนักงานที่มีอายุ 18-25 ปี กับ 26-33 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.033 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 18-25 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 26-33 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 18-25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้าน ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 26-33 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.08428

พนักงานที่มีอายุ 18-25 ปี กับ 34-41 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 18-25 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 34-41 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 18-25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้าน ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 34-41 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.10604

พนักงานที่มีอายุ 18-25 ปี กับ 42 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 18-25 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 42 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 18-25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้าน ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 42 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.10312

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่ แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน แตกต่างกัน

สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่สุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มอย่างเป็นอิสระจากกัน (Independent Sample t-test) ที่ระดับความ เชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ซึ่ง ตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเพศไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเพศแตกต่างกัน

ตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test		t-test for Equality of Means				
	F	Sig.	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig (2-tailed)
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับ เป้าหมายขององค์กร	.073	.787	3.62	.42	-.982	398	.327
			3.66	.42			
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความ พยายามอย่างเต็มกำลัง สามารถเพื่อประโยชน์ของ องค์กร	1.595	.207	3.54	.39	.144	398	.886
			3.53	.42			
3. ความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกภาพใน องค์กร	1.175	.279	3.26	.55	-1.250	398	.212
			3.32	.52			
รวม	.070	.792	3.47	.27	-1.241	398	.215
			3.51	.28			

จากตาราง 30 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's Test พบว่า

ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีค่า Sig.เท่ากับ 0.787 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test ผลการทดสอบความแตกต่างของตัวแปรพบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.327 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่า Sig.เท่ากับ 0.207 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า

t-test ผลการทดสอบความแตกต่างของตัวแปรพบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.886 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การมีค่า Sig. เท่ากับ 0.279 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test ผลการทดสอบความแตกต่างของตัวแปรพบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.212 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.792 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test ผลการทดสอบความแตกต่างของตัวแปรพบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.215 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานแตกต่างกัน

สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่สุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มอย่างเป็นอิสระจากกัน (Independent Sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test		t-test for Equality of Means				Sig (2-tailed)
	F	Sig.	$\bar{X}$	S.D.	t	df	
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ	.243	.622	3.67 3.62	.42 .41	1.077	398	.282
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ	1.231	.268	3.52 3.55	.37 .42	-.835	398	.404
3. ความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ	4.159	.042	3.25 3.31	.58 .50	-1.082	326.60	.280
รวม	.045	.832	3.48 3.50	.27 .28	-.584	398	.560

จากตาราง 31 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's Test พบว่า

ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.622 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test ผลการทดสอบความแตกต่างของตัวแปรพบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.282 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.268 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test ผลการทดสอบความแตกต่างของตัวแปรพบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.404 ซึ่งมากกว่า

0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การมีค่า Sig. เท่ากับ 0.042 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test นั่นคือยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้ค่า Equal Variances not assumed สำหรับค่า t-test ผลการทดสอบความแตกต่างของตัวแปรพบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.280 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.657 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test ผลการทดสอบความแตกต่างของตัวแปรพบว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.628 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐาน 5.1 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มี

ค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน

ตาราง 32 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ โดยใช้ Levene's Test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ	2.198	3	396	.088

จากตาราง 32 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มมีความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีค่า Sig.เท่ากับ 0.088 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนของข้อมูลในกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-Test ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 33 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้สถิติ F-test

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	.279	3	.093	.534	.659
	ภายในกลุ่ม	68.913	396	.174		
	รวม	69.191	399			

จากตาราง 33 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การของพนักงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อ

เดือนโดยใช้สถิติ F-test พบว่า Sig.เท่ากับ 0.659 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 5.2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบกับเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน

ตาราง 34 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ โดยใช้ Levene's Test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้				
ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อ	.364	3	396	.779
ประโยชน์ขององค์การ				

จากตาราง 34 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีค่า Sig. เท่ากับ 0.779 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนของข้อมูลในกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-Test ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 35 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้สถิติ F-test

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.074	3	.358	2.259	.081
	ภายในกลุ่ม	62.764	396	.158		
	รวม	63.838	399			

จากตาราง 35 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้สถิติ F-test พบว่า Sig. เท่ากับ 0.081 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 5.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ

นัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน

ตาราง 36 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ โดยใช้ Levene's Test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ	2.349	3	396	.072

จากตาราง 36 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การของพนักงานจำแนกตามอายุมีค่า Sig. เท่ากับ 0.072 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนของข้อมูลในกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-Test ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 37 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ F-test

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2.625	3	.875	3.051	.028
	ภายในกลุ่ม	113.553	396	.287		
	รวม	116.177	399			

จากตาราง 37 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การของพนักงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ F-test พบว่า Sig.เท่ากับ 0.028 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงทดสอบเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่ากลุ่มใดบ้างที่มีความแตกต่างกันด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง

ตาราง 38 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผลความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001 - 20,000 บาท	20,001 - 25,000 บาท	มากกว่า 25,000 บาท
		3.19	3.36	3.31	3.41
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	3.19	-	.16974* (0.013)	.11019 (0.111)	.21456* (0.021)
15,001 - 20,000 บาท	3.36	-	-	-.05955 (0.433)	.04482 (0.648)
20,001 - 25,000 บาท	3.31	-	-	-	.10437 (0.292)
มากกว่า 25,000 บาท	3.41	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ พบว่า

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับ 15,001 - 20,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาทมีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาทมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความ

เป็นสมาชิกภาพในองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.16974

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับ มากกว่า 25,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.021 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.21456

สมมติฐาน 5.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน

ตาราง 39 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การโดยรวม โดยใช้ Levene's Test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	1.470	3	396	.222

จากตาราง 39 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีค่า Sig.เท่ากับ 0.521 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนของข้อมูลในกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-Test ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 40 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้สถิติ F-test

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.233	3	.078	1.020	.384
	ภายในกลุ่ม	30.109	396	.076		
	รวม	30.341	399			

จากตาราง 40 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้สถิติ F-test พบว่า Sig.เท่ากับ 0.384 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 6 ปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐาน 6.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตาราง 41 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ โดยใช้ Levene's Test

ความผูกพันต่อองค์การ	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ	.555	3	396	.645

จากตาราง 41 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มมีความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig.เท่ากับ 0.645 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนของข้อมูลในกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-Test ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 42 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ F-test

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	.327	3	.109	.627	.598
	ภายในกลุ่ม	68.864	396	.174		
	รวม	69.191	399			

จากตาราง 42 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การของพนักงานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ F-test พบว่า Sig.เท่ากับ 0.598 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 6.2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 43 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ โดยใช้ Levene's Test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ	.507	3	396	.677

จากตาราง 43 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig.เท่ากับ 0.677 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนของข้อมูลในกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-Test ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 44 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ F-test

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	.116	3	.039	.241	.868
	ภายในกลุ่ม	63.721	396	.161		
	รวม	63.838	399			

จากตาราง 44 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ F-test พบว่า Sig.เท่ากับ 0.868 ซึ่ง

มากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 6.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 45 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยใช้ Levene's Test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	1.177	3	396	.318

จากตาราง 45 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig.เท่ากับ 0.318 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนของข้อมูลในกลุ่มอายุไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-Test ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 46 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ F-test

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2.504	3	.835	2.907	.035
	ภายในกลุ่ม	113.674	396	.287		
	รวม	116.178	399			

จากตาราง 46 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ F-test พบว่า Sig.เท่ากับ 0.035 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงทดสอบเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่ากลุ่มใดบ้างที่มีความแตกต่างกันด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง

ตาราง 47 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผลความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์การ
ด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ จำแนกตามระยะเวลาในการ
ปฏิบัติงานโดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่าหรือ เท่ากับ 3 ปี	4 - 6 ปี	7 - 9 ปี	10ปีขึ้นไป
		3.21	3.30	3.30	3.47
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	3.21	-	-0.08910 (.167)	-0.08848 (.256)	-.26198 [*] (.004)
4 - 6 ปี	3.30	-	-	.00061 (.994)	-.17288 (.052)
7 - 9 ปี	3.30	-	-	-	-.17350 (.080)
10 ปีขึ้นไป	3.47	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 47 ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ พบว่า

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี กับ 10ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.26198

สมมติฐาน 6.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบกับเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 48 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้ Levene's Test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	2.776	3	396	.041

จากตาราง 48 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีค่า Sig.เท่ากับ 0.041 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนของข้อมูลในกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี

ตาราง 49 แสดงผลความแตกต่างกันของความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชน
แห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ตัวแปรที่ศึกษา	Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	Brown-Forsythe	1.905	3	230.406
				.130

จากตาราง 49 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างพบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.130 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 7 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 8 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานดี มีความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานดี มีความปลอดภัยไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานดี มีความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 9 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 10 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในตำแหน่งที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในตำแหน่งที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในตำแหน่งที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 11 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 12 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านประชาธิปไตยในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 13 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 14 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับ และสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคม โดยตรงไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคม โดยตรงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise Method เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ k ตัว ($X_1, X_2, \dots, X_k$) ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม Y โดยที่ความสัมพันธ์อยู่ในรูปเชิงเส้นจะได้สมการถดถอยเชิงซ้อน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05



ตาราง 50 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients	Std. Error	Coefficients		
	(B)		(β)		
ค่าคงที่ (Constant)	1.844	.220		8.399	.000
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X ₁)	.041	.036	.058	1.137	.256
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย (X ₂)	.031	.030	.046	1.024	.306
โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (X ₃)	.235	.042	.278	5.549	.000
งานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (X ₄)	.067	.040	.091	1.702	.090
ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน (X ₅)	.032	.036	.043	.900	.369
ประชาธิปไตยในองค์กร (X ₆)	-.023	.032	-.034	-.723	.470
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (X ₇)	-.041	.037	-.055	-1.109	.268
ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม (X ₈)	.179	.037	.231	4.890	.000
F = 13.636			Adjusted R ² = .202		
Sig. = .000			S.E = .372		

จากตาราง 50 แสดงผลการวิเคราะห์ Adjusted R² พบว่า โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (X₃) และลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม (X₈) ร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร (Y₁) ได้ร้อยละ 20.2

ค่า Unstandardized (B) พบว่า โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถเขียนสมการถดถอยเชิงซ้อน ได้ดังนี้

$$Y_1 = 1.844 + .235X_3 + .179X_8$$

จากสมการสามารถอธิบายผลได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (X_3) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ (Y_1) เพิ่มขึ้น .235 หน่วย และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านเมื่อลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (X_8) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ (Y_1) เพิ่มขึ้น .179 หน่วย

ค่า Standardized (β) พบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ มีความสำคัญเรียงตามลำดับคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .278, .231 ตามลำดับ

ตาราง 51 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients	Std. Error	Coefficients (β)		
ค่าคงที่ (Constant)	1.957	.214		9.143	.000
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_1)	.155	.035	.230	4.416	.000
สภาพแวดล้อมการทำงานดีมีความปลอดภัย (X_2)	.031	.029	.049	1.076	.283
โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (X_3)	.115	.041	.142	2.797	.005
งานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (X_4)	.039	.039	.055	1.021	.308
ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน (X_5)	-.062	.035	-.086	-1.765	.078
ประชาธิปไตยในองค์การ (X_6)	.039	.031	.060	1.249	.212
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (X_7)	.125	.036	.173	3.445	.001
ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม (X_8)	.010	.036	.013	.276	.782
F = 11.806			Adjusted R ² = .178		
Sig. = .000			S.E = .363		

จากตาราง 51 แสดงผลการวิเคราะห์ Adjusted R^2 พบว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_1) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (X_3) และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (X_7) ร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร (Y_2) ได้ร้อยละ 17.8

ค่า Unstandardized (B) พบว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร (Y_2) โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถเขียนสมการถดถอยเชิงซ้อน ได้ดังนี้

$$Y_2 = 1.957 + .155X_1 + .115X_3 + .125X_7$$

จากสมการสามารถอธิบายผลได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_1) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร (Y_2) เพิ่มขึ้น .155 หน่วย คุณภาพชีวิตในการทำงานโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (X_3) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร (Y_2) เพิ่มขึ้น .115 หน่วย และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (X_7) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร (Y_2) เพิ่มขึ้น .125 หน่วย

ค่า Standardized (β) พบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความสำคัญเรียงตามลำดับคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .230, .173 และ .142 ตามลำดับ

ตาราง 52 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	(B)	Std. Error	(β)		
ค่าคงที่ (Constant)	.849	.247		3.444	.001
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_1)	.136	.040	.150	3.369	.001
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย (X_2)	-.039	.034	-.045	-1.157	.248
โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (X_3)	.034	.048	.031	.714	.476
งานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (X_4)	.278	.044	.290	6.254	.000
ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน (X_5)	.414	.040	.428	10.255	.000
ประชาธิปไตยในองค์กร (X_6)	.018	.036	.021	.505	.614
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (X_7)	-.080	.042	-.082	-1.919	.056
ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม (X_8)	-.035	.041	-.035	-.863	.388
F = 34.317			Adjusted R^2 = .400		
Sig. = .000			S.E = .418		

จากตาราง 52 แสดงผลการวิเคราะห์ Adjusted R^2 พบว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_1) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (X_4) และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน (X_5) ร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (Y_3) ได้ร้อยละ 40

ค่า Unstandardized (B) พบว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (Y_3) โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถเขียนสมการถดถอยเชิงซ้อน ได้ดังนี้

$$Y_3 = .849 + .136X_1 + .278X_4 + .414X_5$$

จากสมการสามารถอธิบายผลได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_1) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (Y_3) เพิ่มขึ้น .136 หน่วย คุณภาพชีวิตในการทำงานลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (X_4) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (Y_3) เพิ่มขึ้น .278 หน่วย และคุณภาพชีวิตในการทำงานความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน (X_5) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (Y_3) เพิ่มขึ้น .414 หน่วย

ค่า Standardized (β) พบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีความสำคัญเรียงตามลำดับคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .428 .290 และ .150 ตามลำดับ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 53 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ตัวแปรอิสระ	สถิติ	ความผูกพันต่อองค์การ		
		ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ	ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ	ความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ
เพศ	t-test	×	×	×
อายุ	F-test	×	×	✓
สถานภาพสมรส	t-test	×	×	×
ระดับการศึกษา	t-test	×	×	×
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F-test	×	×	✓
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	F-test	×	×	✓
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	Multiple Regression Analysis	×	✓	✓
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย	Multiple Regression Analysis	×	×	×
โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	Multiple Regression Analysis	✓	✓	×
งานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	Multiple Regression Analysis	×	×	✓
ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	Multiple Regression Analysis	×	×	✓
ประชาธิปไตยในองค์การ	Multiple Regression Analysis	×	×	×

ตาราง 53 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	สถิติ	ความผูกพันต่อการจัดการ		
		ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายของการจัดการ	ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ถึงความสามารถเพื่อประโยชน์ของการจัดการ	ความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมรรถภาพในการจัดการ
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	Multiple Regression Analysis	×	✓	×
ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม	Multiple Regression Analysis	×	×	×

หมายเหตุ: ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน
 × หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาทั้งในด้านข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร มาเป็นข้อมูลไปใช้ในการ กำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและนำไปสู่ความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ทางธุรกิจขององค์กรที่ตั้งไว้

สังเขปการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความ เชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ ด้าน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสใน การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมที่มี ผลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายของ องค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ความสำคัญของการวิจัย

1. นำความรู้ทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรไปเป็นประโยชน์ ในแนวทางการบริหารงานขององค์กร
2. นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุงนโยบายการบริหาร พัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้แก่พนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานพร้อมที่จะ ท่วมเทการทำงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและองค์กรประสบ ความสำเร็จ

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
4. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
5. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
6. ปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
7. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
8. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานดีมีความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
9. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
10. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
11. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
12. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
13. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
14. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงใช้การกำหนดตัวอย่างโดยการสุ่มแบบไม่ทราบจำนวนประชากร (กลยา วาณิชย์บัญชา, 2545: 26) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5 % จะได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 385 คน และได้สำรองไว้ 15 คน รวมขนาดกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 400 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เลือกใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างในแหล่งที่เป็นย่านธุรกิจและโรงงาน โดยการคัดเลือกอำเภอในจังหวัดลพบุรี จำนวน 2 อำเภอจากทั้งหมด 11 อำเภอที่มีจำนวนการประกอบการตั้งอยู่มากที่สุด ได้แก่ อำเภอเมืองลพบุรี รองลงมาคือ อำเภอพัฒนานิคม (ที่มา: สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดลพบุรี)

ขั้นตอนที่ 2 เลือกใช้การกำหนดโควตา (Quota Sampling) ของกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้สัดส่วนเฉลี่ยตามสัดส่วนเท่ากัน โดยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจากอำเภอเมืองลพบุรี 200 คน และอำเภอพัฒนานิคม 200 คน

ขั้นตอนที่ 3 เลือกใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามตามแก่พนักงานบริษัทเอกชนในแต่ละอำเภอจนครบตามจำนวน 400 ตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-end response questions)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 24 ข้อ โดยแต่ละข้อเป็นคำถามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 15 ข้อ โดยแต่ละข้อเป็นคำถามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาค้นคว้าลักษณะ รูปแบบ และวิธีการเขียนแบบสอบถามจากเอกสาร งานวิจัย แนวคิดทฤษฎีและผลงานการวิจัยเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

2. นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาสร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และรับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) และข้อบกพร่องของข้อคำถาม เพื่อให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และกลุ่มตัวอย่าง ประมวลความเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดที่ได้รับการพิจารณาแบบสอบถามเป็นรายข้อแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์หาความเชื่อถือหรือค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbachs' alphacoefficiency) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2549: 449)

6. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ โดยได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อความถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกระทำการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาจัดทำกรวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามกำหนดไว้ล่วงหน้า
3. การประมวลผลข้อมูลที่ลงรหัสแล้ว ได้นำมาบันทึกโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายลักษณะข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่

1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) สำหรับวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานในแต่ละข้อดังนี้

2.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจะทดสอบสมมุติฐานโดยใช้สถิติ Independent t-test

2.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจะทดสอบสมมุติฐานโดยใช้สถิติ F-test แบบ (One-Way Analysis of Variance)

2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การจะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test แบบ (One-Way Analysis of Variance)

2.4 สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การจะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test แบบ (One-Way Analysis of Variance)

2.5 สมมติฐานข้อที่ 5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การจะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test แบบ (One-Way Analysis of Variance)

2.6 สมมติฐานข้อที่ 6 ปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การจะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test แบบ (One-Way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม

2.7 สมมติฐานข้อที่ 7 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

2.8 สมมติฐานข้อที่ 8 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

2.9 สมมติฐานข้อที่ 9 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

2.10 สมมติฐานข้อที่ 10 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

2.11 สมมติฐานข้อที่ 11 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

2.12 สมมติฐานข้อที่ 12 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านประชาธิปไตยในองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

2.13 สมมติฐานข้อที่ 13 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

2.14 สมมติฐานข้อที่ 14 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร การจะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าพนักงานผู้ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 ส่วนใหญ่มีอายุ 26 - 33 ปี จำนวน 119 คนคิดเป็นร้อยละ 29.8 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 214 คนคิดเป็นร้อยละ 53.5 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงกว่าหรือเทียบเท่าระดับปริญญาตรี จำนวน 232 คนคิดเป็นร้อยละ 58 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 159 คนคิดเป็นร้อยละ 39.8 ส่วนใหญ่เป็นผู้มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมพบว่า มีระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่าอยู่ในระดับดี ในข้อบริษัทมีการกำหนดค่าแรงที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ส่วนระดับปานกลางในข้อสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทกำหนดมีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน และรายได้ที่ได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตราของพนักงานและครอบครัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และ 2.97ตามลำดับ

2. สภาพแวดล้อมการทำงานดีมีความปลอดภัย

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานดีมีความปลอดภัย โดยรวมพบว่า มีระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ดีมีความปลอดภัยพบว่าอยู่ในระดับดี ในข้อบริษัทจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพต่อการทำงาน และบริษัทมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และ 3.42 ตามลำดับ ส่วนระดับปานกลางในข้อสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33

3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล โดยรวมพบว่ามียกระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ในข้อบริษัทมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน บริษัทมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่างๆ อยู่เสมอ และบริษัทให้มีโอกาสในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25, 3.23 และ 3.18 ตามลำดับ

4. งานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมพบว่ามียกระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานพบว่าอยู่ในระดับดี ในข้อการปฏิบัติงานในบริษัท ทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จยอมรับจากผู้ร่วมงาน ครอบครัว และผู้เกี่ยวข้อง บริษัทมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม และบริษัทมีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85, 3.82 และ 3.79 ตามลำดับ

5. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน โดยรวมพบว่ามียกระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันพบว่าอยู่ในระดับดี ในข้อบริษัทมีบรรยากาศในการทำงานที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และมีความพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานภายในบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และ 3.48 ตามลำดับ ส่วนระดับปานกลางในข้อพนักงานได้รับการยอมรับและได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19

6. ประชาธิปไตยในองค์กร

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยรวมพบว่ามียกระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร พบว่าอยู่ในระดับดี ในข้อมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างอิสระและเต็มที่ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน และผู้บังคับบัญชาเคารพการตัดสินใจในงานที่พนักงานรับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84, 3.83 และ 3.67 ตามลำดับ

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมพบว่ามีระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานพบว่าอยู่ในระดับดี ในข้อการเดินทางระหว่างสถานที่ทำงานกับที่พักอาศัยไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ส่วนระดับปานกลางในข้อสามารถแบ่งเวลาในการทำงานเวลาส่วนตัวและเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม มีเวลาร่วมงานสังคมและทำกิจกรรมกับเพื่อนในโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และ 3.31 ตามลำดับ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม โดยรวมพบว่ามีระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมพบว่าอยู่ในระดับดี ในข้อบริษัทมีการปฏิบัติในส่วนของงานอย่างเป็นธรรม เช่น ได้รับค่าแรงตามกฎหมาย ที่ระบุไว้ บริษัทมีมาตรฐานในการการจำกัดของเสียอย่างมีคุณภาพไม่ก่อให้เกิดปัญหาทางสิ่งแวดล้อม บริษัทมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่างๆ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ การบริจาคโลหิต โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06, 3.72 และ 3.65 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมพบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร โดยรวมพบว่ามีระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ในข้อพนักงานสามารถรักษาความลับของบริษัทไม่ให้เปิดเผยสู่ภายนอก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ส่วนระดับมากในข้อพนักงานคิดว่านโยบายของบริษัทสามารถพัฒนาบริษัทให้ก้าวหน้าและสร้างผลกำไรได้มากขึ้นในอนาคต พนักงานยอมรับและปฏิบัติตามเป้าหมายและนโยบายของบริษัท และพนักงานยอมรับและปฏิบัติตามค่านิยมหรือ

วัฒนธรรมการทำงานของบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59, 3.50 และ 3.47 ตามลำดับ ส่วนในระดับปานกลางในข้อพนักงานจะชี้แจงด้วยเหตุผลทันที หากมีใครกล่าวหาวิพากษ์ วิจารณ์บริษัทของพนักงานในทางที่ไม่ถูกต้อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20

2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ โดยรวมพบว่ามีระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดข้อพนักงานมาปฏิบัติงานโดยไม่ขาดงาน หากมีความจำเป็นจะยื่นใบลางานล่วงหน้า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ส่วนในระดับมากในข้อพนักงานเต็มใจที่จะทำงานตอบสนองนโยบายสำคัญของบริษัท แม้ว่านโยบายต่างๆจะไม่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานพนักงานจะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานอย่างไม่ย่อท้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และ 3.51 ตามลำดับ ส่วนในระดับปานกลางในข้อพนักงานมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อจะสามารถทำงานให้บริษัทก้าวหน้า และพนักงานได้ตั้งใจใช้ความรู้ความสามารถเพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 และ 2.84 ตามลำดับ

3. ความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ โดยรวมพบว่ามีระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การพบว่าอยู่ในระดับมากในข้อพนักงานมีความรู้สึกยินดีและภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาทำงานในบริษัท พนักงานมีความภูมิใจที่ได้มีโอกาสแนะนำผู้อื่นให้รู้จักบริษัทของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และ 3.41 ตามลำดับ ส่วนในระดับปานกลางในข้อโดยสรุปพนักงานคิดว่าพนักงานผูกพันกับบริษัทของพนักงานมากน้อยเพียงใด พนักงานมีความยินดีที่จะเลือกทำงานแห่งนี้มากกว่าบริษัทอื่นที่สามารถเลือกได้ พนักงานมีการวางแผนเพื่อที่จะอยู่ในองค์การนี้ให้นานที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37, 3.13 และ 3.12 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านเพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ สรุปได้ว่า

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านอายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ สรุปได้ว่า

สมมติฐาน 2.1 อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การพบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐาน 2.2 อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การพบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐาน 2.3 อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การพบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความหมายแตกต่างเป็นรายคู่ ดังนี้

พนักงานที่มีอายุ 18-25 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 26-33 ปี

พนักงานที่มีอายุ 18-25 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 34-41 ปี

พนักงานที่มีอายุ 18-25 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 42ปีขึ้นไป

สมมติฐาน 2.4 อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การโดยรวมพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความหมายแตกต่างเป็นรายคู่ ดังนี้

พนักงานที่มีอายุ 18-25 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันต่อองค์การโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 26-33 ปี

พนักงานที่มีอายุ 18-25 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันต่อองค์การโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 34-41 ปี

พนักงานที่มีอายุ 18-25 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันต่อองค์การโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 42 ปีขึ้นไป

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ สรุปได้ว่า

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ สรุปได้ว่า

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐาน 5.1 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรพบว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐาน 5.2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรพบว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐาน 5.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรพบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความหมายแตกต่างเป็นรายคู่ ดังนี้

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาทมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท

สมมติฐาน 5.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความ

ผูกพันต่อการโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 6 ปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการ

สมมติฐาน 6.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการด้านความผูกพันด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อการด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อการในด้านการเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐาน 6.2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อการด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อการในด้านการเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐาน 6.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อการด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อการด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความหมายแตกต่างเป็นรายคู่ ดังนี้

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปีมีความผูกพันต่อการด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป

สมมติฐาน 6.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการโดยรวม

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อการด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อการโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 7-14 จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ

โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และ ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานดีมีความปลอดภัย งานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์การ และ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ

คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สภาพแวดล้อมการทำงานดีมีความปลอดภัย งานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์การ ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม งานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สภาพแวดล้อมการทำงานดีมีความปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาค้นคว้าเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า เพศไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริษัทต่างๆได้ให้ความสำคัญอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคระหว่างพนักงานชาย และหญิง จึงส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การไม่เกิดความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมหวัง โอชารส (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณี โรงเรียนนายร้อย ตำรวจ พบว่า เพศที่แตกต่างกันไม่ทำให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวัฒน์ ฉลภิณูญ (2547) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์การของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันภายในองค์การไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ และด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า พนักงานที่มีอายุ 18-25 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 26-33 ปี, 34-41 ปี และ อายุ 42 ปีขึ้นไป พนักงานอายุ 18-25 ปี มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 26-33 ปี, 34-41 ปี และ อายุ 42 ปีขึ้นไป โดยที่พนักงานที่มีอายุน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า เนื่องจากเป็นช่วงวัยที่พนักงานรุ่นใหม่ที่เพิ่งจะเริ่มต้นในการทำงานทำให้อาจจะยังไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับงานหรือเพื่อนร่วมงานมากนัก และเมื่อพนักงานอายุมากขึ้นทำให้คนมีข้อจำกัดในการเปลี่ยนงาน จึงอยู่กับองค์กรมากขึ้น และทำให้เขา มีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของสเตียร์ (Steers. 1977: 46-56) พบว่าอายุเป็นสิ่งที่ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การและสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีดี อิทธิพงศ์ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การคุณภาพชีวิตการ

ทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานไม่ว่าจะมีสถานภาพโสด, สมรส/หย่าร้าง / ม่าย / แยกกันอยู่ มีการใช้ชีวิตในการทำงานร่วมกัน ในองค์กร ซึ่งองค์กรก็จะมีจัดการทำงานให้อย่างยุติธรรมไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าแรง สวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม โดยไม่คำนึงถึงว่าสถานภาพสมรสจะแตกต่างกันหรือไม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของพินิจ พวงดอก (2541) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ พบว่า สถานภาพการสมรส ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้สามารถอธิบายได้ว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรใช้การวัดที่ผลงานและความสามารถของพนักงานโดยที่ไม่ได้ให้ความสำคัญจากระดับการศึกษาของพนักงานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ชนก ทรายข้าว (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร ทิสโก้ จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่พบว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท สามารถอธิบายได้ว่าเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ซบเซาทำให้ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันสูงขึ้น ทำให้พนักงานที่มีรายได้น้อยอาจคิดที่จะลาออกเพื่อหางานใหม่ที่มีเงินเดือนมากกว่าที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมหวัง โอชารส (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี โรงเรียนนาย

ร้อยละ ร้อยตำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการตำรวจในโรงเรียนนายร้อยตำรวจระดับเงินเดือน และรายได้พิเศษ ที่แตกต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณิ บัวสร้อย (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของ พนักงานอุตสาหกรรมกลองกระต่ายลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี ผลวิจัยพบว่า ระดับรายได้มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การ

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปีมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป สามารถอธิบายได้ว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่นานจะมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยม ตลอดจนมีความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์การมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่น้อยทำให้เกิดความผูกพันในองค์การและไม่ต้องการที่จะย้ายไปปรับตัวในที่ใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสเตียร์ (Steers. 1977: 46-56) สรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของ บุคลากรต่อองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิสิษฐ์ วัฒนพงษ์พิทักษ์ (2549) การศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ที่สอดคล้องตามสมมติฐานได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ โดยที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน สามารถอธิบายได้ว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การมากหรือน้อยเพียงใดเป็นผลมาจากเรื่องรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนถือเป็นสิ่งสำคัญ เพราะผลตอบแทนเป็นการจูงใจในการทำงานอย่างหนึ่ง ทำให้พนักงานทุ่มเทกำลังความรู้ความสามารถเพื่อประสิทธิภาพสูงสุดขององค์การ นอกจากนี้พนักงานมีความรู้สึกว่าหน้าที่และความรับผิดชอบสูงขึ้น การจ่ายค่าตอบแทนก็ควรที่จะต้องมากขึ้นตามไปด้วยอย่างยุติธรรม ทำให้พนักงานเมื่อได้รับสิ่งที่ต้องการก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์การซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสเตียร์ (Steers. 1977: 46-56) พบว่า ระดับรายได้เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ

และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพรสิริ อาสาเสนีย์ (2546) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของวิศวกรของบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของวิศวกรอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่าบริษัทฯ มีนโยบายการบริหารค่าจ้างเงินเดือน ที่เน้นโครงสร้างในระดับแข่งขันกับราคาค่าเงินเดือนตลาด (Competition) ในระดับกลาง ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร และความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน สามารถอธิบายได้ว่าเมื่อพนักงานได้รู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานได้พัฒนาความสามารถตนเองได้อย่างเต็มที่ไม่ว่าจะผ่านทางการฝึกอบรมหรือสัมมนาต่างๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานจะทำให้มีความรู้สึกว่าคุณภาพปฏิบัติงานได้ดีขึ้นและตนเองมีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กร

สอดคล้องกับแนวคิดของมอซซาส (Mottaz. 1987) พบว่าการมีโอกาสดำเนินการเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องงานวิจัยของพรพรสิริ อาสาเสนีย์ (2546) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของวิศวกรของบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่า วิศวกรยอมรับว่าคุณภาพประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง จะทำให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งยอมรับว่าเมื่อได้รับการพัฒนา ฝึกอบรม สัมมนา ดูงานแล้ว วิศวกรรู้สึกว่าคุณภาพปฏิบัติงานได้ดีกว่าเดิม อยู่ในระดับสูง ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน สามารถอธิบายได้ว่าเมื่อองค์กรมีการบริหารจัดการในการให้ความสำคัญกับพนักงานในเรื่องหลักประกันในการให้ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงานของพนักงานและความมั่นคงในอาชีพการทำงาน ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของสเตียร์ (Steers. 1977: 46-56) ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ การมีความพยายามของงานที่ทำเป็นที่มีคุณค่า เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรและสอดคล้องกับงานวิจัยของวารีย์ ตรียุทธรวัฒนา (2547) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกิจการไอศกรีม เขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน พบว่า โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพใน

องค์การ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน สามารถอธิบายได้ว่าในการทำงานพนักงานที่มีทัศนคติและ ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นการตอบสนองความต้องการของพนักงานที่ต้องการที่จะได้รับการยอมรับในสังคมก็จะทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานร่วมกันที่ดีส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของแชลตอน (Sheldon. 1971: 143) เห็นว่าความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ พิมพ์ชนก ทรายข้าว (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคาร ทิสโก้ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่าการที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับ ความผูกพันขององค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ สามารถอธิบายได้ว่าการที่พนักงานสามารถแบ่งเวลาของตนเองให้กับการทำงาน ครอบครัว และเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม อาจเกิดจากองค์การที่เป็นบริษัทอุตสาหกรรมในจังหวัดลพบุรี มีการให้บริการในส่วนของการรับส่งพนักงานจากบ้านพักของพนักงานส่งตรงถึงที่ทำงาน ทำให้ความลำบากจากการเดินทางไปบริษัทไม่ใช่อุปสรรคในการทำงานหรือพลาดโอกาสในการร่วมกิจกรรมต่างๆกับทางบริษัท สอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณญา สุวรรณวิก (2542) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทหุ้ยมุม พบว่า พนักงานที่ทำงานโดยมีความเป็นอิสระในงานสูง ก็จะมีค่าความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้นตามไปด้วย ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การพนักงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน สามารถอธิบายได้ว่าองค์การที่พนักงานได้ทำงานได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการช่วยเหลือในเรื่องการประสบอุทกภัยหรือการรักษาสภาพแวดล้อมในเขตชุมชน ส่งผลให้องค์การมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอก ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการได้ทำงานที่องค์การของตนเองนั้นมีคุณค่าและเกิดความภูมิใจ ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับแนวความคิดของริชาร์ด อี. วอลตัน (Richard E. Walton. 1974) พบว่า การที่องค์การมีการจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคมอยู่เสมอ อันจะนำไปสู่ความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของโสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) ศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณี การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่พบว่า การมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การพนักงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. องค์กรควรจะพิจารณานโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนให้เพียงพอและมีความเหมาะสมเพียงพอต่อการใช้ชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานเนื่องจากในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันมีภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้น จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในข้อสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทกำหนดมีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน และรายได้ที่พนักงานได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตราและครอบครัว นอกจากนี้ปัจจัยด้านค่าตอบแทนยังจะส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรที่เพิ่มมากขึ้นในทิศทางเดียวกันถึง 2 ด้านอีกด้วยคือความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรและความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

2. องค์กรควรจะพิจารณาในการส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรม การดูงาน อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ให้พนักงานมีอิสระในการควบคุมการทำงานของตนเอง จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในข้อที่เกี่ยวกับการส่งบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาการทำงาน การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน และความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน นอกจากนี้โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลที่เพิ่มมากขึ้น จะส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นในทิศทางเดียวกันถึง 2 ด้านคือความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรและความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. องค์กรควรมีนโยบายให้พนักงานมีโอกาสพบปะผู้บังคับบัญชามากขึ้น โดยที่ผู้บังคับบัญชาต้องเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นบุคลากร เพื่อบุคลากรจะได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน รวมไปถึงการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยมีการจัดสัมมนา หรือจัดกิจกรรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของพนักงานทำให้พนักงานเกิดความสามัคคีกันระหว่างเพื่อนร่วมงานกันเองในองค์กรส่งผลให้เกิดความร่วมมือกันในเวลาทำงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในข้อพนักงานได้รับการยอมรับและได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้การมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันที่ดีจะส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรที่เพิ่มมากขึ้นในทิศทางเดียวกันในด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

4. องค์การควรประเมินผลงานด้วยความยุติธรรม มีการสนับสนุนพนักงานให้มีความก้าวหน้า รวมทั้งมีการปรับเลื่อนตำแหน่งให้เหมาะสมกับผลงาน เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้นเพราะจะส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

5. องค์การไม่ควรปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ควรมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานและปริมาณงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ดียิ่งขึ้นเพราะจะส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ

6. องค์การควรส่งเสริมให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำประโยชน์คืนแก่สังคม ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างได้ตระหนักถึงบทบาทขององค์การในฐานะเป็นองค์การหลักในการช่วยเหลือและรับผิดชอบต่อสังคม ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการได้ทำงานที่องค์การของตนเองนั้นมีคุณค่าและเกิดความภูมิใจเพราะจะส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ

ข้อเสนอแนะเพื่อทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กัน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติม และสามารถนำมาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไข

2. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การกับปัจจัยอื่นเช่นภาวะผู้นำ การเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ การบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การต่อไป

3. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่นอกเหนือจากพนักงานบริษัทเอกชน เช่น พนักงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้มองเห็นความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างในการนำมาช่วยในการบริหารและพัฒนาองค์การ



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรกฎ พลพานิช. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชา และพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิตจิตวิทยา อุตสาหกรรมบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- กัลยา ดิษฐ์เจริญ. (2538). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรมขนาดกลาง เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2545). การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS for Windows. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- . (2549). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- . (2550). การวิเคราะห์สถิติ สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต ปีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กฤษกร ดวงสว่าง. (2540). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540, มีนาคม-เมษายน). คุณภาพชีวิตการทำงาน. *Productivity World*. 2: 24-25.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2555) ดัชนีราคากลุ่มอุตสาหกรรมและหมวดธุรกิจ (Industry Group Index and Sectoral Index). สืบค้นเมื่อ 27 พฤศจิกายน 2555, จาก http://www.set.or.th/th/products/index/setindex_p2.html
- ติน ปรัชญพุทธิ. (2530). ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์การ. เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาองค์การหน่วยที่ 4 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชนนทบุรี. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2535). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตรการพิมพ์.

- ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542. *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). *ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นฤมล มีเพียร. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเจือ วงษ์เกษม. (2530, มกราคม). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต*. วารสารเพิ่มผลผลิต. 26(1): 29-33.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533, ตุลาคม). *การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน*. จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน. 1(10): 5-12.
- บุษยาณี จันทรเจริญสุข. (2538). *การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ร.ม (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ปรีดี อธิพงษ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พจนีย์ โรจน์รวาตร. (2545). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเก็บเงินค่าผ่านทางพิเศษ การทางพิเศษแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ศป.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พรรษสิริ อาสาเสนีย์. (2546). *การศึกษาการทำงานของวิศวกร บริษัท แอดดวานซ์ อินโฟ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). *ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ความหมาย ทฤษฎี วิธี วิจัย การวัดและงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- พินิจ พวงดอก. (2541). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- พิมพ์ชนก ทรายข้าว. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร ทิสโก้ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). แรงจูงใจในการทำงาน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ภัทรา หิรัญรัตน์พงษ์. (2542). การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทไดกิ้น อินดัสทรีส์(ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยา อุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงาน อุตสาหกรรม อิเลคทรอนิกส์: ศึกษากรณีเฉพาะ บริษัทมินิแบไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ สม.ม. (สังคมจิตวิทยาและมานุษยวิทยา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- มณีวรรณ จัตราอุทัย. (2539). เอกสารประกอบการสอนวิชาพฤติกรรมองค์กรมหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาธิราช 2542. สถิติเศรษฐศาสตร์และธุรกิจ หน่วยที่ 1-8. นนทบุรี: มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: อักษรทัศน์.
- ลัดดา ลิเจริญกิจไพศาล. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันขององค์กรในบริษัทเอเชีย ดีก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรมน เดชเมธาวีพงศ์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คุณภาพ ชีวิต การทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐบาลใน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณดี ชูกาล. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ สด.ม. (สังคมวิทยา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์. ถ่ายเอกสาร.
- วารี ตรียุทพัฒนา. (2547). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพนักงานกิจการ ไอศกรีม เขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิไลพร เจริญพร. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ ศึกษา: ศึกษากรณีบริษัทไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิสเชส จำกัด. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

- วิสิทธิ์ วัฒนพงษ์พิทักษ์. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการ
อำนวยการ กองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิติ, และสิริอร จำปาทอง. (2548). จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ:
ธรรมสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2549). การวิจัยการตลาด ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สุพินดา ติวานนท์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร
และผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์.
วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
ถ่ายเอกสาร.
- สุพจน์ แก้วจรัสฉายแสง. (2536). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล จังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (บริหารสาธารณสุข).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- สุพรรณิ บัวสร้อย. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรม
กล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการองค์การ).
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- สุวัฒน์ ฉลภูมิญ. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์กรของพนักงาน ศึกษาเฉพาะ
กรณี บริษัท ปูนซีเมนต์แห่งชาติ จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ บธ.ม. (การตลาด). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สิทธิโชค วรานุสันติ. (2531). การปรับปรุงงาน ตอน คุณภาพชีวิตในการทำงาน. จุลสารพัฒนา
ข้าราชการพลเรือน.
- สมยศ นาวิการ. (2540). ธุรกิจเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สมหวัง โอซารส. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ
สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดลพบุรี. (2555). ข้อมูลสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดลพบุรี, สืบค้น
เมื่อ 27 พฤศจิกายน 2555, จาก [http://www.industry.go.th/ops/pio/lopburi/Page/
home.aspx](http://www.industry.go.th/ops/pio/lopburi/Page/home.aspx).
- สรเสรีญ เตชะบุรพา. (2545). การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สรวงสวรรค์ ตะปินดา. (2541). คุณภาพชีวิตในการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (การเมืองและการปกครอง). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2542). *พฤติกรรมองค์กรทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529, กันยายน). ความผูกพันต่อองค์กร. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*. 9: 34-41.
- อรัญญา สุวรรณวิก. (2542). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทยูคอม*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. ถ่ายเอกสาร.
- อรุณี สุมโนมหาอุดม. (2542). *คุณภาพชีวิต: ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานข้าราชการพลเรือน*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- Allen, N.J.; J.P. Meyer. (1990). The Measurement and Antecedents of affective, continuance and normative to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*.
- Arnold, H.J.; & B.I. Barnes. (1992). *Stress in Aviation Personnel*. *Journal of Psychological studies*. 37(3): 1-6.
- Becker, H.S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*. 66: 32 - 40.
- Brief, Arthur P. (1981). *Managing job Stress*. Boston: Little, Brown.
- Buchanan II, B. (1974). Building organizational commitment: the socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4): 533.
- Campble, A. (1976, February). Subjective Measure of Well-Being. *American Psychologists*. 2: 117-124.
- Casio, W.F. (1998). *Managing Human Resource: Productivity Quality of Work Life, Profit*. 5th ed. New York: The McGraw-Hill.
- (2003). *Managing Human Resource: Productivity Quality of Work Life, Profit*. Boston: McGraw Hill.
- Cummings, T.G.; & C.G. Worley. (2001). *Essentials of Organization Development and Change*. USA: South- Western College Publication.
- Danial, F.C. (1988). *Organization Behavior*. Singapore: McGraw-Hill.
- Delamotte, Yves; & Takezawa, Shin-ichi. (1984). *Quality of Working Life in International Perspective*. Geneva: International Labour Office.
- Dubrin, R. Champoux. (1981). *Administrative Science Quarterly*. New York: McGraw-Hill.

- Eisenberger; et al. (1990). Perceived organization support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*. 75: 52.
- Fazzi, Robert A. (1994). *Management Plus: Maximizing Productivity through Motivations, Performance, and Commitment*. New York: Irwin Professional.
- George, Boulden P. (1992). *Productivity Linked to Profitability: The Basis for Improved Work Life*. In *Better Quality of Work Life through Productivity International Productivity Congress*. Tokyo: Asian Productivity Organization.
- Greenberg, J.; & R.A. Baron. (1995). *Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Work*. Boston: Allyn and Bacon
- Grusky, O. (1966). Career Mobility and Organization Commitment. *Administrative Science Quarterly*. 11: 488-503
- Hackman, R.J.; & L.J. Suttle. (1977). *Improving Life at Work: Behavior Science Approach to Organizational Change* Santa Monica. California: Goodyear Publishing
- Hall, D.; & J.W. Slocum. (1979, June). Personal Factors in Organizational Identification. *Administrative Science Quarterly*. 15: 176-190.
- Huse, E.F.; & T.G. Cummings. (1985). *Organization Development and Changed*. Minnesota: West Publishing.
- Hrebiniak, L.C.; & J.A. Alutto. (1972, June). Personal and Role-related Factors in Development of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*. 15: 555-572.
- Kalayanee Koonmee; & Busaya Virakul. (2007). *Ethics, Quality of Work Life, and Employee Job- Related Outcomes: A Survey of HR and Marketing Managers in Thai Business*. NIDA Development Journal, 47 (October-December), 67-97.
- Kanter, R.M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*. 33(4): 499-517.
- Lewin, D. (1981, Autumn). Collective Bargaining and The Quality of Work Life. *Organizational Dynamics*. 11(2): 37-53.
- Louis, R.N. (1998). *Participation Productivity and Quality of Work Life*. London: Prentice-Hall.
- Mann, F. (1953, July). Employee Attitude and Absence. *Personal Psychology*. 467-845.
- March, R.; & H. Mannari. (1977, March). Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study. *Administrative Science Quarterly*. 22: 58.

- Mottaz, C.J. (1987, April). An Analysis of the Relationship between Work Satisfaction and Organizational commitment. *The Sociological Quarterly*. 549.
- Mowday, R.; & R. Steers. (1979, October). The Measurement of Organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 224 - 247.
- Newstrom, J.W.; & K. Davis. (1997). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. 10th ed. New York: The McGraw-Hill.
- O' Reilly, C.; & D. Caldwell. (1981, March). The Impact of Intrinsic and Extrinsic Factors on Subsequent Satisfaction and Commitment. *Journal of Applied Psychology*. 597 - 616.
- Piccinini, V.C.; & S. Tolfo. (1998). *The Best Companies to Work in Brazil and Quality of Working Life: Disjunctions between Theory and Practice*. Miami: Miami University.
- Porter; et al. (1977). *Personal Factor in Employee and Absenteeism*. Organizational Work. Psychological Bulletin.
- Quible, Zane K. (1996). *Administrative office management*. 6th ed. Singapore: Prentice-Hall.
- Robinson, S.P. (1991). *Managing Today*. London: Prentice-Hall.
- Salancik, Gerald R. (1983). *Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belife*. In Psychological Foundations of Organizational Behavior. 2nd ed. pp.202-207 Edited by Barry M.Staw. n.p.: Scott, Foresman and Company.
- Sheldon, M. (1971). Investment and involvement as mechanism producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarter*. 16(2): 143 - 150.
- Shore, L.M.; & H.J. Martin. (1989). Job satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intentions. *Human Relations (HR)*, 42: 625 – 638.
- Skrovan, D.J. (1983). *Quality of Work Life: Perspective for Business and the Public Sector*. Masschusetts: Addisin-Wesley.
- Smith C. Ann; et al. (1983). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology*.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*. (22): 46-56
- Umstot, D.D. (1984). *Understanding Organizational Behavior*. Minnesota: West Publishing.
- UNESCO. (1978). *Indicator or Environment Quality of Life*. Research and Papers in Social science. No.38
- Walton, Richard E. (1973). *Qulity of Working Life: What is it?* Sloan: Management Review.

- Walton, Richard E. (1974, May-June). Improving the Quality of Working Life. *Harvard Business Review*. 52: 12, 16, 155.
- Zhan, L. (1992, April). Quality of Work Life: Conceptual and Measurement Issues. *Journal of Advance Nursing*. 4(4): 795-800.



ภาคผนวก



ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด
เพียงคำตอบเดียว

คำถาม คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1. บริษัทของท่านมีการกำหนดค่าแรงที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบ					
2. สวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทกำหนดมีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน					
3. รายได้ที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตราค่าครองชีพของท่านและครอบครัว					
สภาพแวดล้อมการทำงานดีมีความปลอดภัย					
4. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย					
5. บริษัทของท่านจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพต่อการทำงาน					
6. บริษัทของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ					
โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล					
7. บริษัทของท่านมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรม เพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่างๆ อยู่เสมอ					
8. บริษัทของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน					
9. บริษัทให้ท่านมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่					

คำถาม คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
งานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน					
10. บริษัทของท่านมีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่					
11. บริษัทของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม					
12. การปฏิบัติงานในบริษัทของท่าน ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จยอมรับจากผู้ร่วมงาน ครอบครัว และผู้เกี่ยวข้อง					
ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน					
13. ในบริษัทของท่านมีบรรยากาศในการทำงานที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
14. ท่านได้รับการยอมรับและได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน					
15. ท่านมีความพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานภายในบริษัทของท่าน					
ประชาธิปไตยในองค์กร					
16. เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวล่วงในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน					
17. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างอิสระและเต็มที่					
18. ผู้บังคับบัญชาเคารพการตัดสินใจของท่านในงานที่ท่านรับผิดชอบ					

คำถาม คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน					
19. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัวและเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม					
20. การเดินทางระหว่างสถานที่ทำงานกับที่พักอาศัยของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน					
21. ท่านมีเวลาร่วมงานสังคมและทำกิจกรรมกับเพื่อนในโอกาสต่างๆ ตามความเหมาะสม					
ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคม					
22. บริษัทของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่างๆ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ การบริจาคโลหิต					
23. บริษัทของท่านมีการปฏิบัติในส่วนของการจ้างงานอย่างเป็นธรรม เช่น ได้รับค่าแรงตามกฎหมายที่ระบุไว้					
24. บริษัทของท่านมีมาตรฐานในการการจำกัดของเสียอย่างมีคุณภาพไม่ก่อให้เกิดปัญหาทางสิ่งแวดล้อม					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด
เพียงคำตอบเดียว

คำถาม ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร					
1. ท่านยอมรับและปฏิบัติตามเป้าหมายและนโยบายของบริษัท					
2. ท่านคิดว่านโยบายของบริษัทสามารถพัฒนาบริษัทให้ก้าวหน้า และสร้างผลกำไรได้มากขึ้นในอนาคต					
3. ท่านสามารถรักษาความลับของบริษัทไม่ให้เปิดเผยสู่ภายนอก					
4. ท่านยอมรับและปฏิบัติตามค่านิยมหรือวัฒนธรรมการทำงานของบริษัท					
5. ท่านจะชี้แจงด้วยเหตุผลทันที หากมีใครกล่าวหาวิพากษ์วิจารณ์ บริษัทของท่านในทางที่ไม่ถูกต้อง					
ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร					
6. ท่านเต็มใจที่จะทำงานตอบสนองนโยบายสำคัญของบริษัท แม้ว่า นโยบายต่างๆจะไม่สอดคล้องกับความต้องการของท่าน					
7. ท่านได้ตั้งใจใช้ความรู้ความสามารถเพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จ					
8. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านจะแก้ไขปัญหา และอุปสรรคใน การทำงานอย่างไม่ย่อท้อ					
9. ท่านมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อจะสามารถทำงานให้บริษัท ก้าวหน้า					
10. ท่านมาปฏิบัติงานโดยไม่ขาดงาน หากมีความจำเป็นจะยื่นใบลา งานล่วงหน้า					

คำถาม ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร					
11. ท่านมีความรู้สึกยินดีและภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาทำงานในบริษัท					
12. ท่านมีความภูมิใจที่ได้มีโอกาสแนะนำผู้อื่นให้รู้จักบริษัทของท่าน					
13. ท่านมีการวางแผนเพื่อที่จะอยู่ในองค์กรนี้ให้นานที่สุด					
14. ท่านมีความยินดีที่จะเลือกทำงานแห่งนี้นี้นานกว่าบริษัทอื่นที่สามารถเลือกได้					
15. โดยสรุปท่านคิดว่าท่านผูกพันกับบริษัทของท่านมากน้อยเพียงใด					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติย่อผู้วิจัย



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล

นายธีรินทร์ มะระกานนท์

วันเดือนปีเกิด

27 พฤศจิกายน 2530

สถานที่เกิด

จังหวัดลพบุรี

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

170/125 ต.ถนนใหญ่ อ.เมือง จ.ลพบุรี

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2553

บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการ

จาก มหาวิทยาลัยรังสิต

พ.ศ. 2556

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

