

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร:  
กรณีศึกษา องค์กรเพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิก



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต  
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล  
พ.ศ. 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร:

กรณีศึกษา องค์กรเพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิก

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2561



นางสาวทิพย์วดี แยมชื่นพงศ์  
ผู้วิจัย

สุภรัักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว,

Ph.Ds.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ,

Ed.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

ดวงพร อาภาศิลป์,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์จุฑามาศ แก้วพิจิตร,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา องค์กรเพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิก ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณ ดร.สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษา เป็นอย่างสูงที่กรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้า และ ดร.สุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒนกุล ที่ให้คำปรึกษาและแก้ไขข้อบกพร่องของงานวิจัย ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วง ทำให้รายงานฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และให้คำชี้แนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและปรับปรุงการเก็บข้อมูลการวิจัย

สุดท้ายนี้ทำยนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณครอบครัว บิดา มารดา เพื่อน ที่ให้การสนับสนุน และเป็นแรงผลักดันสำคัญในการศึกษา ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจไม่มากก็น้อย หากการวิจัยในครั้งนี้ขาดตกบกพร่องหรือไม่สมบูรณ์ประการใด ผู้วิจัยกราบขออภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ทิพย์วดี แยมชื่นพงศ์

## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ณ
<b>บทที่ 1</b> บทนำ	<b>1</b>
1.1 ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา	1
1.2 คำถามในการวิจัย	2
1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย	2
1.4 ขอบเขตของงานวิจัย	2
1.4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย	2
1.4.2 ระยะเวลาในการวิจัย	2
1.4.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.6 นิยามศัพท์	4
<b>บทที่ 2</b> เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	<b>5</b>
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	5
2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life: QWL)	5
2.1.2 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน	6
2.1.3 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน	8
2.2 ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)	8
2.3 ทฤษฎี ERG	9
2.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg	10
2.4.1 ปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivators)	10
2.4.2 ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene)	11

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	12
2.5.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	12
2.5.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	13
<b>บทที่ 3</b> วิธีดำเนินการวิจัย	<b>28</b>
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	28
3.2 กรอบแนวคิดการวิจัย	29
สมมติฐานการวิจัย	30
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	32
3.4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	33
3.5 การทดสอบเครื่องมือในการวิจัย	34
3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล	35
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล	35
<b>บทที่ 4</b> ผลการวิจัย	<b>37</b>
4.1 สถานภาพส่วนบุคคล	37
4.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร (Quality of Working Life)	39
4.3 ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Engagement)	47
4.4 การทดสอบสมมติฐาน	52
<b>บทที่ 5</b> สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	<b>61</b>
5.1 สรุปผลการวิจัย	61
5.2 อภิปรายผล	63
5.3 ข้อเสนอแนะต่อองค์กร	66
5.4 ข้อจำกัดการวิจัย	67
5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต	67
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>68</b>

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก	72
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	73
ประวัติผู้วิจัย	79



## สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
3.1	เกณฑ์มาตราส่วนประเมินค่าของ Likert	32
3.2	การแปลผลข้อมูลของส่วนที่ 2 เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน	33
3.3	การแปลผลข้อมูลของส่วนที่ 3 เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	33
3.4	แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	34
4.1	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	37
4.2	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	38
4.3	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจำนวนปีที่ทำงาน	38
4.4	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการศึกษาสูงสุด	39
4.5	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน	39
4.6	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ คุณภาพชีวิตการทำงาน	40
4.7	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	40
4.8	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	41
4.9	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านโอกาสที่ได้รับ การพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล	42
4.10	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านโอกาสก้าวหน้า และความมั่นคง ในการทำงาน	43
4.11	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	44
4.12	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านสิทธิส่วนบุคคล และความเสมอภาคในการทำงาน	45
4.13	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว	45

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.14 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านความเป็นประโยชน์ ต่อสังคม	46
4.15 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความผูกพันต่อองค์กร	47
4.16 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	48
4.17 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	48
4.18 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	49
4.19 ผลการทดสอบระดับความเชื่อมั่นภายหลังการทำแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง	50
4.20 ผลการทดสอบเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต การทำงาน รายด้านกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งสามด้าน	51
4.21 ผลการทดสอบเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต การทำงาน รายด้านกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	55
4.22 ผลการทดสอบเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต การทำงาน รายด้านกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน	57
4.23 ผลการทดสอบเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต การทำงาน รายด้านกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้า ที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	59
5.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร	62



## สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	3
3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	29
4.1 กรอบแนวคิดการวิจัยใหม่	54



ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาองค์กรเพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิก

FACTORS OF THE QUALITY OF WORKING LIFE EFFECTING ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT: A CASE STUDY OF CLINICAL RESEARCH ORGANIZATION

ทิพย์วดี แยมชื่นพงส์ 5950343

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: สุภรัถย์ สุริยันเกียรติแก้ว, Ph.Ds., ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ, Ed.D., รองศาสตราจารย์จุฑามาศ แก้วพิจิตร, Ph.D.

#### บทคัดย่อ

สารนิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร: กรณีศึกษาองค์กรเพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิก โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย การสำรวจข้อมูลจากพนักงาน 140 คน แล้วจึงประมวลผลด้วยวิธีการทางสถิติโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมานโดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน ในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ส่งผลบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งสามด้านอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน/ ความผูกพันต่อองค์กร/ คลินิก

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

ภาวะเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ส่งผลทำให้แต่ละองค์กรมีการแข่งขันที่เพิ่มขึ้นและต้องปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาเพื่อพัฒนาองค์กรให้สามารถดำรงอยู่ได้ โดยการพัฒนานั้นจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการทรัพยากรที่ดีที่มีอยู่ในองค์กรซึ่งมีอยู่อย่างจำกัด พนักงานในองค์กร เป็นหนึ่งในทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญที่มีผลต่อการความได้เปรียบทางการแข่งขัน เนื่องจากเป็นตัวแปรหลักในการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นที่ไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นองค์กรจึงต้องรักษาทรัพยากรบุคคลนี้ไว้ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่องค์กรจำเป็นต้องให้ความสนใจ โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นหมายถึง การได้มีงานทำ และได้ทำงานที่มีความหมาย มีคุณค่าและได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมทั้งในทางเศรษฐกิจและสังคม การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรจะส่งผลในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งสามารถนำการจูงใจดังกล่าวมาสร้างความผูกพันในองค์กรให้กับคนในองค์กร (สถาพร ปิ่นเจริญ, 2547: 45)

องค์กรส่วนใหญ่ในปัจจุบันมักจะประสบปัญหาที่คล้ายคลึงกัน เช่น พนักงานลาออกบ่อย อัตราเปลี่ยนงานสูง ทำให้องค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ไป ส่วนหนึ่งมาจากพนักงานไม่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ส่งผลทำให้องค์กรจำเป็นต้องรับพนักงานใหม่เข้ามาทำงาน ซึ่งมีต้นทุนด้านการฝึกอบรมพนักงานใหม่ และเป็นการเพิ่มค่าเสียโอกาสในการปฏิบัติงาน เนื่องจากงานบางอย่างจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีประสบการณ์สูง ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นผลเสียต่อองค์กรทั้งสิ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร รวมไปถึงปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานใดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพื่อที่จะนำข้อมูลจากการศึกษานี้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร เป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร และแนวทางในการสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ทำให้ช่วยรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้นาน และยังเป็นการดึงดูดความสนใจของบุคลากรที่มีความสามารถให้เข้ามาร่วมงานกับองค์กรอีกด้วย

## 1.2 คำถามในการวิจัย

ปัจจัยใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาขององค์กรเพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิก

## 1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร: กรณีศึกษาขององค์กรเพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิก

## 1.4 ขอบเขตของงานวิจัย

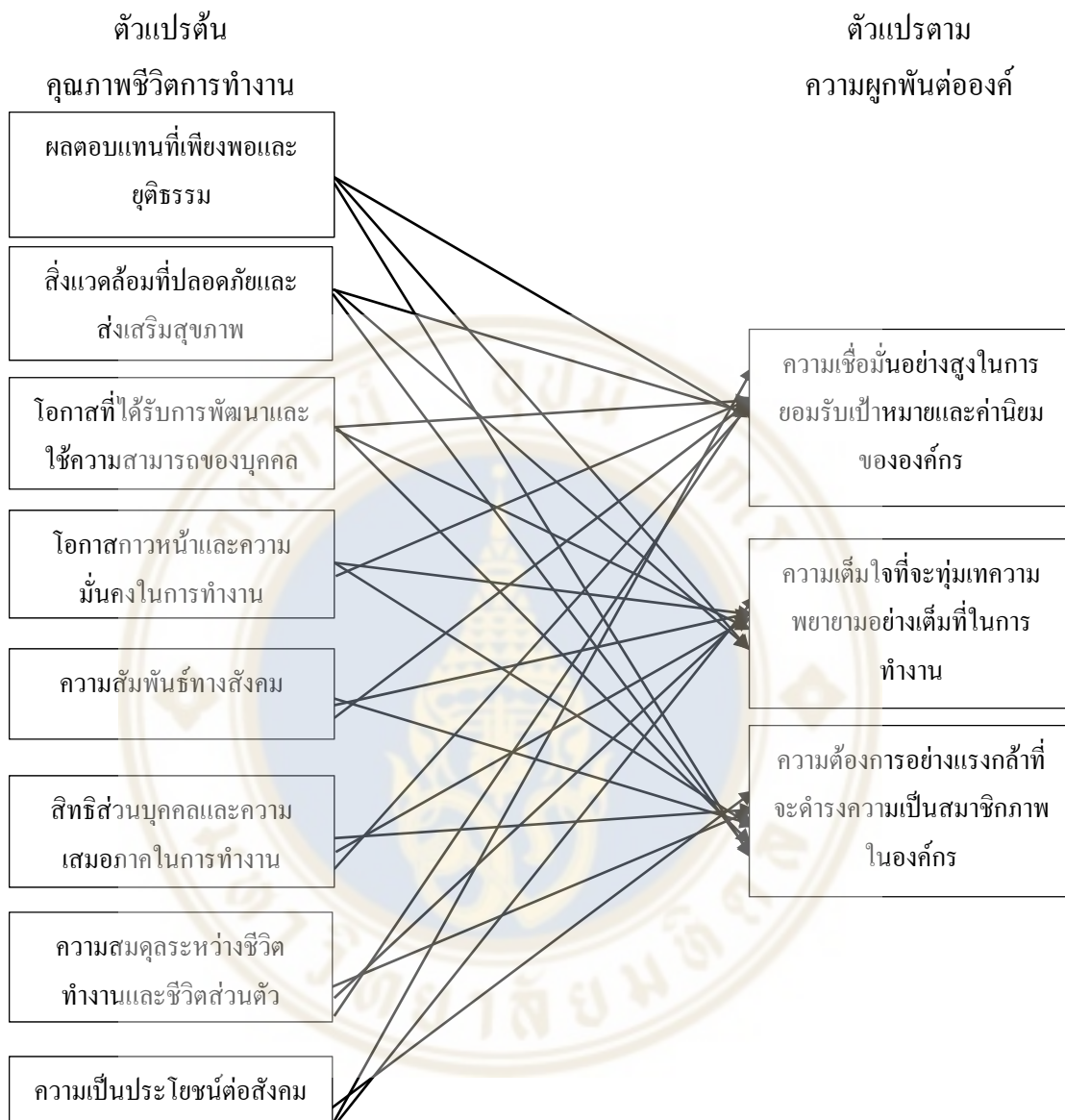
### 1.4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

ประชากรที่ศึกษาคือ พนักงานองค์กรเพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกแห่งหนึ่ง จำนวน 215 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน

### 1.4.2 ระยะเวลาในการวิจัย

ระหว่างเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม 2561 โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถาม

### 1.4.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
2. ทำให้ทราบระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร
3. ทำให้ทราบถึงปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

4. สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร ลดอัตราการลาออกของพนักงาน

## 1.6 นิยามศัพท์

1. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่หนาแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจอุทิศตนเองเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น (Mowday et al, 1982)

2. การวิจัยทางคลินิก หมายถึง การตรวจรักษาโรคในคนซึ่งเป็นการค้นพบหรือตรวจสอบผลกระทบทางเภสัชวิทยาจากผลิตภัณฑ์ที่ทำการศึกษา และ/หรือเพื่อระบุอาการไม่พึงประสงค์ใดๆ ที่เกิดขึ้นจากผลิตภัณฑ์ที่ทำการศึกษาและ/หรือเพื่อการศึกษา การดูซึมการกระจายการเผาผลาญอาหาร และการขับถ่ายของผลิตภัณฑ์ที่ทำการศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้แน่ใจถึงความปลอดภัยและ/หรือประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์ คำศัพท์การทดลองทางคลินิกและการศึกษาทางคลินิกมีความหมายเหมือนกัน (กองควบคุมยา สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข, 2552)

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา องค์กรเพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิก ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow
3. ทฤษฎี ERG
4. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
6. ตารางสรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

#### 2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life: QWL)

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิต การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการพัฒนาองค์กรทางหนึ่ง ซึ่งมีความแพร่หลายในประเทศที่พัฒนาแล้ว ถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับพนักงานในองค์กร ผู้บริหารต้องให้ความสนใจ เพราะหากผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพต่อตัวบุคคลและองค์กรด้วย สำหรับความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีนักวิชาการต่างๆ ได้ให้คำจำกัดความดังนี้

Schermerhorn (1996 อ้างใน มาริษา สุจิตวนิช, 2550) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวชี้วัดคุณภาพทั้งหมดจากประสบการณ์ในสถานที่ทำงาน เป็นแนวทางที่เน้นความคิดเกี่ยวกับคน ในเรื่องสภาพการทำงาน และการมีส่วนร่วม Walton (1973) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและ

ความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สถานภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงคนที่ใช้ชีวิตร่วมกันในที่ทำงานเป็นเวลานาน มีผลประโยชน์ร่วมกันให้ความสนใจและมีความเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งในระดับเสมอกันและต่างกัน ทำให้เกิดความสำเร็จในองค์กรและส่งผลกระทบโดยตรงกับความสำเร็จของพนักงานโดยตรง และพนักงานมีทัศนคติในทางเสริมสร้างองค์กรถือว่าการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

บุญแสง ชีระภากร (2533) กล่าวว่าไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้แต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่นๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจสนใจที่เนื้องาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อม และค่าตอบแทนเป็นต้น ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้มีผลกระทบต่อ การรับรู้หรือความรู้สึก และก่อให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น

### 2.1.2 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973) เป็นบุคคลที่ได้ทำการศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับการตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่า ประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่างๆ 8 ประการดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติการที่เท่าเทียมกัน
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รับการหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้ทำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย



4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณมีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร คือ พนักงานมีสิทธิและความเสมอภาค เคารพในสิทธิส่วนบุคคลยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสม ระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณกิจหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง เช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าคุณค่าของหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1980) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง แนวทางที่คำนึงถึง คน งาน และองค์กรซึ่งจะประกอบด้วย องค์ประกอบที่แตกต่างกัน 2 ประการ คือ

1. เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์กร การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ซึ่งจะนำไปสู่ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงาน ทำให้งานประสบความสำเร็จ

2. เป็นเรื่องของการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามามีบทบาทในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานที่สำคัญๆ

### 2.1.3 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมีคุณประโยชน์ในการทำงานของพนักงานทั้งร่างกายและจิตใจ ตลอดจนความสามารถในการทำงาน ดังที่สุรินทร์ (2547 อ้างใน อัสनिया สุวรรณศิริกุล, 2547) อธิบายถึงสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกระทรวงแรงงาน ได้กล่าวเพิ่มเติมถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่ามีประโยชน์ดังนี้

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

## 2.2 ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

ทฤษฎีนี้ Maslow มองว่า เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจและเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้วก็จะยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่นๆ ต่อไปอีก ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็ยังมีความต้องการอื่น ๆ ในระดับที่สูงขึ้นไปทำให้มนุษย์จะได้รับสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ ดังนั้น ความปรารถนาของมนุษย์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิดและความปรารถนาเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความปรารถนา ตั้งแต่ต่ำสุดไปสู่ความปรารถนาขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ ดังต่อไปนี้ (Maslow, 1954)

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของทุกคน เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการป้องกันภัยอันตราย ความต้องการความเป็นระเบียบ ความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน เป็นต้น

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and love needs) เป็นความต้องการเพื่อน ต้องการผู้ร่วมงาน ความต้องการครอบครัว ความต้องการเป็นที่ยอมรับ ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของคณะ เป็นต้น

4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem needs) เป็นความต้องการความนับถือ ความต้องการความมั่นคง ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความเห็นของคนโดยทั่วไป ความภูมิใจในตัวเอง ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จและเหมาะสมที่สุด ความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง ส่งเสริมความยุติธรรม สร้างระเบียบและขยายความต้องการให้ถึงที่สุด

จะเห็นได้ว่าจากทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow สามารถแบ่งความต้องการ ของมนุษย์ออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. ความต้องการในระดับต่ำ (Lower Order Needs) ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ

2. ความต้องการในระดับสูง (Higher Order Needs) ประกอบด้วยความต้องการการยกย่องจากผู้อื่น และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

## 2.3 ทฤษฎี ERG

ทฤษฎี ERG (Alderfer's ERG Theory) (Alderfer, 1972) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ เป็น 3 ระดับ คือ

1. ความต้องการที่จะดำรงชีวิต หรือความต้องการที่จะคงอยู่ หรือความต้องการที่จะคงอยู่ เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เป็นความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี เป็นความต้องการปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต ความต้องการทางวัตถุ เงินเดือน ประโยชน์ตอบแทน สภาพการทำงาน ปัจจัยอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ เป็นความต้องการที่จะผูกพันกับผู้อื่นในการทำงาน ต้องการเป็นพวก ได้รับความยอมรับ ร่วมรับรู้และแบ่งปันความรู้สึกระหว่างกัน ต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น

3. ความต้องการเจริญเติบโต เป็นความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในการทำงาน เป็นการที่คนสามารถทุ่มเทความรู้ ความสามารถของตนเอง ในการทำงานอย่างเต็มที่และสามารถพัฒนา ศักยภาพของตนเองเพิ่มขึ้นด้วย

## 2.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herberz, 1891 อ้างถึงใน วินิต. วิไลวงษ์วัฒนกิจ, 2551) ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ คือ ตัวกระตุ้น (Motivators) และการบำรุงรักษา (Hygiene) สองปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อ ความสำเร็จของงานเป็นอย่างมาก Herzberg ได้ทำการศึกษา ความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจใน การทำงานของนักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน ผลการศึกษา พบว่า ความพอใจในการทำงานกับ แรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกัน คือ การที่บุคคล ที่พอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้น มีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงาน แล้วคนนั้นจะตั้งใจทำ งานให้เกิดผลดีได้ ผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นผลของปัจจัย 2 ตัว คือ ด้านตัวกระตุ้นและการบำรุงรักษาต่อเจตคติงานของบุคคล

### 2.4.1 ปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivators)

เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบสำเร็จอย่างดี
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจ แสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย
3. ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงาน ว่างานนั้น เป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำทายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ ยากหรือง่าย
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับ มอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะ หรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่ง ไปยังอีกแผนกหนึ่ง

ขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้ความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอย่างแท้จริง

#### 2.4.2 ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene)

เป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรที่ยังคงทำงานอยู่และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงาน เมื่อไม่ได้จัดให้บุคลากร เขาจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การได้รับแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่ง การที่บุคคลมีโอกาพัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้ งานจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะ จากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้ งานในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม
5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะสนทนา และการปฏิบัติสัมพันธ์ ในการทำงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
6. สถานะของอาชีพ หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ
7. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานให้สำเร็จรวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องรับทราบว่าเขาจะต้องทำงานให้ใครนั่นคือ นโยบายขององค์กรที่จะต้องแน่ชัดเพื่อให้ บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง
8. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมืออุปกรณ์ และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ
9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผล ต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์กร ต้องการให้บุคคลที่ย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวต้องลำบาก เป็นต้น
10. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคง ขององค์กร

11. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายงานรับผิดชอบต่างๆ ให้แก่ลูกน้อง

## 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การพัฒนาองค์กรนั้นควรจะต้องสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะผลที่จะได้รับกลับมาคือ พนักงานจะเต็มใจและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อการทำงานให้สำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัย ได้รวบรวมความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผู้ศึกษาค้นคว้าไว้ ดังนี้

### 2.5.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการที่สนใจทางด้านพฤติกรรมจะมองว่า ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกในองค์กรจะแสดงออกด้วยพฤติกรรมที่กระทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง การไม่เปลี่ยนที่ทำงานและการทุ่มเทกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร นักวิชาการที่สนใจทางด้านนี้ ได้แก่ สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Steer & Porter, อ้างใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของสมาชิก ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ

1. พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร
2. พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถความพยายามของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ
3. พนักงานมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น หรือองค์กรจะเกิดสภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ พนักงานจะไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กร

### 2.5.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ได้มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

สวณีย์ แก้วมณี (2549) กล่าวว่า ความสามารถขององค์กรในการผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานในระดับสูงและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจะอยู่คู่กับองค์กร

Allen & Meyer (1993) กล่าวว่า บุคลากรที่มีความผูกพันด้านจิตใจระดับสูงเพราะว่าพวกเขา มีปรารถนา ส่วนบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ในระดับสูง เพราะพวกเขามีความจำเป็น และสำหรับบุคลากรที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานในระดับสูง เพราะพวกเขาารู้สึกว่า ควรที่จะทำเช่นนั้น โดยได้อธิบายความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านที่มาจากมาตรฐานทางสังคม

Buchanan (1974 อ้างถึงใน วรวรรณ บุญล้อม, 2551) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ คือ

1. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกองค์การ ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของสมาชิกองค์การ โดยส่วนร่วม ขณะที่ความพึงพอใจในงาน สะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลต่องานหรือเฉพาะแง่ใดแง่หนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของพนักงานเท่านั้น และความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน แต่เหตุการณ์นั้นอาจไม่กระทบต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยรวมก็ได้ จึงกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในงานมีเสถียรภาพน้อยกว่าความผูกพันต่อองค์กร

2. เป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์การมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของขององค์กรนั่นเอง

3. เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ซึ่งบุคคลที่มีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณี ความพยายามดังกล่าวจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

5. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากกรณีที่สมาชิกในองค์การมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

6. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร กล่าวคือเมื่อมีความผูกพันต่อองค์กรสูงย่อมที่จะอุทิศแรงกายแรงใจปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและตั้งใจอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้ผลของงานออกมาดีที่สุดหรือมีข้อผิดพลาดน้อยที่สุดในทางกลับกันหากความผูกพันต่อองค์กรมีน้อย ผลของการปฏิบัติงานย่อมลดประสิทธิภาพหรือหย่อนสมรรถนะลง เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรย่อมไม่เป็นที่ต้องการ

Institute for Employee Studies [EIS], 2004 อธิบายว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน คือ การสร้างความรู้สึกรู้สึกว่ามีคุณค่าและการเข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง ล้วนมีอิทธิพลต่อการเกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทั้งนั้น โดยบทบาทสำคัญในการสร้างความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าและการเข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องประกอบด้วย 7 บทบาทดังนี้

1. พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกระทำ
2. นายจ้างแสดงให้เห็นว่ามีความเป็นห่วงเอาใจใส่ต่อสุขภาพและการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี
3. บรรดาผู้บริหารระดับสูงแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีคุณค่าสำหรับเขา
4. พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าพร้อมทั้งได้รับการพัฒนาในงานของตนเอง
5. บรรดาหัวหน้ารับฟังความคิดเห็นของพนักงาน



ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	บทสรุป
1. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา	นายรัชมงศักดิ์ คำชู (2556)	เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน โดยกลุ่มประชากร คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา จำนวน 95 คน โดยการแจกแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ Descriptive statistics, Pearson Correlation	Quantitative	คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (P) เท่ากับ 0.61
2.คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอ่าวชัยศึกษา เอกชน ในกรุงเทพมหานคร	นายวีระ นະเบ้า (2556)	เป็นการศึกษาและเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพัน ต่อองค์กร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล และหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ เป็นคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอ่าวชัยศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 322 คน โดยการทำแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ Descriptive statistics, T-test One Way ANOVA, Pearson Correlation	Quantitative	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	บทสรุป
3. ผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานและความรับผิดชอบต่อสังคมของ ธุรกิจต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษา โรงแรมเซ็นทารา จังหวัดขอนแก่น	เนตรนภา ไวทยเลิศศักดิ์ (ยานุชิตะ), ณัฐพงษ์ มากศิริภา (2559)	เป็นการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน เรื่องใดส่งผลต่อความตั้งใจของงานและลาออกของพนักงานซึ่งเป็นดัชนีวัดความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอย่างหนึ่ง โดยสำรวจแบบสอบถามกับพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงแรมเซ็นทารา จังหวัดขอนแก่น จำนวน 224 คน และการสัมภาษณ์ผู้บริหารวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ Pearson Correlation	Quantitative Qualitative	ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งหมด 8 ด้าน มีเพียง 2 ด้านที่ส่งผลในเชิงลบต่อความตั้งใจของงาน คือ ด้านการพัฒนาทักษะสภาพของบุคคล และด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ และมีเพียง 3 ด้านที่ส่งผลในเชิงลบต่อความตั้งใจของงาน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการบริหารงาน ที่เคารพสิทธิและความเสมอภาค และ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ
4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตต่างๆ	กิตติพงษ์ สุวรรณภักดิ์ (2557)	เป็นการศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตัวอย่างที่ใช้คือ พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัด สำนักงานเขตต่างๆ จำนวน 153 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ Pearson Correlation	Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> <li>คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งมีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05</li> <li>ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านความเสมอภาคและความเป็นธรรม ในองค์กร</li> </ul>

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	บทสรุป
5. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กร ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร	สุวรรรัตน์ ศุภชาติ (2557)	เป็นการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการสื่อสารในองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยให้พนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชน และพักอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร 400 คนทำแบบสอบถามปลายปิด ใช้สถิติ T-test, One Way ANOVA, Pearson Correlation, Multiple Linear Regression	Quantitative	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน เอกชนเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อใจ และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	บทสรุป
6. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาคการคลัง	โสธรดี โชติคุณะวัฒนา (2558)	เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 400 คน สังกัดสาขางานและ 100 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ Descriptive statistics, T-test, One Way ANOVA, Pearson Correlation	Quantitative	คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางและ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
7. คุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย : กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ (2558)	เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และศึกษาคุณลักษณะของบุคลากรต่างวัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จำนวน 228 คน เครื่องมือที่ใช้วิจัยคือแบบสอบถามสถิติที่ใช้ T-test, One Way ANOVA, Pearson Correlation, Multiple Linear Regression	Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> <li>คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยทั้งสามกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01</li> <li>คุณลักษณะของบุคลากรต่างวัยอย่างน้อย 1 ตัว ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นคุณลักษณะของกลุ่ม baby boomer ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน</li> </ul>

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	บทสรุป
8. คุณภาพชีวิตการทำงานและความยืดหยุ่นผูกพันต่อการของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันโรคทรวงอก	ภัทรชยา สวัสดิ์วงศ์, นิตยา เพ็ญศิริ-นภา (2559)	เป็นการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานในการพยากรณ์ความยืดหยุ่นผูกพันต่อการ โดยกลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถาบันโรคทรวงอก จำนวน 120 คน สถิติที่ใช้ Pearson Correlation, CHI-square, Multiple Linear Regression	Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> <li>● คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value &lt; .001)</li> <li>● อายุ ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส และตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อการ</li> <li>● ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นผูกพันต่อการคือคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยอธิบายได้ร้อยละ 49.8</li> <li>● คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวสามารถพยากรณ์ความยืดหยุ่นผูกพันต่อการได้ร้อยละ 54</li> </ul>

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	บทสรุป
9. อิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์กร ของพนักงานบริษัทประกันภัย	ธนพล แสงจันทร์ และ วิโรจน์ เจษฎา-ลักษณ์ (2556)	เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน โดยกลุ่มเป้าหมายคือ พนักงานบริษัทประกันภัย จำนวน 220 คน สถิติที่ใช้คือ Multiple Linear Regression	Quantitative	คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
10. ปัจจัยการบริหารค่าตอบแทนที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร วิทยาลัยขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดลำปาง	สุเทพ ทองคำ (2556)	เป็นการศึกษาระดับการบริหารค่าตอบแทน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และศึกษาว่าปัจจัยการบริหารค่าตอบแทนแบบใดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานวิทยาลัยขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดลำปาง จำนวน 365 คน แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล	Quantitative	ปัจจัยการบริหารค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่เป็นธรรม และการบริหารค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่เป็นธรรมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	บทสรุป
<p>11. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ความผูกพันของพนักงาน บริษัท เบรนนแเท็ก (ประเทศไทย) จำกัด</p>	<p>ธิดานันท์ พงศ์ละไม (2560)</p>	<p>เป็นศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับ ความผูกพันของพนักงาน ปัจจัยที่มีผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสัมพันธ ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความ ผูกพันของพนักงานของพนักงานบริษัท เบรนน แเท็ก (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการวิจัย ทำการ สํารวจข้อมูล จากพนักงาน 157 คน แล้วจึงประมวลผลด้วย วิธีการทางสถิติโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและ สถิติเชิงอนุมาน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 สถิติที่ใช้คือ Multiple Linear Regression</p>	<p>Quantitative</p>	<p>● ค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม และลักษณะการบริหาร ส่งผลต่อความผูกพันต่องานและต่อ องค์กร ด้านสภาพการทำงานที่ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพส่งผล ต่อความผูกพันต่อองค์กร</p> <p>● ด้านการพัฒนาและการ ใช้ขีด ความสามารถ ด้านสังคมสัมพันธ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานและชีวิตด้านอื่นๆส่งผล ต่อความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน</p> <p>● ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงใน งานส่งผลต่อความผูกพันต่องาน ต่อ องค์กรและต่อเพื่อนร่วมงาน</p> <p>● ด้านความเป็นประโยชน์ต่อ สังคมไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ งาน ต่อองค์กรและต่อเพื่อนร่วมงาน</p>

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	บทสรุป
12. ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด	เฉลิมขวัญ เมฆสุข และ ประสพชัย พสุชนท์ (2560)	ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท สยาม ฟิตติ้งส์ จำกัด จำนวน 280 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน โดยมีการทดสอบระดับนัยสำคัญที่ 0.05	Quantitative	ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ปัจจัย คือ การทำงานร่วมกันและความสามัคคีสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องกับข้อ และเป็นประโยชน์ต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
13. ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อการของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จังหวัดขอนแก่น	สันติ ภิรมย์ไพบุลย์ และ วิทัศน์ จันทรโพธิ์ศรี (2555)	การวิจัยเชิงพรรณนา(Descriptive Research) โดยวิธีการสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional study) ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อการของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 306 คนที่ได้จากการสุ่ม โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systemic random sampling) เก็บรวบรวมข้อมูล จากแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน หา	Quantitative	ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อการของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ความรู้สึกว่าการกระทำที่พึงพึงได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานทัศนคติของกลุ่มต่อการจัดการ อายุ ความ ทักษะของงาน การรับรู้เกี่ยวกับการปฏิรูประบบ ราชการต่อการเปลี่ยนแบบแปลงขององค์กร และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร



ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	บทสรุป
14. อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงาน บริษัท ส.ขอนแก่นผู้ดีส์ จำกัด (มหาชน)	สิรินันท์ เกษมธาดาเสกดี และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์(2560)	เป็นการศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงาน บริษัท ส.ขอนแก่นผู้ดีส์ จำกัด (มหาชน) การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรเป้าหมายจำนวน 350 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่ายแบบพหุคูณ	Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> <li>● คุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ</li> <li>● คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ</li> </ul>

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	บทสรุป
15. Quality of Work-Life and Organizational Commitment in Public Sector Organizations in Rivers State.	Okoh Helen Omugo, Onuoha, Dr. J. O. Akhigbe (2016)	เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในองค์กรภาครัฐแห่งรัฐ River จำนวน 266 คน สถิติที่ใช้คือ Spearman's Rank Order Correlation Coefficient	Quantitative	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เป็นไปในทางบวก โดยคุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยเหลือเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
16. A Study on Relationship between Qualities of Work Life on Organizational Commitment among Health Care Professionals.	Dr.A.Diraviam (2016)	เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กร ให้บริการด้านสุขภาพ สถิติที่ใช้คือ Pearson correlation test, path analysis และ regression	Quantitative	คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ โดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน โอกาสเติบโตในองค์กร ความสัมพันธ์ทางสังคม การพัฒนาบุคคล
17. Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university.	Hadi Farid, Zahra Izadi, Ismi Arif Ismail, Farhad Alipour (2015)	เป็นการศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรในมหาวิทยาลัยรัฐของมาเลเซีย โดยกลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์ในมหาวิทยาลัย จำนวน 315 คน สถิติที่ใช้คือ Correlation และ Linear Regression	Quantitative	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	บทสรุป
18. The correlation between organizational commitment and the quality of working life among staff of Sarpolzahab health network.	Zarei E, Ahmadi F, Danshkohan A, Ramezankhami A (2016)	เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเครือข่ายสุขภาพ Sarpolzahab กลุ่มตัวอย่าง 332 คน โดยใช้แบบสอบถาม เรื่องความผูกพันต่อองค์กรตามทฤษฎี Allen & Meyer และคุณภาพชีวิตตามทฤษฎีของ Walton ในการเก็บข้อมูล โดยใช้ correlation ในการวิเคราะห์	Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> <li>คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ในทางบวก (<math>r = 0.31</math>, <math>p \leq 0.001</math>)</li> <li>ด้านสิทธิและความเสมอภาค โอกาสในการก้าวหน้า และความปลอดภัยในการทำงานและโอกาสในการพัฒนา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงสุด</li> </ul>
19. Quality of work life perceived by nurses and their organizational commitment level.	Handan Eren., Filiz Hisar. (2016)	งานวิจัยเชิงสำรวจ เป็นการศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำนวน 163 คน โดยสถิติที่ใช้วิเคราะห์ได้แก่ t-test, Tukey multiple comparison test, Mann Whitney U-test, Kruskal-Whitney U-test, Kruskal-Wallis variance analysis, Cronbach's alpha Coefficients และ Pearson correlation analysis	Quantitative	คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก ระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

หัวข้อ	นักวิจัย	รายละเอียด	Research Method	บทสรุป
20. Study of Relationship of Quality of work life (QWL) and Organizational commitment.	Hajieh Rajabi Farjad, Shahmaz Varnous (2013)	งานวิจัยเชิงสำรวจ เป็นการศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สถิติที่ใช้วิเคราะห์คือ Pearson Correlation , Friedman Test	Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> <li>คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงานและโอกาสการพัฒนาบุคคล มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด</li> <li>ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตด้านอื่น และชีวิตส่วนตัวและค่าตอบแทนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด</li> </ul>
21. The Relationship between Quality of Working Life with Organizational Commitment and Employees Productivity of Physical Education Faculties in the Islamic Azad Universities of Tehran.	Ramin Ahmadian, Mahmoud Vafaeian, Mahlaqa Farshbaf (2015)	เป็นการศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ พนักงานมหาวิทยาลัยจำนวน 267 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์คือ Correlation	Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> <li>คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ</li> </ul>
22. Relationship between Quality of Work Life and Organization Commitment.	Dr. V.Venkata Rao (2017)	เป็นการศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เครื่องมือที่ใช้วิเคราะห์ได้แก่ Cronbach's alpha, Descriptive statistics และ Regression analysis	Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> <li>ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตทำงาน และชีวิตส่วนตัว และการมีส่วนร่วมในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร</li> <li>ความก้าวหน้าในอาชีพไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร</li> </ul>

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจในประเด็นดังกล่าว โดยได้กำหนดกรอบความคิดในการวิจัย โดยนำแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973) มาประยุกต์ใช้กับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยแสดงให้เห็นว่า แนวคิดนี้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบไปด้วยตัวชี้วัด 8 ประการ ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล 4) โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) ความสัมพันธ์ทางสังคม 6) สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และสิ่งเหล่านี้ส่งผลอย่างไรต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สภากาชาดไทย โดยนำเอาแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ Steer & Porter (อ้างใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552) ที่ได้เสนอองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน 3) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร เพื่อมาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สภากาชาดไทย

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา องค์กรเพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิก เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีวิธีดำเนินการศึกษาดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การทดสอบเครื่องมือในการวิจัย
6. การเก็บรวบรวมข้อมูล
7. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรของการวิจัย ครั้งนี้คือ พนักงานองค์กรเพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกแห่งหนึ่ง จำนวน 215 คน ณ วันที่ 20 มิถุนายน 2561
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (Taro Yamane', 1973: 727-728) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

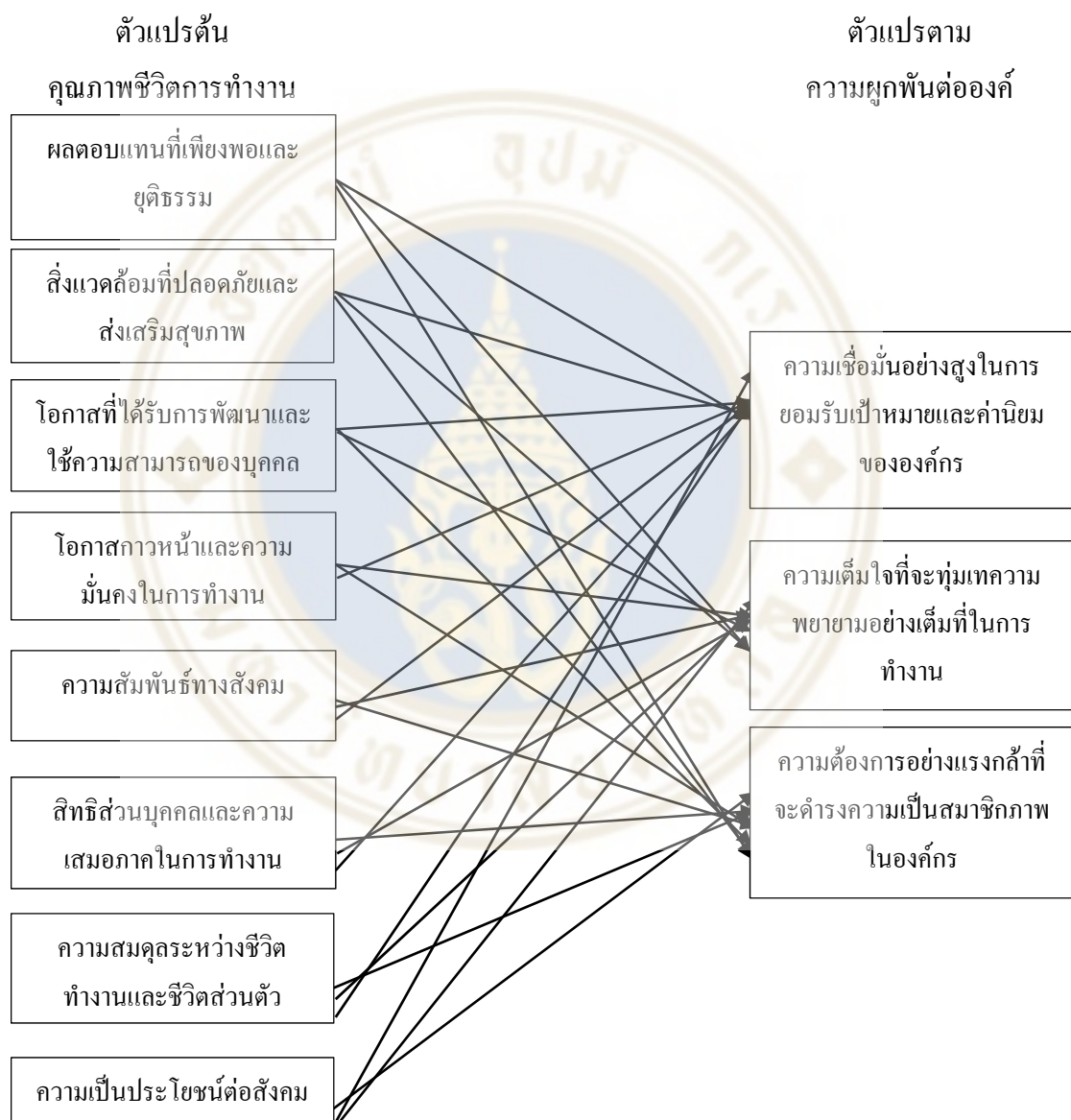
N แทน ขนาดประชากร

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

เมื่อแทนค่า จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$n = 140$$

### 3.2 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

สมมติฐานที่ 1 ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

สมมติฐานที่ 2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

สมมติฐานที่ 3 โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

สมมติฐานที่ 4 โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

สมมติฐานที่ 5 ความสัมพันธ์ทางสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

สมมติฐานที่ 6 สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

สมมติฐานที่ 7 ความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

สมมติฐานที่ 8 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและค่านิยมขององค์กร

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน

สมมติฐานที่ 9 ผลตอบแทนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน

สมมติฐานที่ 10 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน

สมมติฐานที่ 11 โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน

สมมติฐานที่ 12 โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน



สมมติฐานที่ 13 ความสัมพันธ์ทางสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน

สมมติฐานที่ 14 สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน

สมมติฐานที่ 15 ความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน

สมมติฐานที่ 16 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

สมมติฐานที่ 17 ผลตอบแทนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

สมมติฐานที่ 18 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

สมมติฐานที่ 19 โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

สมมติฐานที่ 20 โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

สมมติฐานที่ 21 ความสัมพันธ์ทางสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

สมมติฐานที่ 22 สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

สมมติฐานที่ 23 ความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

สมมติฐานที่ 24 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา
2. สร้างแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยพัฒนามาจากแนวคิดของ Walton (1973) ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยพัฒนามาจากแนวคิดของ สเตียร์ และ พอร์ตเตอร์ (Steer & Porter, อ้างใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552) ที่นำแนวคิดเรื่องลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตรวัดแบบมาตราส่วนประเมินค่าของ Likert มีการประเมินค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ตารางที่ 3.1 เกณฑ์มาตราส่วนประเมินค่าของ Likert

คะแนน	ความหมาย
1	น้อยที่สุด
2	น้อย
3	ปานกลาง
4	มาก
5	มากที่สุด

ค่าอันตรายภาคชั้นสำหรับการแปลผลข้อมูล คำนวณได้จากสูตร

$$\begin{aligned}
 \text{สูตรการหาอันตรายภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

**ตารางที่ 3.2** การแปลผลข้อมูลของส่วนที่ 2 เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

ช่วงชั้น	การแปลผล
4.21 – 5.00	มีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีคุณภาพชีวิตในระดับมาก
2.61 – 3.40	มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีคุณภาพชีวิตในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีคุณภาพชีวิตในระดับน้อยที่สุด

**ตารางที่ 3.3** การแปลผลข้อมูลของส่วนที่ 3 เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ช่วงชั้น	การแปลผล
4.21 – 5.00	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก
2.61 – 3.40	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อยที่สุด

### 3.4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือวิจัย มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยพัฒนามาจากแบบสอบถามของ สударัตน์ (2557) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน (ข้อที่ 1-36) และความผูกพันต่อองค์กร (ข้อที่ 1, 3, 5, 6-12)
3. นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข

### 3.5 การทดสอบเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) และได้ผลการทดสอบดังนี้

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบใช้กับพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สภากาชาดไทย จำนวน 2 คน โดยการอ่านแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และแก้ไขข้อคำถามต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และให้พนักงานจำนวน 30 คน ทดสอบทำแบบสอบถาม เพื่อนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

ผลจากการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นที่หาได้ในตาราง ดังนี้

ตารางที่ 3.4 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ปัจจัยที่ศึกษา	Cronbach's alpha coefficient
คุณภาพชีวิตการทำงาน	0.946
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.891
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.783
โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล	0.713
โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานความสัมพันธ์ทางสังคม	0.728
ความสัมพันธ์ทางสังคม	0.844
สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงาน	0.865
ความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว	0.727
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.858
ความผูกพันต่อองค์กร	0.919
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.804
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน	0.814
ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	0.869

ผลจากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง เมื่อจำแนกตามตัวแปรพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นมีค่า 0.70 ขึ้นไป ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (Pallant, 2007)

### 3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบในการศึกษา และนำมาสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ พนักงานองค์กรเพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกแห่งหนึ่ง จำนวน 140 คน
2. ทำการแจกแบบสอบถามจำนวน 156 ชุด ได้รับกลับมา 143 ชุด โดยแบ่งเป็นชุดแบบสอบถามจำนวน 90 ชุด และแบบทดสอบออนไลน์ 53 ชุด
3. ตรวจสอบข้อมูลความถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับจากผู้ตอบแบบสอบถามก่อนที่จะนำมาประมวลผลในระบบจำนวน 140 ชุด ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดได้
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว นำมาลงรหัสตัวเลขในแบบลงรหัสสำหรับการประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วนแล้วจึงนำมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป

### 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ผ่านทางโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลในแต่ละส่วนดังต่อไปนี้
  - ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ
  - ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กร ทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) ใช้สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Liner Regression Analysis โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



## บทที่ 4 ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยด้านคุณภาพชีวิตทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาองค์กรเพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิก ผู้ศึกษาได้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยสามารถนำเสนอแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. สถานภาพส่วนบุคคล
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร (Quality of Working Life)
3. ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Engagement)
4. การทดสอบสมมติฐาน

### 4.1 สถานภาพส่วนบุคคล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน โดยนำเสนอข้อมูลเป็นจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามตาราง 4.1 – 4. 5 ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 4.1** จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	46	32.9
หญิง	94	67.1
<b>รวม</b>	<b>140</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 67.1 และเป็นเพศชาย มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9

ตารางที่ 4.2 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
21-30	41	29.3
31-40	82	58.6
41-50	9	6.4
51-60	8	5.7
<b>รวม</b>	<b>140</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 58.6 อายุระหว่าง 21-30 ปี มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 อายุระหว่าง 41-50 ปี มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 และอายุระหว่าง 51-60 ปี ซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุดคือ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7

ตารางที่ 4.3 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจำนวนปีที่ทำงาน

จำนวนปีที่ทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	21	15.0
1 – 3 ปี	40	28.6
4 – 6 ปี	42	30.0
7 – 10 ปี	26	18.6
มากกว่า 10 ปี	11	7.9
<b>รวม</b>	<b>140</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานกับบริษัท 4-6 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 รองลงมาปฏิบัติงานระหว่าง 1-3 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 ถัดมาปฏิบัติงานระหว่าง 7-10 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 ปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 15 และปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9



**ตารางที่ 4.4** จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	102	72.9
สูงกว่าปริญญาตรี	38	27.1
<b>รวม</b>	<b>140</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 72.9 และสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1

**ตารางที่ 4.5** จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานระดับปฏิบัติการ	130	92.9
พนักงานระดับหัวหน้า	10	7.1
<b>รวม</b>	<b>140</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 92.9 และพนักงานระดับหัวหน้าจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1

## 4.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร (Quality of Working Life)

การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ค่าตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล โอกาสก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ทางสังคม สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงการอธิบายผลของข้อมูลได้ ตามตาราง 4.6 - 4.14 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ คุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.20	0.85	ปานกลาง
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.89	0.55	มาก
3. โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล	4.00	0.42	มาก
4. โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	4.20	0.50	มาก
5. ความสัมพันธ์ทางสังคม	3.95	0.56	มาก
6. สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงาน	3.64	0.71	มาก
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.92	0.50	มาก
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.31	0.50	มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.88</b>	<b>0.44</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมในระดับที่มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.88 โดยมีคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุดด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ค่าเฉลี่ย 4.31 ส่วนคุณภาพชีวิตที่มีในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.20 ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ค่าเฉลี่ย 4.00 ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ค่าเฉลี่ย 3.95 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว ค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ค่าเฉลี่ย 3.88 ด้านสิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.64 ส่วนมีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลางคือ ด้านค่าตอบแทน ค่าเฉลี่ย 3.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.66	0.97	มาก
ท่านรู้สึกพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้	3.48	0.89	มาก

**ตารางที่ 4.7** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม (ต่อ)

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	2.83	1.17	ปานกลาง
รายได้ของท่านเพียงพอกับค่าใช้จ่ายต่างๆในแต่ละเดือน	2.96	1.15	ปานกลาง
ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับพนักงานอื่นที่ทำงานลักษณะเดียวกัน	3.08	1.00	ปานกลาง
ภาพรวม	3.20	0.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมภาพรวมในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.20 โดยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมในระดับที่มากที่สุดคือ ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับงานที่รับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 3.66 รองลงมาคือ ความพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ ค่าเฉลี่ย 3.48 ส่วนคุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับปานกลางคือ ความเหมาะสมของค่าตอบแทนเมื่อเทียบกับพนักงานอื่นที่ทำงานลักษณะเดียวกัน ค่าเฉลี่ย 3.08 รองลงมาคือ รายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายต่างๆในแต่ละเดือน ค่าเฉลี่ย 2.96 และค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าเฉลี่ย 2.83 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.8** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ท่านคิดว่าบริษัทให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	3.66	0.84	มาก
ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	3.99	0.73	มาก
ท่านคิดว่ามาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่บริษัทวางไว้มีความเหมาะสม	3.82	0.82	มาก

**ตารางที่ 4.8** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (ต่อ)

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ท่านคิดว่าอุปกรณ์ในการทำงานได้รับการตรวจสอบให้มีความปลอดภัยอย่างเพียงพอ	3.87	0.69	มาก
ท่านรู้สึกสะดวกสบายในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	4.10	0.53	มาก
ภาพรวม	3.89	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพภาพรวมในระดับที่มาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.89 โดยคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับมากคือ ความรู้สึกสะดวกสบายในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ค่าเฉลี่ย 4.10 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ค่าเฉลี่ย 3.99 อุปกรณ์ในการทำงานได้รับการตรวจสอบให้มีความปลอดภัยอย่างเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 3.87 รองลงคือ มาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่บริษัทวางไว้มีความเหมาะสมและบริษัทให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ค่าเฉลี่ย 3.82 และ 3.66 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.9** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล

ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
บริษัทให้โอกาสท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่	3.97	0.57	มาก
งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ๆ	3.89	0.89	มาก
ท่านคิดว่าบริษัทให้ความสำคัญในเรื่องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานและอาชีพของพนักงาน	4.08	0.69	มาก

**ตารางที่ 4.9** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้าน โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและ  
ใช้ความสามารถของบุคคล (ต่อ)

ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถ ของบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต การทำงาน
ท่านมีความเชื่อมั่นในตนเองที่จะนำความรู้ความสามารถมา ใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่	4.14	0.63	มาก
ท่านพอใจกับโอกาสที่จะเติบโตในองค์กรนี้	3.92	0.72	มาก
ภาพรวม	4.00	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสที่  
ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคลภาพรวมในระดับที่มาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.00 โดย  
คุณภาพชีวิตด้าน โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคลที่อยู่ในระดับมากคือ  
ความเชื่อมั่นในตนเองที่จะนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ย 4.14 การที่  
บริษัทให้ความสำคัญเรื่องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานและอาชีพของพนักงาน ค่าเฉลี่ย 4.08  
รองลงมาคือ บริษัทให้โอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ย  
3.97 และความพอใจกับโอกาสที่จะเติบโตในองค์กรนี้ ค่าเฉลี่ย 3.92 รองลงมาคืองานที่รับผิดชอบทำให้  
มีโอกาสมุ่งเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ๆ ค่าเฉลี่ย 3.89 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.10** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคง  
ในการทำงาน

ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต การทำงาน
ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมจากบริษัทเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ความสามารถ	3.89	0.81	มาก
เมื่อบริษัทให้โอกาส ท่านเต็มใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรม เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาการทำงานของท่าน	3.89	0.62	มาก
ท่านมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าจะสามารถแก้ปัญหาในงานได้	4.28	0.68	มากที่สุด
ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสนก้าวหน้าในหน้าที่การงานถ้าท่านมี ความพร้อม	4.08	0.85	มาก
ภาพรวม	4.20	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานภาพรวมในระดับที่มากที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.20 โดยคุณภาพชีวิตด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ความเชื่อมั่นในตนเองว่าจะสามารถแก้ปัญหาในงานได้ ค่าเฉลี่ย 4.28 รองลงมาคือ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานถ้าพนักงานมีความพร้อม ค่าเฉลี่ย 4.08 รองลงมาคือ โอกาสเข้ารับการฝึกอบรมจากบริษัทเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถ ค่าเฉลี่ย 3.89 ซึ่งเท่ากับ ความเต็มใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาการทำงาน

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม

ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ท่านรู้สึกว่าคุณค่าต่อบริษัทที่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จได้	4.24	0.72	มากที่สุด
ท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดีเมื่อท่านขอเรื่อง	4.06	0.70	มาก
ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้	3.80	0.75	มาก
ท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานในระดับที่น่าพอใจ	3.81	0.66	มาก
ท่านรู้สึกว่าบรรยากาศในการทำงานมีความเป็นมิตร	3.86	0.81	มาก
ภาพรวม	3.95	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภาพรวมในระดับที่มากที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.95 โดยคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคมที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ความรู้สึกว่าคุณค่าต่อบริษัทสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จได้ ค่าเฉลี่ย 4.24 รองลงมาคือ การได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดีเมื่อขอเรื่อง ค่าเฉลี่ย 4.06 รองลงมาคือ ความรู้สึกว่าคุณค่าต่อบริษัทสามารถปฏิบัติงานในบรรยากาศในการทำงานมีความเป็นมิตร ค่าเฉลี่ย 3.86 รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานในระดับที่น่าพอใจ ค่าเฉลี่ย 3.81 และสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้ ค่าเฉลี่ย 3.80 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.12** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านสิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงาน

ด้านสิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ท่านรู้สึกว่าได้ได้รับความเสมอภาคและความยุติธรรมจากการบริหารงานของบริษัท	3.40	0.88	ปานกลาง
ท่านคิดว่าบริษัทให้ความเคารพในสิทธิและความเป็นส่วนตัวของพนักงานในระดับที่เหมาะสม	4.07	0.58	มาก
ท่านคิดว่าบริษัทจัดให้มีการเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถอย่างยุติธรรม	3.49	1.03	มาก
ท่านรู้สึกว่าการประสานงานในบริษัทส่วนใหญ่จะคำนึงถึงส่วนรวมมากกว่าพวกพ้อง	3.61	0.80	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.64</b>	<b>0.71</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.12 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงานภาพรวมในระดับที่มาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.64 โดยคุณภาพชีวิตด้านสิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงานอยู่ในระดับมากคือ บริษัทให้ความเคารพในสิทธิและความเป็นส่วนตัวของพนักงานในระดับที่เหมาะสม ค่าเฉลี่ย 4.07 รองลงมาคือ การประสานงานในบริษัทส่วนใหญ่จะคำนึงถึงส่วนรวมมากกว่าพวกพ้อง ค่าเฉลี่ย 3.61 ตามด้วยการจัดให้มีการเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถอย่างยุติธรรม ค่าเฉลี่ย 3.49 และ การได้รับความเสมอภาคและความยุติธรรมจากการบริหารงานของบริษัท ค่าเฉลี่ย 3.40 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.13** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานในระดับที่น่าพอใจ	3.88	0.89	มาก
ท่านพอใจการจัดแบ่งเวลาสำหรับกิจกรรมต่างๆ ในแต่ละวันของท่าน	3.63	0.72	มาก

**ตารางที่ 4.13** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว (ต่อ)

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ท่านสามารถทำงานให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนด	4.08	0.85	มาก
ท่านสามารถแบ่งเวลางานออกจากเรื่องส่วนตัวได้เป็นอย่างดี	4.11	0.58	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.92</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.13 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัวภาพรวมในระดับที่มากที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.92 โดยคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมากที่สุดคือ สามารถแบ่งเวลางานออกจากเรื่องส่วนตัวได้เป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ย 4.11 รองลงมาคือ สามารถทำงานให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนด คิดเป็น 4.08 ตามด้วย ผู้บังคับบัญชาของยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานในระดับที่น่าพอใจ ค่าเฉลี่ย 3.88 และ ความพอใจการจัดแบ่งเวลาสำหรับกิจกรรมต่างๆ ในแต่ละวัน ค่าเฉลี่ย 3.63 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.14** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
บริษัทของท่านมีส่วนช่วยในการทำกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.19	0.66	มาก
ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติของบริษัทที่ท่านมีการดำเนินการโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสังคม	4.46	0.56	มากที่สุด
ท่านเห็นด้วยและสนับสนุนนโยบายของบริษัทในด้านการช่วยเหลือและพัฒนาสังคม	4.34	0.52	มากที่สุด
ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม	4.24	0.81	มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.31</b>	<b>0.50</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.14 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมภาพรวมในระดับที่มากที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.31 โดยคุณภาพชีวิตด้านความเป็น



ประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมากที่สุดคือ บริษัทมีการดำเนินการโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสังคม ค่าเฉลี่ย 4.46 รองลงมาคือ การสนับสนุนนโยบายของบริษัทในด้านการช่วยเหลือและพัฒนาสังคม ค่าเฉลี่ย 4.34 และความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทที่มีความรับผิดชอบ ต่อสังคม ค่าเฉลี่ย 4.24 ส่วนคุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ บริษัทมีส่วนช่วยในการทำกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ค่าเฉลี่ย 4.19

### 4.3 ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Engagement)

การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับใน เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความต้องการดำรง ความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงการอธิบายผลของข้อมูลได้ ตามตารางที่ 4.15 – 4.18 ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 4.15** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.13	0.46	มาก
ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.25	0.43	มากที่สุด
ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	4.03	0.71	มาก
ภาพรวม	4.14	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมในระดับ ที่มาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.14 โดยความผูกพันต่อองค์กรที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความเต็มใจในการ ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.25 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ความเชื่อมั่นและ ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ค่าเฉลี่ย 4.13 ตามด้วย ความต้องการดำรงความเป็น สมาชิกภาพในองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.03 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.16** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความ  
เชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
ท่านพอใจกับผลสำเร็จที่ปฏิบัติงานอยู่	3.94	0.58	มาก
ท่านเชื่อว่าเป้าหมายและนโยบายขององค์กรทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้	4.26	0.69	มากที่สุด
ท่านเชื่อใจและไว้วางใจในการเป็นผู้นำของผู้บริหาร	4.31	0.62	มากที่สุด
ท่านจะริบชู้แจงและกล่าวแก้ในทันทีเมื่อมีคนกล่าวถึงองค์กรในทางลบ	4.13	0.81	มาก
ท่านพอใจกับนโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร	3.99	0.42	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.13</b>	<b>0.46</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.16 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรภาพรวมในระดับที่มาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.13 โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ความเชื่อใจและไว้วางใจในการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ค่าเฉลี่ย 4.31 รองลงมาคือ ความเชื่อว่าเป้าหมายและนโยบายขององค์กรทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ ค่าเฉลี่ย 4.26 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรที่อยู่ในระดับมาก คือ การริบชู้แจงและกล่าวแก้ในทันทีเมื่อมีคนกล่าวถึงองค์กรในทางลบ ค่าเฉลี่ย 4.13 รองลงมาคือ ความพอใจกับนโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร ค่าเฉลี่ย 3.99 และ พพอใจกับผลสำเร็จที่ปฏิบัติงานอยู่ ค่าเฉลี่ย 3.94 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.17** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความ  
เต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
ท่านเห็นว่าองค์กรของท่านมีเป้าหมาย/กลยุทธ์และ แนวทางดำเนินการที่ชัดเจนสามารถนำไปสู่ ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.00	0.65	มาก
ท่านทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่	4.34	0.49	มากที่สุด
ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน	4.27	0.68	มากที่สุด

**ตารางที่ 4.17** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความ  
เต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (ต่อ)

ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อสามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย	4.41	0.61	มากที่สุด
ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่นับเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในชีวิตของท่าน	4.23	0.70	มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.25</b>	<b>0.43</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.17 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรภาพรวมในระดับที่มาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.25 โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความรู้สึกมีความสุขเมื่อสามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ค่าเฉลี่ย 4.41 รองลงมาคือ ทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ย 4.34 และการได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.27 ตามด้วย ความรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่นับเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในชีวิต ค่าเฉลี่ย 4.23 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก คือ องค์กรมีเป้าหมาย/กลยุทธ์/และแนวทางดำเนินการที่ชัดเจนสามารถนำไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.00

**ตารางที่ 4.18** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความ  
ต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
ท่านมีความพอใจเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ปฏิบัติกับ เงินเดือนที่ได้รับ	3.74	0.96	มาก
ท่านคิดว่าการพิจารณาความดีความชอบทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.33	0.70	มากที่สุด
ท่านรู้สึกภูมิใจที่ท่านเลือกทำงานกับองค์กรนี้ ถึงแม้ท่านจะมีโอกาสเลือกที่อื่นก็ตาม	4.07	0.85	มาก
ท่านจะยังคงทำงานที่องค์กรนี้ต่อไปตราบเท่าที่องค์กรจะดำรงอยู่	4.00	0.74	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.03</b>	<b>0.71</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.18 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรภาพรวมในระดับที่มาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.03 โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรที่อยู่ในระดับ มากที่สุด คือ การพิจารณาความดีความชอบทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.33 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรที่อยู่ในระดับมาก คือ ความรู้สึกภูมิใจที่เลือกทำงานกับองค์กรนี้ ถึงแม้จะมีโอกาสเลือกที่อื่นก็ตาม ค่าเฉลี่ย 4.07 รองลงมาคือ จะยังคงทำงานที่องค์กรนี้ต่อไปตราบเท่าที่องค์กรจะดำรงอยู่ ค่าเฉลี่ย 4.00 ตามด้วยความพอใจเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ปฏิบัติกับ เงินเดือนที่ได้รับ ค่าเฉลี่ย 3.74

ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบระดับความเชื่อมั่นภายหลังการทำแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยที่ศึกษา	Cronbach's alpha coefficient (n = 140)
คุณภาพชีวิตการทำงาน	0.929
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.880
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.809
โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล	0.559
โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานความสัมพันธ์ทางสังคม	0.596
ความสัมพันธ์ทางสังคม	0.827
สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงาน	0.866
ความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว	0.549
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.779
ความผูกพันต่อองค์กร	0.910
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.767
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน	0.700
ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	0.894

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ระดับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล โอกาสก้าวหน้า

และความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ทางสังคม และความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าการอนบาทแอลฟา เท่ากับ 0.559, 0.596 และ 0.549 ตามลำดับ ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 0.70 (Pallant, 2007) จึงไม่นำมาพิจารณาตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ตารางที่ 4.20** ผลการทดสอบเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน รายด้านกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งสามด้าน

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม								
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	.284**							
3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	.148	.613**						
4. ด้านสิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงาน	.616**	.494**	.557**					
5. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	-.260**	.500**	.740**	.106				
6. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.103	.538**	.740**	.340**	.701**			
7. ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	.082	.546**	.636**	.200*	.765**	.814**		
8. ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	.251**	.399**	.451**	.259**	.440**	.782**	.696**	

\* $p \leq 0.05$ , \*\* $p \leq 0.01$ , \*\*\* $p \leq 0.001$

จากตารางที่ 4.20 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านกับความผูกพันต่อองค์กรทั้งสามด้านพบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความสัมพันธ์ทางสังคม สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงาน และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ส่วนด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความสัมพันธ์ทางสังคม และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ส่วนด้านสิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงาน มีความสัมพันธ์

กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 สำหรับด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความสัมพันธ์ทางสังคม สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงาน และความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01

#### 4.4 การทดสอบสมมติฐาน

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: องค์กรศึกษาเพื่อการวิจัยทางคลินิก ได้มีการเปลี่ยนแปลงสมมติฐานภายหลังการทดสอบค่าระดับความเชื่อมั่น และค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

สมมติฐานที่ 1 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

สมมติฐานที่ 2 ความสัมพันธ์ทางสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

สมมติฐานที่ 3 สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

สมมติฐานที่ 4 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน

สมมติฐานที่ 5 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน

สมมติฐานที่ 6 ความสัมพันธ์ทางสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน

สมมติฐานที่ 7 สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน

สมมติฐานที่ 8 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

สมมติฐานที่ 9 ผลตอบแทนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

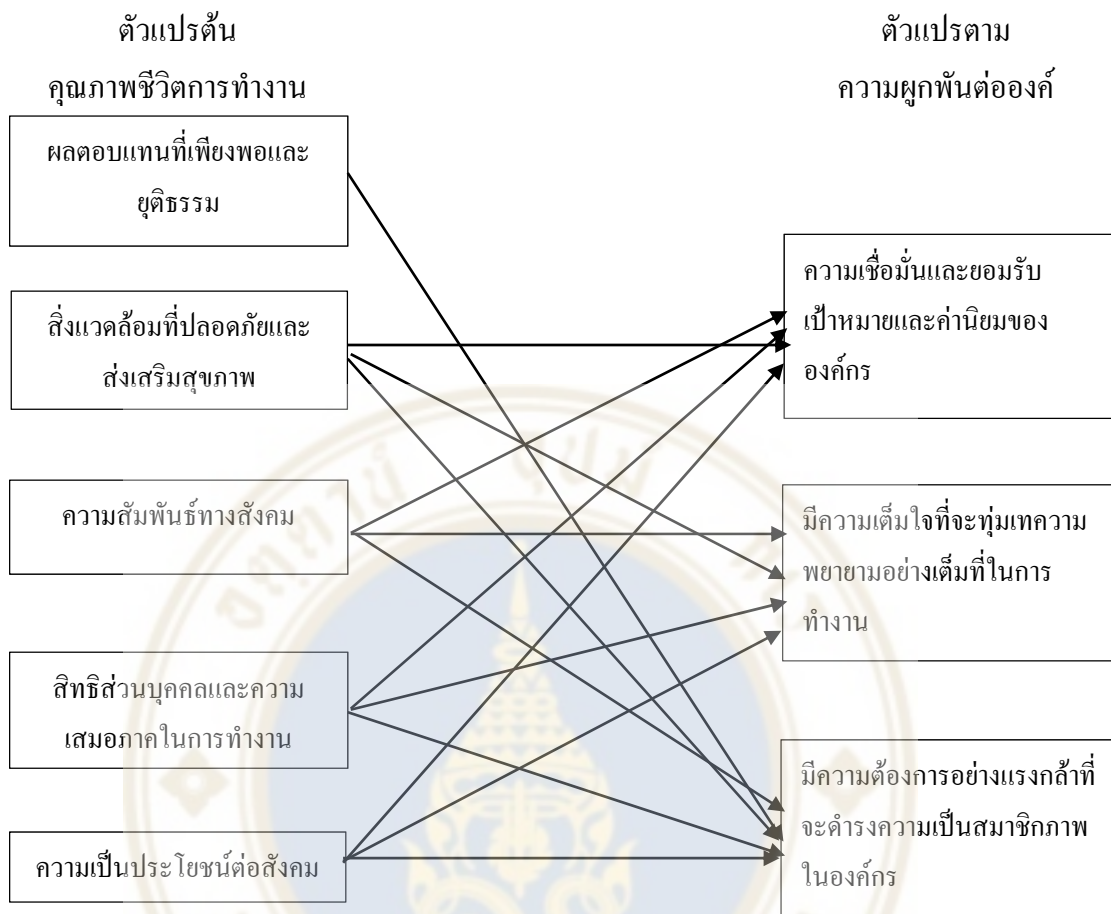
สมมติฐานที่ 10 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

สมมติฐานที่ 11 ความสัมพันธ์ทางสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

สมมติฐานที่ 12 สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

สมมติฐานที่ 13 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

### กรอบแนวคิดการวิจัย (ใหม่)



ภาพที่ 4.1 กรอบแนวคิดการวิจัยใหม่

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

สมมติฐานที่ 1 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

สมมติฐานที่ 2 ความสัมพันธ์ทางสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

สมมติฐานที่ 3 สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

สมมติฐานที่ 4 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร



**ตารางที่ 4.21** ผลการทดสอบเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน รายด้านกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ตัวแปรอิสระ	B	S.E.	Beta	t	Sig*
(Constant)	1.173	.244		4.811	.000
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (ENV)	.087	.061	.104	1.428	.156
ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (REL)	.323	.091	.407	3.527	.001*
ด้านสิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงาน (PRI)	.016	.054	.025	.305	.761
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (SOC)	.297	.086	.345	3.472	.001*
*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรตาม: ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร $R^2 = 0.608$ ; Adjust $R^2 = 0.596$ ; $F = 52.270$ ; Sig < 0.00					

จากตารางที่ 4.21 จากการประมวลผลด้วย Multiple Regression Analysis สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{TRUST} &= 1.173 + 0.087 (\text{ENV}) + 0.323 (\text{REL}) + 0.016 (\text{PRI}) + 0.297 (\text{SOC}) \\ &= (1.428) (3.527) (0.305) (3.472) \end{aligned}$$

ผลวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นในรูปแบบการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรในด้านดังกล่าว ได้ประมาณร้อยละ 59.6 (Adjust  $R^2 = 0.596$ ) ที่เหลืออีกร้อยละ 40.4 เป็นผลจากตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา โดยผลการทดสอบดังนี้

- ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (ENV) ผลการทดสอบมีค่า  $t = 1.428$  ค่า  $\text{sig} = 0.156 > 0.05$  และค่า  $B = 0.104$  สรุปได้ว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

- ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (REL) ผลการทดสอบมีค่า  $t = 3.527$  ค่า  $sig = 0.01 < 0.05$  และค่า  $\beta = 0.407$  สรุปได้ว่า ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

- ด้านสิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงาน (PRI) ผลการทดสอบมีค่า  $t = 0.305$  ค่า  $sig = 0.761 > 0.05$  และค่า  $\beta = 0.025$  สรุปได้ว่า ด้านสิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

- ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (SOC) ผลการทดสอบมีค่า  $t = 3.472$  ค่า  $sig = 0.01 < 0.05$  และค่า  $\beta = 0.345$  สรุปได้ว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

จากข้างต้นสามารถสรุปผลได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานข้อ 2 และ 4 ส่วนด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านสิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานข้อ 1 และ 3

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน

สมมติฐานที่ 5 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน

สมมติฐานที่ 6 ความสัมพันธ์ทางสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน

สมมติฐานที่ 7 สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน

สมมติฐานที่ 8 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน

**ตารางที่ 4.22** ผลการทดสอบเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน รายด้านกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ	B	S.E.	Beta	t	Sig*
(Constant)	1.088	.232		4.684	.000
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (ENV)	.161	.058	.199	2.779	.006*
ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (REL)	.024	.087	.031	.276	.783
ด้านสิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงาน (PRI)	.010	.051	.016	.198	.843
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (SOC)	.534	.081	.641	6.555	.000*
*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรตาม: ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน $R^2 = 0.621$ ; Adjust $R^2 = 0.610$ ; $F = 55.368$ ; Sig < 0.00					

จากตารางที่ 4.22 จากการประมวลผลด้วย Multiple Regression Analysis สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\begin{aligned} WIL &= 1.120 + 0.186 (ENV) + 0.042 (REL) - 0.026 (PRI) + 0.522 (SOC) \\ &= (2.398) (0.482) (-0.430) (6.172) \end{aligned}$$

ผลวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นในรูปแบบการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรในด้านดังกล่าว ได้ประมาณร้อยละ 61 (Adjust  $R^2 = 0.610$ ) ที่เหลืออีกร้อยละ 39 เป็นผลจากตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา โดยผลการทดสอบดังนี้

- ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (ENV) ผลการทดสอบมีค่า  $t = 2.779$  ค่า  $sig = 0.006 < 0.05$  และค่า  $B = 0.199$  สรุปได้ว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน

- ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (REL) ผลการทดสอบมีค่า  $t = 0.276$  ค่า  $sig = 0.783 > 0.05$  และค่า  $\beta = 0.031$  สรุปได้ว่า ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน
- ด้านสิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงาน (PRI) ผลการทดสอบมีค่า  $t = -0.198$  ค่า  $sig = 0.843 > 0.05$  และค่า  $\beta = 0.016$  สรุปได้ว่า ด้านสิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน
- ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (SOC) ผลการทดสอบมีค่า  $t = 6.555$  ค่า  $sig = 0.00 < 0.05$  และค่า  $\beta = 0.641$  สรุปได้ว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน

จากข้างต้นสามารถสรุปผลได้ว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานข้อ 5 และ 8 ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานข้อ 6 และ 7

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

สมมติฐานที่ 9 ผลตอบแทนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

สมมติฐานที่ 10 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

สมมติฐานที่ 11 ความสัมพันธ์ทางสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

สมมติฐานที่ 12 สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

สมมติฐานที่ 13 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

**ตารางที่ 4.23** ผลการทดสอบเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน รายด้านกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ตัวแปรอิสระ	B	S.E.	Beta	t	Sig*
(Constant)	-.226	.549		-.412	.681
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (BEN)	.365	.087	.425	4.208	.000*
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (ENV)	.070	.130	.053	.544	.588
ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (REL)	.054	.190	.043	.286	.775
ด้านสิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงาน (PRI)	-.110	.123	-.106	-.893	.373
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (SOC)	.687	.190	.503	3.622	.000*
*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรตาม: ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร $R^2 = 0.341$ ; Adjust $R^2 = 0.316$ ; $F = 13.843$ ; $Sig < 0.00$					

จากตารางที่ 4.23 จากการประมวลผลด้วย Multiple Regression Analysis สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{MEMBER} &= -0.226 + 0.365 (\text{BEN}) + 0.070 (\text{ENV}) + 0.054 (\text{REL}) - 0.110 (\text{PRI}) + \\ & \quad 0.687 (\text{SOC}) \\ &= (4.208) (0.544) (0.289) (-0.893) (3.622) \end{aligned}$$

ผลวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นในรูปแบบการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรในด้านดังกล่าว ได้ประมาณร้อยละ 31.6 (Adjust  $R^2 = 0.316$ ) ที่เหลืออีกร้อยละ 68.4 เป็นผลจากตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา โดยผลการทดสอบดังนี้

- ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (BEN) ผลทดสอบมีค่า  $t = 4.208$  ค่า  $\text{sig} = 0.00 < 0.05$  และค่า  $\beta = 0.533$  สรุปได้ว่า ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร
- ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (ENV) ผลการทดสอบมีค่า  $t = 0.544$  ค่า  $\text{sig} = 0.588 > 0.05$  และค่า  $\beta = 0.053$  สรุปได้ว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร
- ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (REL) ผลการทดสอบมีค่า  $t = 0.286$  ค่า  $\text{sig} = 0.775 > 0.05$  และค่า  $\beta = 0.043$  สรุปได้ว่า ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ไม่ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร
- ด้านสิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงาน (PRI) ผลการทดสอบมีค่า  $t = -0.893$  ค่า  $\text{sig} = 0.373 > 0.05$  และค่า  $\beta = -0.106$  สรุปได้ว่า ด้านสิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร
- ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (SOC) ผลการทดสอบมีค่า  $t = 3.622$  ค่า  $\text{sig} = 0.00 < 0.05$  และค่า  $\beta = 0.503$  สรุปได้ว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

จากข้างต้นสามารถสรุปผลได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานข้อ 9 และ 13 ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงาน ไม่ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานข้อ 10, 11 และ 12

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สารนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา องค์กรเพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิก มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน ในองค์กร: กรณีศึกษาองค์กรเพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิก โดยขอบเขตการวิจัยในด้านประชากรกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สภากาชาดไทย จำนวน 140 คน ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วยตัวแปรอิสระที่เป็นคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งมีทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล 4) โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) ความสัมพันธ์ทางสังคม 6) สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนตัวแปรตามคือ ความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ด้าน คือ 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน 3) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ขอบเขตด้านเวลา คือระยะเวลาที่ใช้ทำการเก็บข้อมูลประมาณ 1 เดือน ตั้งแต่เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2561 ถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2561

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้ศึกษาสรุปผลการศึกษาออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สภากาชาดไทย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนมากที่สุดมีอายุ 31-40 ปี ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานที่องค์กรดังกล่าว 4-6 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี และเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า พนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สภากาชาดไทย มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่อยู่ในระดับที่มากที่สุดคือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่าพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สภากาชาดไทย มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

#### สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

**ตารางที่ 5.1** ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2 ความสัมพันธ์ทางสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3 สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 4 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 5 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 6 ความสัมพันธ์ทางสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 7 สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 8 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 9 ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 10 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	ปฏิเสธ



**ตารางที่ 5.1** ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 11 ความสัมพันธ์ทางสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 12 สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 13 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	ยอมรับ

## 5.2 อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา องค์กรเพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิก ในครั้งนี้ ได้ข้อสรุปมาเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเข้าด้วยกันเพื่ออธิบายสมมติฐานและวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเทพทองคำ (2556) ซึ่งกล่าวถึงปัจจัยการบริหารค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่เป็นธรรม และการบริหารค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่เป็นธรรมนั้นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และงานวิจัยของ สุดารัตน์ (2557) ซึ่งกล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และเป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1891 อ้างถึงใน วินิต วิไลวงษ์วัฒนกิจ, 2551) โดยค่าตอบแทนนั้นเป็นหนึ่งในปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factor) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรที่ยังคงทำงานอยู่และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงาน

สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดของ Institute for Employee studies[EIS] (2004) ซึ่งกล่าวว่า สุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงานเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เนื่องจากความปลอดภัยในด้านกายภาพ เช่น เครื่องมือ

ที่มีความปลอดภัย การดูแลสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน รวมถึงความปลอดภัยด้านจิตวิทยา เช่น การสื่อสารภายในองค์กร การดูแลเอาใจใส่จากองค์กร ล้วนทำให้พนักงานเกิดความผูกพันทั้งนั้น และขัดแย้งกับ ดวงพร (2553) ซึ่งกล่าวว่า ความปลอดภัยในการทำงานเป็นวัฒนธรรมองค์กรอย่างหนึ่ง วัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะทำให้สมาชิกยึดมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร สร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิก วัฒนธรรมที่เข้มแข็งมีผลต่อพนักงานสูง ทำให้การปฏิบัติงานสูงขึ้น การลาออกจากงานลดน้อยลง ลักษณะที่สำคัญของวัฒนธรรมที่เข้มแข็งนั้นผูกพันกับ นโยบาย กลยุทธ์ และโครงการของธุรกิจ จะต้องสอดคล้องกับค่านิยม

สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของกรมอนมัย สิ่งแวดล้อม กระทรวงสาธารณสุข (2556) ที่กล่าวว่า การปรับปรุงสิ่งแวดล้อม สถานที่ในการทำงาน ให้น่าอยู่ ปลอดภัย จะทำให้พนักงานในองค์กรทำงานทุ่มเท เต็มใจที่จะทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ (2557) ซึ่งพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพไม่ส่งผลต่อการดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ความสัมพันธ์ทางสังคมส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สันติและวิทัศน์ (2555) ซึ่งพบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึงพนักงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าต่อหน่วยงาน มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะแสดงออกในลักษณะของพฤติกรรมที่พึงประสงค์ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในขณะที่เดียวกันก็จะพยายามทำประโยชน์ให้แก่องค์กร โดยไม่คิดจะลาออกจากองค์กรไป

ความสัมพันธ์ทางสังคมไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดของนักวิชาการฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cummings, 1980) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในด้านของสังคมสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่น เอื้ออาทร ซึ่งจะนำไปสู่ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงาน ทำให้งานประสบความสำเร็จ

ความสัมพันธ์ทางสังคมไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของสุดารัตน์ (2557) ซึ่งกล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ส่งผลต่อ

การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นมิตร นั่นหมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่ตนมีคุณค่าต่อหน่วยงาน เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ สมาชิกให้การยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี

สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ขัดแย้งกับแนวคิดของ Walton (1973) ที่กล่าวว่า การบริหารงานที่เคารพสิทธิและความเสมอภาค คือการมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น โดยองค์กรเคารพสิทธิและความเป็นส่วนตัวของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อกฎและนโยบายการปฏิบัติงาน

สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดของ Gilmer (1966) ซึ่งกล่าวว่าพนักงานมีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน โดยอิสระ ซึ่งมีผลต่อการดำเนินงานของพนักงานเป็นอย่างมาก

สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ขัดแย้งกับ งานวิจัยของ สุดารัตน์ (2557) ซึ่งพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานส่งผลต่อการเป็นดำรงการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน การที่พนักงานได้รับสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติร่วมกันและต้องเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน

ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมขวัญ และประสพชัย (2560) พบว่า ปัจจัยความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมก่อให้เกิดลักษณะการทำงานเป็นทีม และทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่องค์กรมีความสำคัญต่อสังคม ได้รับการยอมรับจากสังคมว่าเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ทำคุณประโยชน์ให้สังคม ส่งผลให้พนักงานมีความสุขกับการทำงาน ยินดีปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กรได้วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ซึ่งขัดแย้งกับ งานวิจัยของ สุดารัตน์ (2557) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน ถึงแม้ว่า พนักงานเอกชนส่วนใหญ่มีความเห็นว่า บริษัทมีส่วนช่วยในการทำกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยกิจกรรมดังกล่าวเป็นการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จะก่อให้เกิดความรู้สึกที่มีคุณค่า เห็นความสำคัญของงานและอาชีพก็ตาม

ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินันท์ และ วิโรจน์ (2560) ที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงาน บริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) โดยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ แสดงให้เห็นว่า องค์กรมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม ส่งผลให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอก ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการได้ทำงานที่องค์กรของตัวเองนั้น มีคุณค่าและเกิดความภาคภูมิใจ ส่งผลให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

### 5.3 ข้อเสนอแนะต่อองค์กร

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยเรื่องปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. องค์กรควรมีการกำหนดนโยบายในการดำเนินงานขององค์กรให้ชัดเจน เช่น นโยบายการปรับเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่ง ควรมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน เหมาะสม จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน นำไปสู่การสร้าง ความผูกพันในงานระยะยาว
2. องค์กรควรมีการปรับค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมถึงการให้รางวัล เมื่อพนักงานทำงานได้ดี ก็เป็นการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน
3. ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และให้สิทธิในการตัดสินใจในการดำเนินการต่างๆ จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้า ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่
4. องค์กรควรมุ่งเน้นในการส่งเสริมเรื่องความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน เมื่อพนักงานได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี จะส่งผลต่อความเต็มใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น
5. องค์กรควรมุ่งเน้นนโยบายเรื่องความเป็นประโยชน์ต่อสังคม เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดี พนักงานเกิดความเชื่อมั่นในองค์กร ซึ่งผลส่งความผูกพันต่อองค์กรทั้งสามด้าน

#### 5.4 ข้อจำกัดการวิจัย

1. จากการวิจัยในครั้งนี้ อาจไม่สามารถเป็นมาตรฐานหรือเกณฑ์การวัดระดับคุณภาพชีวิตกับความผูกพันของพนักงานในองค์กรอื่นๆ ได้ เนื่องจากแต่ละองค์กรอาจมีปัจจัยอื่นๆ นอกเหนือมาจากที่ทำการศึกษานำมาซึ่งผลการศึกษามีความแตกต่างกัน
2. จากการวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากเป็นองค์กรขนาดเล็ก ทำให้จำนวนกลุ่มตัวอย่างมีจำกัด การแปลผลอาจมีความคลาดเคลื่อน ส่งผลทำให้ไม่สามารถนำไปใช้อ้างอิงในประชากรกลุ่มใหญ่ได้
3. การตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ อาจเกิดอคติ (Bias) ขึ้นได้ เนื่องจากจำนวนข้อคำถามที่มากเกินไป อาจทำให้พนักงานไม่อยากตอบ หรืออาจจะเป็นความจริงเพียงบางส่วนเท่านั้น

#### 5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเพิ่มเติมในเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อสะท้อนให้เห็นความคิดจริงๆ ของพนักงานให้มากที่สุด
2. ควรมีการพิจารณารูปแบบคำถามให้มีทั้งคำตอบแบบเชิงบวกและเชิงลบ เพื่อเป็นตัวชี้วัดว่าเป็นคำตอบที่พนักงานต้องการจะตอบจริงๆ
3. ควรทำการศึกษาคูณภาพชีวิตของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อทำให้พบสาเหตุของปัญหาการลาออกที่แท้จริงของพนักงาน เพื่อที่จะได้หาทางแก้ไขและป้องกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สารนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา องค์กรเพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิก มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน ในองค์กร: กรณีศึกษาองค์กรเพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิก โดยขอบเขตการวิจัยในด้านประชากรกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สภากาชาดไทย จำนวน 140 คน ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วยตัวแปรอิสระที่เป็นคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งมีทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล 4) โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) ความสัมพันธ์ทางสังคม 6) สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนตัวแปรตามคือ ความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ด้าน คือ 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน 3) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ขอบเขตด้านเวลา คือระยะเวลาที่ใช้ทำการเก็บข้อมูลประมาณ 1 เดือน ตั้งแต่เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2561 ถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2561

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้ศึกษาสรุปผลการศึกษาออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สภากาชาดไทย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนมากที่สุดมีอายุ 31-40 ปี ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานที่องค์กรดังกล่าว 4-6 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี และเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า พนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สภากาชาดไทย มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่อยู่ในระดับที่มากที่สุดคือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่าพนักงานศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สภากาชาดไทย มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

#### สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 5.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2 ความสัมพันธ์ทางสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3 สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 4 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 5 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 6 ความสัมพันธ์ทางสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 7 สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 8 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 9 ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 10 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	ปฏิเสธ

**ตารางที่ 5.1** ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 11 ความสัมพันธ์ทางสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 12 สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 13 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	ยอมรับ

## 5.2 อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา องค์กรเพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิก ในครั้งนี้ ได้ข้อสรุปมาเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเข้าด้วยกันเพื่ออธิบายสมมติฐานและวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเทพทองคำ (2556) ซึ่งกล่าวถึงปัจจัยการบริหารค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่เป็นธรรม และการบริหารค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่เป็นธรรมนั้นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และงานวิจัยของ สุดารัตน์ (2557) ซึ่งกล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และเป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1891 อ้างถึงใน วินิต วิไลวงษ์วัฒนกิจ, 2551) โดยค่าตอบแทนนั้นเป็นหนึ่งในปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factor) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรที่ยังคงทำงานอยู่และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงาน

สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดของ Institute for Employee studies[EIS] (2004) ซึ่งกล่าวว่า สุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงานเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เนื่องจากความปลอดภัยในด้านกายภาพ เช่น เครื่องมือ



ที่มีความปลอดภัย การดูแลสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน รวมถึงความปลอดภัยด้านจิตวิทยา เช่น การสื่อสารภายในองค์กร การดูแลเอาใจใส่จากองค์กร ล้วนทำให้พนักงานเกิดความผูกพันทั้งนั้น และขัดแย้งกับ ดวงพร (2553) ซึ่งกล่าวว่า ความปลอดภัยในการทำงานเป็นวัฒนธรรมองค์กรอย่างหนึ่ง วัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะทำให้สมาชิกยึดมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร สร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิก วัฒนธรรมที่เข้มแข็งมีผลต่อพนักงานสูง ทำให้การปฏิบัติงานสูงขึ้น การลาออกจากงานลดน้อยลง ลักษณะที่สำคัญของวัฒนธรรมที่เข้มแข็งนั้นผูกพันกับ นโยบาย กลยุทธ์ และโครงการของธุรกิจ จะต้องสอดคล้องกับค่านิยม

สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของกรมอนัมย์ สิ่งแวดล้อม กระทรวงสาธารณสุข (2556) ที่กล่าวว่า การปรับปรุงสิ่งแวดล้อม สถานที่ในการทำงาน ให้น่าอยู่ ปลอดภัย จะทำให้พนักงานในองค์กรทำงานทุ่มเท เต็มใจที่จะทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ (2557) ซึ่งพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพไม่ส่งผลต่อการดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ความสัมพันธ์ทางสังคมส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สันติและวิทัศน์ (2555) ซึ่งพบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึงพนักงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าต่อหน่วยงาน มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะแสดงออกในลักษณะของพฤติกรรมที่พึงประสงค์ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในขณะที่เดียวกันก็จะพยายามทำประโยชน์ให้แก่องค์กร โดยไม่คิดจะลาออกจากองค์กรไป

ความสัมพันธ์ทางสังคมไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดของนักวิชาการฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cummings, 1980) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในด้านของสังคมสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่น เอื้ออาทร ซึ่งจะนำไปสู่ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงาน ทำให้งานประสบความสำเร็จ

ความสัมพันธ์ทางสังคมไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของสุดารัตน์ (2557) ซึ่งกล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ส่งผลต่อ

การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นมิตร นั่นหมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่ตนมีคุณค่าต่อหน่วยงาน เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ สมาชิกให้การยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี

สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ขัดแย้งกับแนวคิดของ Walton (1973) ที่กล่าวว่า การบริหารงานที่เคารพสิทธิและความเสมอภาค คือการมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น โดยองค์กรเคารพสิทธิและความเป็นส่วนตัวของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อกฎและนโยบายการปฏิบัติงาน

สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดของ Gilmer (1966) ซึ่งกล่าวว่าพนักงานมีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน โดยอิสระ ซึ่งมีผลต่อการดำเนินงานของพนักงานเป็นอย่างมาก

สิทธิส่วนบุคคลและความเสมอภาคในการทำงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ขัดแย้งกับ งานวิจัยของ สุดารัตน์ (2557) ซึ่งพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานส่งผลต่อการเป็นดำรงการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน การที่พนักงานได้รับสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติร่วมกันและต้องเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน

ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมขวัญ และประสพชัย (2560) พบว่า ปัจจัยความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมก่อให้เกิดลักษณะการทำงานเป็นทีม และทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่องค์กรมีความสำคัญต่อสังคม ได้รับการยอมรับจากสังคมว่าเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ทำคุณประโยชน์ให้สังคม ส่งผลให้พนักงานมีความสุขกับการทำงาน ยินดีปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กรได้วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ซึ่งขัดแย้งกับ งานวิจัยของ สุดารัตน์ (2557) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน ถึงแม้ว่า พนักงานเอกชนส่วนใหญ่มีความเห็นว่า บริษัทมีส่วนช่วยในการทำกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยกิจกรรมดังกล่าวเป็นการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จะก่อให้เกิดความรู้สึกที่มีคุณค่า เห็นความสำคัญของงานและอาชีพก็ตาม

ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินันท์ และ วิโรจน์ (2560) ที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงาน บริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) โดยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ แสดงให้เห็นว่า องค์กรมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม ส่งผลให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอก ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการได้ทำงานที่องค์กรของตัวเองนั้น มีคุณค่าและเกิดความภาคภูมิใจ ส่งผลให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

### 5.3 ข้อเสนอแนะต่อองค์กร

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยเรื่องปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. องค์กรควรมีการกำหนดนโยบายในการดำเนินงานขององค์กรให้ชัดเจน เช่น นโยบายการปรับเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่ง ควรมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน เหมาะสม จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน นำไปสู่การสร้าง ความผูกพันในงานระยะยาว
2. องค์กรควรมีการปรับค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมถึงการให้รางวัล เมื่อพนักงานทำงานได้ดี ก็เป็นการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน
3. ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และให้สิทธิในการตัดสินใจในการดำเนินการต่างๆ จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้า ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่
4. องค์กรควรมุ่งเน้นในการส่งเสริมเรื่องความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน เมื่อพนักงานได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี จะส่งผลต่อความเต็มใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น
5. องค์กรควรมุ่งเน้นนโยบายเรื่องความเป็นประโยชน์ต่อสังคม เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดี พนักงานเกิดความเชื่อมั่นในองค์กร ซึ่งผลส่งความผูกพันต่อองค์กรทั้งสามด้าน

#### 5.4 ข้อจำกัดการวิจัย

1. จากการวิจัยในครั้งนี้ อาจไม่สามารถเป็นมาตรฐานหรือเกณฑ์การวัดระดับคุณภาพชีวิตกับความผูกพันของพนักงานในองค์กรอื่นๆ ได้ เนื่องจากแต่ละองค์กรอาจมีปัจจัยอื่นๆ นอกเหนือมาจากที่ทำการศึกษานำมาซึ่งผลการศึกษามีความแตกต่างกัน
2. จากการวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากเป็นองค์กรขนาดเล็ก ทำให้จำนวนกลุ่มตัวอย่างมีจำกัด การแปลผลอาจมีความคลาดเคลื่อน ส่งผลทำให้ไม่สามารถนำไปใช้อ้างอิงในประชากรกลุ่มใหญ่ได้
3. การตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ อาจเกิดอคติ (Bias) ขึ้นได้ เนื่องจากจำนวนข้อคำถามที่มากเกินไป อาจทำให้พนักงานไม่อยากตอบ หรืออาจจะเป็นความจริงเพียงบางส่วนเท่านั้น

#### 5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเพิ่มเติมในเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อสะท้อนให้เห็นความคิดจริงๆ ของพนักงานให้มากที่สุด
2. ควรมีการพิจารณารูปแบบคำถามให้มีทั้งคำตอบแบบเชิงบวกและเชิงลบ เพื่อเป็นตัวชี้วัดว่าเป็นคำตอบที่พนักงานต้องการจะตอบจริงๆ
3. ควรทำการศึกษาคูณภาพชีวิตของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อทำให้พบสาเหตุของปัญหาการลาออกที่แท้จริงของพนักงาน เพื่อที่จะได้หาทางแก้ไขและป้องกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

## บรรณานุกรม

- กองควบคุมยา สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข. (2552). *แนวทางการปฏิบัติการวิจัยทางคลินิกที่ดี ฉบับภาษาไทย*. นนทบุรี: โปรแกรมคอมพิวเตอร์กราฟฟิค นนทบุรี.
- กิตติพงษ์ สุวรรณมาโจ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตลำปาง. *ปริญญาานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเนชั่น*.
- เฉลิมขวัญ เมฆสุข และประสพชัย พสุนนท์. (2560). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 9(1), 33-50.
- ดวงพร เอ็งวงษ์ตระกูล. (2553). *วัฒนธรรมด้านความปลอดภัย (Safety Culture)*. บทความสมาคมนิวกีฬาแห่งประเทศไทย. สืบค้นจาก <http://www.nst.or.th/article142/article1432.html>.
- ชนพล แสงจันทร์ และวิโรจน์ เกษภูถักยณณ์. (2556). อิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์กร ของพนักงานบริษัทประกันภัย. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 6(3), 396-412.
- ชิตานันท์ พงศ์ละไม. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงาน บริษัท เบรนนท์ แท็ก (ประเทศไทย) จำกัด*. ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เนตรนภา ไวทย์เลิศศักดิ์ (ยาบุชิตะ) และณัฐพงษ์ มาศจิราภา. (2559). ผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานและความรับผิดชอบต่อสังคมของ ธุรกิจต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา โรงแรมเซ็นทารา จังหวัดขอนแก่น. *วารสารการบริการและการท่องเที่ยวไทย*, 11(1), 38-52.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. *จุลสารพัฒนาข้าราชการ*, 1 (มกราคม – มีนาคม), 5 – 12.
- ปรีชา นะเป้า. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร*. *วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ*, 2(2), 64-71.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย. กรุงเทพฯ :สำนักพิมพ์สมาธรรม.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2537). การจัดการทรัพยากรคน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรชยา สวัสดิ์วงศ์และนิตยา เพ็ญศิริรักษา. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันโรคทรวอก. วารสารกองการพยาบาล, 43(3), 59-75.
- มาริษา สุจิตวานิช. (2550). ยุทธวิธีในการลดผลกระทบพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของบุคคลที่มีชื่อเสียง ในสื่อมวลชนต่อธุรกรรมเยาวชน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- รัชมงคล คำชู. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา. ปรินิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รวรรณ บุญล้อม. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. ปรินิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วินิต วิไลวงษ์วัฒนพิณิจ. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนอมาัยระดับตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี .ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โสรตี โชคคุณะวัฒนา. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่. ปรินิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สถาพร ปิ่นเจริญ. (2547). การบริหาร: การสร้างแรงจูงใจในที่ทำงาน. วารสาร มจร. วิชาการ, 7(14), 45-50.
- สวนีย์ แก้วมณี. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. วารสารการบริหารสำหรับนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ, 27 (3), 10-16.
- สันติ กรณย์ไพบุลย์ และวิทัศน์ จันทร โพธิ์ศรี. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิจัย มข. (บศ.), 12(3), 70-82.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2556). *คู่มือ สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน “สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี มีชีวิตชีวา”* (4). กรุงเทพฯ: สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- สิรินันท์ เกษมธาดาศักดิ์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2560). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน). *วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ*, 8(2), 65-80.
- สุดารัตน์ ทรุฑลิก. (2557). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. *ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ*.
- สุเทพ ทองคำ. (2556). ปัจจัยการบริหารค่าตอบแทนที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร วิชาศึกษานาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดลำปาง. *วารสารการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, 6(2), 130-135.
- อัสनिया สุวรรณศิริกุล. (2547). *Quality of Work Life*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Ahmadian R, Vafaeian M, & Farshbaf M. (2015). The Relationship between Quality of Working Life with Organizational Commitment and Employees Productivity of Physical Education Faculties in the Islamic Azad Universities of Tehran. *International Journal of Life Sciences*, 9(4), 49-53.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting*. New York: Free Press.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1993). Organizational Commitment : Evidence of Career Stage Effect. *Journal of Business Research*, 26, 49 - 61.
- Diraviam A. (2016). A Study on Relationship between Qualities of Work Life on Organizational Commitment among Health Care Professionals. *International Journal of Novel Research in Humanity and Social Sciences*, 18(9), 76-85.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Eren H& Hisar F. (2016). Quality of work life perceived by nurses and their organizational commitment level. *International Journal of Human Sciences*, 13(1), pp. 1123-1132.
- Farid H, Izadi Z, Ismail IA, & Alipour F. (2015). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. *The Social Science Journal*, 52(1), 54-61.
- Farjad HR, Varnous S. (2013). Study of Relationship of Quality of work life (QWL) and Organizational commitment. *Interdisciplinary Journal of contemporary research business*. 4(9), 449-456.
- Gilmer, B. Von H. (1966). *Industrial Psychology*. 2nd ed. New York: Mc Graw-Hill.
- Huse EF & Cummings, TG. (1980). *Organization development and change*. St.Paul, Mn: West Publishing.
- Institute for Employment Studies. (2004). *The driver of employee engagement*.
- Maslow, Abraham M. (1954). *Motivation and Personality*. New York : Harper and Row.
- Mowday, R.T., et al. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover*. New York: Academic.
- Omugo OH, Onuoha BC, Akhigbe JO. (2016). Quality of Work-Life and Organizational Commitment in Public Sector Organizations in Rivers State. *International Journal of Novel Research in Humanity and Social Sciences*, 3(3), 35-44.
- Pallant, J. (2007). *SPSS survival manual-A step by step guide to data analysis using SPSS for windows*. 3rd ed. Maidenhead: Open University Press.
- Rao VV. (2017). Relationship between Quality of Work Life and Organization Commitment. *International Journal of Commerce, Business and Management*. 6(2), pp. 227-236.
- Walton, Richard E. (1973). Sloan Management Review. *Quality of Working Life : What is it?*, 20-23 .
- Zarei E, Ahmadi F, Danshkohan A & Ramezankhani A. (2016). The correlation between organizational commitment and the quality of working life among staff of Sarpolzahab health network. *Management Promotion Health*, 5(2), 61-69.





## ภาคผนวก ก

### แบบสอบถาม

#### เรื่อง ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร :กรณีศึกษาองค์กร เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิก

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานภายในองค์กรเพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิก ทางผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากผู้ให้สัมภาษณ์ ในการให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด โดยที่ข้อมูลทั้งหมดของท่านจะถูกเก็บเป็น ความลับ และใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น และขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการทำแบบสอบถามมา ณ ที่นี้

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมายในช่อง  ที่ท่านเลือกเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. อายุ  21-30 ปี  31-40 ปี  41-50 ปี  51-60 ปี
3. ระดับการศึกษา  ปริญญาตรี  สูงกว่าปริญญาตรี
4. ประสบการณ์ในการทำงาน  
 ต่ำกว่า 1 ปี  1-3 ปี  4-6 ปี  
 7-10 ปี  10 ปีขึ้นไป
5. ตำแหน่งงาน  
 พนักงานระดับทั่วไป  พนักงานระดับหัวหน้างาน  
 พนักงานระดับผู้บริหาร

**ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน: ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
ด้านในด้านต่อไปนี้**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าตัวเลือกที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีความหมายหรือข้อบ่งชี้ในตัวเลือกดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง  
 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วย  
 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็น ไม่แน่ใจ  
 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็น ไม่เห็นด้วย  
 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็น ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับงานที่ท่านรับผิดชอบ					
2. ท่านรู้สึกพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้					
3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
4. รายได้ของท่านเพียงพอกับค่าใช้จ่ายต่างๆ ในแต่ละเดือน					
5. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับพนักงานอื่นที่ทำงานลักษณะเดียวกัน					
6. ท่านคิดว่าบริษัทให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ					
7. ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ					
8. ท่านคิดว่ามาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่บริษัทวางไว้มีความเหมาะสม					
9. ท่านคิดว่าอุปกรณ์ในการทำงานได้รับการตรวจสอบให้มีความปลอดภัยอย่างเพียงพอ					
10. ท่านรู้สึกสะดวกสบายในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน					

ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
11. บริษัทให้โอกาสท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่					
12. งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านมีโอกาสดำเนินการความรู้และทักษะใหม่ๆ					
13. ท่านคิดว่าบริษัทให้ความสำคัญในเรื่องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานและอาชีพของพนักงาน					
14. ท่านมีความเชื่อมั่นในตนเองที่จะนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่					
15. ท่านพอใจกับโอกาสที่จะเติบโตในองค์กรนี้					
16. ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมจากบริษัทเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถ					
17. เมื่อบริษัทให้โอกาส ท่านเต็มใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาการทำงานของท่าน					
18. ท่านมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าจะสามารถแก้ปัญหาในงานได้					
19. ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานถ้าท่านมีความพร้อม					
20. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าต่อบริษัทที่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จได้					
21. ท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดีเมื่อท่านขอเรื่อง					
22. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้					
23. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานในระดับที่น่าพอใจ					
24. ท่านรู้สึกวาระบรรยากาศในการทำงานมีความเป็นมิตร					
25. ท่านรู้สึกว่าได้ได้รับความเสมอภาคและความยุติธรรมจากการบริหารงานของบริษัท					
26. ท่านคิดว่าบริษัทให้ความสำคัญในสิทธิและความเป็นส่วนตัว ของพนักงานในระดับที่เหมาะสม					

ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
27. ท่านคิดว่าบริษัทจัดให้มีการเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถอย่างยุติธรรม					
28. ท่านรู้สึกว่าการประสานงานในบริษัทส่วนใหญ่จะคำนึงถึง ส่วนรวมมากกว่าพวกพ้อง					
29. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานในระดับที่น่าพอใจ					
30. ท่านพอใจการจัดแบ่งเวลาสำหรับกิจกรรมต่างๆ ในแต่ละวันของท่าน					
31. ท่านสามารถทำงานให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนด					
32. ท่านสามารถแบ่งเวลางานออกจากเรื่องส่วนตัวได้เป็นอย่างดี					
33. บริษัทของท่านมีส่วนช่วยในการทำกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
34. ท่านรู้สึกว่าเป็นบริษัทของท่านมีการดำเนินการ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของสังคม					
35. ท่านเห็นด้วยและสนับสนุนนโยบายของบริษัทในด้านการช่วยเหลือและพัฒนาสังคม					
36. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม					

**ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร: ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่อไปนี้**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าตัวเลือกที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีความหมายหรือข้อบ่งชี้ในตัวเลือกดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็น เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็น ไม่แน่ใจ
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็น ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็น ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ท่านพอใจกับผลสำเร็จที่ปฏิบัติงานอยู่					
2. ท่านเชื่อว่าเป้าหมายและนโยบายขององค์กรมีความสอดคล้องกัน					
3. ท่านเชื่อใจและไว้ใจในการเป็นผู้นำของผู้บริหาร					
4. ท่านจะรีบชี้แจงและกล่าวแก้ในทันทีเมื่อมีคนกล่าวถึงองค์กรในทางลบ					
5. ท่านพอใจกับนโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร					
6. ท่านเห็นว่าองค์กรของท่านมีเป้าหมาย/กลยุทธ์/และแนวทางดำเนินการที่ชัดเจนสามารถนำไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
7. ท่านทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่					
8. ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน					
9. ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อสามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย					
10. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่นับเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในชีวิตของท่าน					
11. ท่านมีความพอใจเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ปฏิบัติกับเงินเดือนที่ได้รับ					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
12. ท่านคิดว่าการพิจารณาความดีความชอบทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
13. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ท่านเลือกทำงานกับองค์กรนี้ถึงแม้ท่านจะมีโอกาสเลือกที่อื่นก็ตาม					
14. ท่านจะยังคงทำงานที่องค์กรนี้ต่อไปตราบเท่าที่องค์กรจะดำรงอยู่					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาใช้เวลาในการทำแบบสอบถามครั้งนี้

