

คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
บริษัท นีโอทรอนิก้า ประเทศไทย จำกัด



ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยแม่โจ้  
พ.ศ. 2561

คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
บริษัท นีโอทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด



สิริวิษณุ อองกุลนะ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้

พ.ศ. 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
บริษัท นิโธรอนิก้า ประเทศไทย จำกัด

สิริวิชญ์ อองกุลนะ

การค้นคว้าอิสระนี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(อาจารย์ ดร.กัญญพัทธ์ สวี กล่อมธงเจริญ)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประภัสสร วรณสดีตย์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีดา ศรีนฤวรรณ)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

ประธานอาจารย์ประจำหลักสูตร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูษณิศดา เดชเถกิง)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ เม่งอำพัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

ชื่อเรื่อง	คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทρονิก้า ประเทศไทย จำกัด
ชื่อผู้เขียน	นายสิริวิษณุ อองกุลณะ
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	อาจารย์ ดร.กัญญาพัสดุ กลุ่มธงเจริญ

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทρονิก้า ประเทศไทย จำกัด มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท นีโอทρονิก้า ประเทศไทย จำกัด เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามประชากรศาสตร์ และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามประชากรศาสตร์ โดยการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บข้อมูลโดยให้กลุ่มตอบแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัท นีโอทρονิก้า ทั้ง 3 สาขา จำนวน 215 คน โดยข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามผู้วิจัยมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ โดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อจำแนกข้อมูลปัจจัยที่นำมาศึกษา จากนั้นผู้วิจัยได้ทดสอบสมมติฐานระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามด้วยสถิติ Pearson Correlation เพื่อวิเคราะห์และอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม

ผลการวิจัย พบว่าพนักงานบริษัท นีโอทρονิก้า ประเทศไทย จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ในช่วงประมาณ 20-25 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. รายได้ต่อเดือนประมาณ 10,001-15,000 บาท และอายุการทำงานมีอายุประมาณ 1-5 ปี ส่วนผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย จากการศึกษาด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีเพศ สถานภาพ และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอทρονิก้าไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และรายได้ที่แตกต่างกันมีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอทρονิก้าแตกต่างกัน ส่วนด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร พบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ รายได้ และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทρονิก้าไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทρονิก้าแตกต่างกัน

<b>Title</b>	QUALITY OF WORK LIFE EFFECTING COMMITMENT TO THE ORGANIZATION OF STAFF AT NEOTRONICA THAILAND COMPANY LIMITED
<b>Author</b>	Mr.Sirawit Ongkunna
<b>Degree</b>	Master of Business Administration in Business Administration
<b>Advisor Committee Chairperson</b>	Dr. Kunpatsawee Klomthongjareon

### ABSTRACT

This research on “Quality of work life and organizational commitment of the employees of Neotronica Thailand Company Limited” had the following objectives: 1) to study quality of work life and organizational commitment of the employees of Neotronica Thailand Company Limited; 2) to compare quality of work life in relation to organization of the employees classified by demographics; and 3) to study the comparison of organizational commitment of the employees classified based on demographics. In this survey research, data were collected from group of the respondents to the questionnaire created from literature review, related research which was used as a tool the data collection from employees of Neotronica Thailand Company Limited in three branches totaling 215 individuals. Data gathered from the questionnaire were analyzed by using computer program on statistical computation of frequency, percentages, means, and standard deviation in order to classify data factors for studying. Hypothesis testing was done between independent variables and dependent variables in order to analyze and explain the relationships of the independent variables with the dependent variables.

The study found that majority of the employees of Neotronica Thailand Company Limited were single females aged between 20-25 years old, and secondary or vocational education with graduates monthly salary of 10,001 to 15,000 baht and their working experience of 1-5 years. Results of the hypothesis testing showed that

the differences in sex, marital status, and working experience were the factors that did not affect the quality of work life. On the other hand, differences in age, educational level and salary affected the quality of work life. Concerning the factor on organizational commitment, the study showed that differences in sex, age, marital status, salary, and working experience did not affect organizational commitment and employees with the differences in educational level affected their organizational commitment.



## กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยสามารถ ทำการวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจาก อาจารย์ ดร.กัญญ์พัสวีย์ กลุ่มอมรชง ที่ให้ความกรุณาเป็นที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประภัสสร วรณสฤติย์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีดา ศรีนฤวรรณ ที่ให้ความกรุณาเป็นที่ปรึกษาร่วมในการทำ วิจัยเรื่องนี้ และได้สละเวลาอันมีค่าให้ความรู้คำแนะนำ ตลอดจนแนะแนวทางการแก้ไขเป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ ที่นี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ คณะผู้บริหาร และพนักงานบริษัทนิโอทรอนิก้า ประเทศไทยทุก ท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์สถานที่ในการเก็บข้อมูล และให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล เพื่อการทำวิจัย ครั้งนี้

และขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ทุกท่านที่คอยช่วยเหลือและอำนวยความสะดวก ในทุกด้าน จนงานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ขอขอบคุณเพื่อน พี่ และน้อง คณะบริหารธุรกิจ ทุก คนที่คอยให้กำลังใจและให้คำปรึกษาในการทำงานวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยหวังเป็นอย่าง ยิ่งว่าการค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้สนใจจะศึกษาเกี่ยวกับ เรื่องเช่นเดียวกันนี้ต่อไป

สิริวิชญ์ อองกุลนะ

เมษายน 2561



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
สมมติฐานที่ใช้ในการวิจัย.....	4
ขอบเขตการศึกษา .....	5
นิยามศัพท์.....	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	7
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต .....	7
องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน .....	12
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	19
กรอบแนวคิดงานวิจัย .....	24
บทที่ 3 วิธีการดำเนินงานวิจัย .....	25
สถานที่ดำเนินการวิจัย.....	25
ประชากรที่ใช้ในการทำวิจัย.....	25
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	25



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	26
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	27
บทที่ 4 ผลการศึกษา .....	31
ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัทนิโอทรอนิกส์ ประเทศไทยจำกัด .....	31
ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทนิโอทรอนิกส์ ประเทศไทยจำกัด .....	34
ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนิโอทรอนิกส์ ประเทศไทยจำกัด .....	43
การทดสอบสมมติฐาน .....	47
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ .....	77
สรุปผลการศึกษา .....	77
สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย .....	81
อภิปรายผลการศึกษา .....	82
ข้อเสนอแนะ .....	84
ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป .....	86
บรรณานุกรม .....	88
ภาคผนวก .....	91
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม .....	92
ประวัติผู้วิจัย .....	98

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนพนักงานที่ลาออกของพนักงาน ปี 2557-2559.....	3
2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคุณภาพชีวิตในการทำงานของแบบสอบถาม .....	29
3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของแบบสอบถาม..	30
4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพนักงานจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของพนักงาน .....	31
5 ระดับความคิดเห็นในแต่ละด้านตามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานต่อ องค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้า ประเทศไทยจำกัด แสดงโดยภาพรวม .....	34
6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นปัจจัยคุณภาพชีวิต การทำงานต่อองค์กรของพนักงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม .....	35
7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นปัจจัยคุณภาพชีวิต การทำงานต่อองค์กรของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย .....	36
8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นปัจจัยคุณภาพชีวิต การทำงานต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน .....	37
9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นปัจจัยคุณภาพชีวิต การทำงานต่อองค์กรของพนักงาน ด้านก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน .....	38
10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นปัจจัยคุณภาพชีวิต การทำงานต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	39
11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นปัจจัยคุณภาพชีวิต การทำงานต่อองค์กรของพนักงาน ด้านสิทธิของพนักงานหรือสิทธิตามรัฐธรรมนูญ .....	40
12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นปัจจัยคุณภาพชีวิต การทำงานต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว .....	41
13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นปัจจัยคุณภาพชีวิต การทำงานต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม .....	42
14 ระดับความคิดเห็นในแต่ละด้านตามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทนีโอทรอนิก้า ประเทศไทยจำกัด แสดงโดยภาพรวม.....	43
15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นปัจจัยความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการยอมรับองค์กร .....	44

ตารางที่	หน้า
16 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นปัจจัยความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร .....	45
17 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นปัจจัยความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร .....	46
18 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท นีโธทรอนิก้า จำแนกตามเพศ.....	47
19 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท นีโธทรอนิก้า จำแนกตามอายุ.....	48
20 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานในการปฏิบัติงานที่มีอายุกับปัจจัย คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม.....	50
21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานในการปฏิบัติงานที่มีอายุกับปัจจัย คุณภาพชีวิตการทำงาน .....	51
22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานในการปฏิบัติงานที่มีอายุกับปัจจัย คุณภาพชีวิตการทำงาน .....	52
23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานในการปฏิบัติงานที่มีอายุกับปัจจัย คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน.....	53
24 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานในการปฏิบัติงานที่มีอายุกับปัจจัย คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว .....	53
25 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานในการปฏิบัติงานที่มีอายุกับปัจจัย คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม .....	54
26 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท นีโธทรอนิก้า จำแนกตามสถานภาพ.....	55
27 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท นีโธทรอนิก้า จำแนกตามระดับการศึกษา.....	57
28 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท นีโธทรอนิก้า จำแนกตามรายได้ต่อเดือน .....	58
29 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานในการปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่อเดือน กับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย.....	60

ตารางที่	หน้า
30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานในการปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่อเดือน กับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน .....	61
31 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานในการปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่อเดือน กับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน .	62
32 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานในการปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่อเดือน กับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงานหรือสิทธิตามรัฐธรรมนูญ .....	63
33 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานในการปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่อเดือน กับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว .....	64
34 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานในการปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่อเดือน กับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม .....	65
35 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท นีโธทรอนิกส์ จำกัดตามอายุการทำงาน .....	66
36 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานในการปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่อเดือน กับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม .....	67
37 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท นีโธทรอนิกส์ จำกัดตามเพศ .....	68
38 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท นีโธทรอนิกส์ จำกัดตามอายุ .....	69
39 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานในการปฏิบัติงานที่มีอายุกับปัจจัย คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการยอมรับองค์กร .....	70
40 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท นีโธทรอนิกส์ จำกัดตามสถานภาพ .....	71
41 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท นีโธทรอนิกส์ จำกัดตามระดับการศึกษา .....	72
42 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท นีโธทรอนิกส์ จำกัดตามรายได้ต่อเดือน .....	73
43 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานในการปฏิบัติงาน ที่มีรายได้ต่อเดือนกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับองค์กร .....	74

ตารางที่	หน้า
44 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของปัจจัยคุณภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท นีโอทรอนิกส์ จำกัดตามอายุการทำงาน .....	75
45 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท นีโอทรอนิกส์.....	76





## บทที่ 1

### บทนำ

#### ที่มาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาวะการแข่งขันการค้าเงินธุรกิจในปัจจุบันและ เหตุการณ์ทางการเมืองที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและมีแนวโน้มที่จะมีความรุนแรงมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นภายในองค์กรเอง ภายในประเทศ หรือการแข่งขันภายนอกประเทศ ด้วยสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงนี้ ทำให้ทุกองค์กร ต้องหาทางเปลี่ยนแปลงเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และเพื่อให้องค์กรมีศักยภาพที่จะแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ โดยอาศัย องค์ประกอบต่างๆในการพัฒนา เพื่อเป็นปัจจัยในการขับเคลื่อนองค์กร หนึ่งในองค์ประกอบสำคัญแห่งความสำเร็จนั้นคือ “คน” ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ดังนั้น องค์กรทุกแห่งจึงจำเป็นต้องคัดสรรบุคลากรที่มีศักยภาพและดึงศักยภาพของบุคลากรเหล่านั้นให้ออกมาอย่างเต็ม ประสิทธิภาพและรักษาไว้ให้นานที่สุด โดยพยายามยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้น

การบริหารทรัพยากร เป็นทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญกับองค์กร และมีอย่างจำกัด ซึ่ง องค์กรที่สามารถบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดต่อองค์กร โดย ทรัพยากรที่สำคัญ คือ ทรัพยากรมนุษย์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลปะ ใน การจัดการวางแผนกำลังคน การสรรหาและการบรรจุ บุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถอย่าง เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และพัฒนาบุคลากรเหล่านั้น เพื่อผลสำเร็จขององค์กร หากสูญเสียบุคลากร ที่มีความรู้ หรือการโยกย้ายเปลี่ยนงาน ถ้าอยู่ในอัตราที่สูง จะส่งผลกระทบต่อ การเติบโตขององค์กร เกิดการชะงัก งานขาดความต่อเนื่อง อาจส่งผลให้สูญเสียความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจได้

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 8, 2540) มุ่งเน้นยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่าง ยั่งยืน โดยการพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของ ประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะ การพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโลกในยุคศตวรรษที่ 21 และการ เสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงสถาบัน ระบบ โครงสร้างของ สังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และจาก สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มในอนาคต สะท้อนให้เห็นความเสี่ยงที่อาจเกิดทั้งการ เปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง สถาบันทางสังคม และปัจเจกบุคคล จำเป็นต้องเตรียมคนให้พร้อมรับการ เปลี่ยนแปลงทั้งในระดับโลกและภูมิภาค โดยเฉพาะในประชาคมอาเซียน ดังนั้น ช่วงแผนพัฒนาฯ

ฉบับที่ 11 จึงมุ่งเน้นการพัฒนาคนทุกช่วงวัยให้เข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการนาคลคคิดหลักปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเสริมสร้างศักยภาพของคนในทุกมิติ ทั้งด้านร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีสติปัญญาที่รอบรู้ และมีจิตใจที่สำนึกในศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความเพียร มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในสังคม และหนุนเสริมสถาบันทางสังคมให้แข็งแกร่งและเอื้อต่อการพัฒนาคน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการบริหารองค์กรใหญ่องค์กรดำเนินงานบรรลุตามเป้าประสงค์ หากองค์กรใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่มีประสิทธิภาพแล้วย่อมเกิดผลทางลบ ไม่ว่าจะเป็นการลาออก การขาดงาน การประท้วงหยุดงาน การเรียกร้องค่าแรงงาน และการเปลี่ยนงานของพนักงาน ทำให้องค์กรเสียพนักงานที่มีความรู้และความสามารถในการทำงาน ปัญหานี้จะเกิดกับองค์กรที่แสวงหากำไรมากกว่าการรักษาพนักงานของบริษัท ฉะนั้นเพื่อลดปัญหาเหล่านี้ องค์กรต้องหันมาให้ความสนใจคุณภาพของการทำงานของพนักงาน เพราะการใส่ใจคุณภาพการทำงานของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกจงรักภักซ์ต่อองค์กร มุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังใจแก่องค์กร เปรียบเสมือนตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กรนั่นเอง

นอกจากคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานแล้ว ความผูกพันต่อองค์กรก็ส่งผลต่อความสำเร็จ กล่าวคือบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะไม่ลาออกจากองค์กร และมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความพยายามตั้งใจที่จะพัฒนากระบวนการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ แต่ในทางกลับกันถ้าบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรก็จะทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทนเท่านั้น โดยไม่มีความตั้งใจหรือไม่ใช้ความพยายามในการทำงาน เพิกเฉยต่องาน ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง ฉะนั้นการสร้าง ความผูกพันจึงมีความจำเป็นเพื่อจูงใจให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการทำงานมากยิ่งขึ้น

บุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรก็จะทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทนเท่านั้น โดยไม่มีความตั้งใจหรือไม่ใช้ความพยายามในการทำงาน เพิกเฉยต่องาน ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง ฉะนั้นการสร้าง ความผูกพันจึงมีความจำเป็นเพื่อจูงใจให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพัน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน ปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสถานะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและ



จิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาพร่างกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม

ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรของ บริษัท นิโธรอนิก้า ประเทศไทยจำกัด คือ ปัญหาการขาดแคลนพนักงานที่มีความสามารถ เนื่องจากองค์กรกำลังเข้าสู่ภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำจากสภาวะทางการเมือง ทำให้พนักงานเกิดการไม่เชื่อมั่นในองค์กรและเกิดการลาออก อย่างต่อเนื่องทุกปี ซึ่งสาเหตุการลาออก อันดับ 1 คือ เปลี่ยนงานใหม่ ซึ่งเป็นสาเหตุที่ให้องค์กรสูญเสียพนักงานที่มีความสามารถและทักษะเฉพาะด้าน ไปให้แก่องค์กรอื่นๆ และองค์กรต้องจ่ายค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมเพื่อหาพนักงานใหม่มาทดแทน จากสถิติการลาออก มี จำนวนพนักงานที่เปลี่ยนงานใหม่มีตลอดเวลา 3 ปี จำนวนถึง 86 คน จากทั้งหมด ซึ่งการเปลี่ยนงาน ถือเป็น สาเหตุหลัก อื่นๆ คือ ย้ายภูมิลำเนา ขาดงาน ติดต่อกันหลายวัน ขาดงาน ฯลฯ

ตารางที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนพนักงานที่ลาออกของพนักงาน ปี 2557-2559

สาเหตุการลาออก	2557		2558		2559	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เปลี่ยนงาน	21	67.7%	28	77.8%	37	80.4%
กลับภมิ กลับภูมิลำเนา	2	6.5%	5	13.9%	7	15.3%
ภาระทางครอบครัว	-	0	-	0	-	0
ศึกษาต่อ	-	0	-	0	-	0
ขาดงาน	5	16.1%	3	8.3%	-	0
อื่นๆ	3	9.7%	-	0	2	4.3%
<b>รวม</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

ที่มา : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท นิโธรอนิก้า ประเทศไทยจำกัด

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการการศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นิโธรอนิก้า ประเทศไทยจำกัด ครั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อบริษัท และ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการแก้ปัญหา ปรับปรุงการบริหาร การพัฒนาองค์กร ตลอดจนสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เพื่อให้พนักงานเหล่านี้ได้ทำงานอยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนานต่อไป

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทนี้ โอทอรอนิก้า ประเทศไทยจำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบประชากรศาสตร์ กับคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทนี้โอทอรอนิก้า ประเทศไทยจำกัด
3. เพื่อเปรียบเทียบประชากรศาสตร์ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนี้โอทอรอนิก้า ประเทศไทยจำกัด
4. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนี้โอทอรอนิก้า ประเทศไทยจำกัด

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรของพนักงานในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทนี้โอทอรอนิก้า ประเทศไทยจำกัด
2. เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทนี้โอทอรอนิก้า ประเทศไทยจำกัด
3. เพื่อให้ทราบถึงการเปรียบเทียบของคุณภาพชีวิตการทำงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทนี้โอทอรอนิก้า ประเทศไทยจำกัด
4. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในประชากรกลุ่มอื่นในครั้งต่อไป

### สมมติฐานที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีปัจจัยต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นี้โอทอรอนิก้า ประเทศไทยจำกัดที่แตกต่างกัน
2. ลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีปัจจัยต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นี้โอทอรอนิก้า ประเทศไทยจำกัดที่แตกต่างกัน
3. คุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกันมีปัจจัยต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนี้โอทอรอนิก้า ประเทศไทยจำกัดที่แตกต่างกัน

## ขอบเขตการศึกษา

### 1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทนิโธรอนิก้า ประเทศไทย ทั้ง 3 สาขา รวมจำนวนทั้งสิ้น 215 คน

### 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของพนักงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงานหรือสิทธิตามรัฐธรรมนูญ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.2 ความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การยอมรับองค์กร การใช้ความสามารถเพื่อองค์กร ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

### 3. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการวิจัยครั้งนี้คือ ตั้งแต่เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2560– ตุลาคม 2560

## นิยามศัพท์

**พนักงาน** หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานในบริษัท นิโธรอนิก้า ประเทศไทย จำกัด ประกอบด้วย พนักงานออฟฟิศ พนักงานฝ่ายผลิต พนักงานขนส่งสินค้า

**คุณภาพชีวิตการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อชีวิตการทำงานเกี่ยวกับงานของแต่ละบุคคลสามารถวัดได้จากแบบสอบถาม โดยแบ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 8 ด้าน

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน

2. สภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่จะทำให้สุขภาพไม่ดี ควรจะกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเรื่องของเสียง กลิ่น การรบกวนทางสายตา

3. การพัฒนาความสามารถของพนักงาน หมายถึง งานควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะและความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมความรู้สึกในคุณค่าของตนเองและความรู้สึกท้าทายซึ่งเกิดจากการทำงานของตนเอง

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการทำงานทั้งในเรื่องของรายได้และตำแหน่งงาน

5. การบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ในสังคม กลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารในกลุ่ม

6. สิทธิของพนักงานหรือสิทธิตามรัฐธรรมนูญ หมายถึง การใช้หลักรัฐธรรมนูญในการปฏิบัติงาน การเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ความเสมอภาค ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อนและเวลาให้กับสังคม

8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง ระดับของความรู้สึกว่างานและองค์การที่ปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นประโยชน์ต่อสังคม ความภูมิใจในงานและองค์การของตน ความมีชื่อเสียงและการได้รับการยอมรับจากสังคม

**ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง สถานภาพของบุคคล ของพนักงาน บริษัททีไอทรอนิก้า ประเทศไทย ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน ระดับพนักงาน

**ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกซึ่งแสดงถึงพฤติกรรมเป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานที่มีต่อองค์กร คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมในองค์การความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยมี

**บริษัททีไอทรอนิก้า (ประเทศไทย)** หมายถึง บริษัททีไอทรอนิก้า (ประเทศไทย) จำกัด เริ่มจากการประกอบธุรกิจหลักคือ โรงงานผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ และรับออกแบบผลิตภัณฑ์ตามความต้องการของลูกค้า ตลอดจนจำหน่ายอุปกรณ์ GPS Tracking และการให้บริการระบบติดตามรถยนต์ (GPS Tracking)

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารต่างๆ และผลงานที่เกี่ยวข้องเป็นพื้นฐานและเป็นแนวทางการวิจัย โดยแบ่งออกเป็นส่วนต่างๆ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
2. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
3. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดงานวิจัย

#### แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

Bluestone (1997) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศ ที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์การ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือได้หมายรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยทำให้มีประชาธิปไตย ในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดความปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การทั้งนี้ เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้สมาชิกขององค์การในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงานในองค์การ ย่อมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์การขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

Merton (1997) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมทุกๆ เรื่องที่เกี่ยวกับจริยธรรม การทำงานและสภาพการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของคนงาน การจัดการเพื่อประสิทธิภาพของผลผลิตและการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม



ติน ปรัชญพทท์ (2530) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าความเป็นมนุษย์ของบุคลากร นั่นคือชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละยุคสมัย

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด พร้อมทั้งมิติทางด้านมนุษย์ (Human dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิค และเศรษฐกิจคุณภาพชีวิตของการทำงานที่ดี มีดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุมงาน
5. งานมีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. ควบคุมตัวเอง งานและสถานที่ทำงาน
9. มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง
10. โอกาสเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
11. ผลสะท้อนกลับความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
12. อำนาจหน้าที่ในการทำงาน
13. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
14. มีอนาคต
15. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
16. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก
17. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจและความคาดหวัง

สรวงสรรค์ ต๊ะปินตา (2541) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น หมายถึงการพยายามที่จะให้ความต้องการส่วนบุคคลของพนักงาน ได้รับการสนองตอบในการทำงานของพวกเขา และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานนั้น องค์การทำได้ทั้งในด้านสังคม และด้านความรับผิดชอบในเชิงจริยธรรม โดยโปรแกรมคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น จะเน้นไปที่การสร้างความสะดวกสบาย สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และโดยเฉพาะจะพยายามสร้างให้คนงานมีความสุขสนุกสนานกับการทำงาน เหมือนกำลังเล่นสนุกอยู่กับเพื่อน อันจะทำให้พนักงานมีความสมบูรณ์ทั้ง

ทางร่างกายและจิตใจ กระปรี้กระเปร่า และมีความคิดสร้างสรรค์ที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และช่วยเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วย

Bovee et al. (1993) มองคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นปรัชญาในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานโดยการเตรียม และกำหนดให้พนักงานมีโอกาสได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ปรับปรุงตนเอง รวมไปถึงปรับปรุงในสิ่งที่ต้องการ ซึ่งการดำเนินการในเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานนั้น กระทำได้โดยการทำการออกแบบงานขึ้นใหม่ อันเป็นช่วงของการพยายามที่จะวัดและกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบในงาน โดยถ้าเราออกแบบงานให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ผลลัพธ์ที่จะได้ตามมาก็คือ การแบ่งมอบอำนาจให้กับพนักงานในแต่ละตำแหน่งที่จะตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้ตามขอบเขตอำนาจ

บุญเจือ วงษ์เกษม (2530) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึงชีวิตหรือระดับที่คนแต่ละคนพึงพอใจในหน้าที่การงานเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะเกิดขึ้นได้โดยมีส่วนประกอบ ดังต่อไปนี้

1. การควบคุม หรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้คนงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณคนแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร
3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์กรไม่ว่าจะในแง่เป้าหมายขององค์กร ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กรนั้นๆ
4. ความก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงานรวมถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย ได้ใช้ความสามารถเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงานและประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน
5. การได้รับรางวัลตอบแทนการทำงาน ซึ่งเป็นผลได้มาจากการทำงาน เช่น เงินเดือนค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ขึ้น ฐานะ ซึ่งเป็นผลได้จากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชน์อื่นๆ ที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่ำ

เฮอริริค และ มิคเชลล์ ได้อธิบายถึงหลักสำคัญในการทำให้คนงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน ภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ คือ หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

1. หลักความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน (The principle of security) หลักความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงานเป็นการตอบสนองความต้องการที่ต้องการลดความหวาดกลัว หรือความวิตกกังวลต่างๆ อันเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน รายได้ ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้ เพราะคนงานจะไม่สามารถ เอาใจใส่ต่องานที่ทำได้เต็มที่ถ้าหากต้อง



เผชิญกับความไม่มั่นคงปลอดภัยทั้งต่อภาวะทางร่างกายและภาวะทางเศรษฐกิจ เช่น อันตรายจากสารเคมี อากาศเป็นพิษ ความวิตกกังวลต่ออันตรายใดๆ อันเนื่องมาจากการทำงานนั้น นอกจากนี้ยังวิตกต่อรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพความมั่นคงในการทำงานระยะยาวกล่าวคือ ต้องการการคุ้มครองในอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ ตลอดจนมีความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

2. หลักความเป็นธรรม หรือความเสมอภาค (The principle of equity) รับผิดชอบต่อแทนจากการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลงานที่เขาสามารถทำได้ไม่ว่าในแง่การบริหารหรือการผลิต ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแง่ของรายได้ระหว่างฝ่ายบริหารและคนงานและการปันผลกำไรให้แก่ นายทุนอย่างเป็นธรรม หลักการนี้ จะสอดคล้องกับแนวคิดการแบ่งปันผลประโยชน์ กล่าวคือ คนงานควรได้รับการแบ่งปันผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน โดยเฉพาะจากการทุ่มเทร่างกายหรือสติปัญญาในการทำงาน เพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญเฉพาะตัวงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ นายจ้างจึงควรให้ความสนใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อทัศนคติที่ดีของคนงานและส่งเสริมให้คนมีสุขภาพอนามัยที่ดีมีความปลอดภัยในการทำงาน อันก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

3. หลักปัจเจกบุคคล (The principle of individuation) คนงานควรได้รับการกระตุ้นให้มีความพัฒนาการ ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ฝีมือ หรือความชำนาญงาน ตลอดจนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ทำนั้นด้วยตนเองได้ต่อไป หลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้คนงานมีการพัฒนาตนเองและเรียนรู้เกี่ยวกับองค์การทั้งหมดมากที่สุดเท่าที่เขาต้องการ โดยให้คนงานมีโอกาสได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเองเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่นั้นได้มากที่สุดตามขอบเขต กล่าวคือ สามารถวางแผนดำเนินการตามหน้าที่การงานของตนเองได้ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจ หรือกำหนดรูปแบบการทำงานด้วยตนเองนี้จะมีผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของคนงานทั้งในแง่จิตใจและในแง่วัตถุ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสุขภาพกายและจิตใจของคนงาน อันเป็นการสร้างเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และสุขภาพส่วนบุคคลรวมทั้งด้านสังคมในทางอ้อม ด้วยเหตุนี้จึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการทำงาน

4. หลักประชาธิปไตย (The principle of democracy) หลักประชาธิปไตยในการทำงานเป็นการคำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือเครื่องจักรต่างๆ ในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสนใจเฉพาะตัวงานเท่านั้น และแนวคิดของหลักการนี้จะสอดคล้องกับหลักสิทธิเสรีภาพของประชาชนเรื่องสิทธิในการพูดหรือการแสดงความคิดเห็น ซึ่งในการทำงานจะทำได้โดยเปิดโอกาสให้คนงานมีส่วนร่วมในทุกๆ ขั้นตอนการทำงานเพื่อรับผิชอบต่องานของตนอย่างเต็มที่ กล่าวคือ เป็นการให้โอกาสคนงานได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเองมีการควบคุมและความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ผู้ควบคุมงานหรือหัวหน้างานควรได้รับเลือกมาจากกลุ่มคนงานโดยตรง

นอกจากนี้ ประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานยังหมายถึง การที่คนงานควรมีส่วนร่วมต่อสิ่งเหล่านี้ร่วมกับองค์กร กล่าวคือ ผู้รับผิดชอบต่อวัตถุดิบที่ต้องนำมาใช้ในการผลิต การควบคุมเพื่อการลงทุนขององค์กรและความเข้าใจในผลผลิตที่จะเป็นผลประโยชน์ต่อสังคมต่อไปหลักการทั้ง 4 ประการ คือ หลักความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน หลักความเสมอภาค หลักปัจเจกบุคคล (ความสามารถในการทำงาน : ฝีมือหรือความชำนาญ : อำนาจในการตัดสินใจ : ความสามารถในการเรียนรู้ ฯลฯ) และหลักประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเหล่านี้เป็นระบบที่สามารถสร้างเสริมความเป็นอยู่ที่ดีให้กับคนงานได้ทางหนึ่ง กล่าวคือ สามารถลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ภาวะการเจ็บป่วย และเป็นหลักประกันความมั่นคงปลอดภัยตลอดจนส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง เพื่อให้คนงานมีความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานต่อไปอันส่งผลต่อความสามารถในการผลิตผลงานให้แก่องค์กรทั้งในแง่ของการให้บริการและการผลิตในอุตสาหกรรม

สมยศ นาวิการ (2533) กล่าวถึงคุณลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี 13 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ผลตอบแทนที่เป็นธรรม
3. ความยุติธรรมภายในสถานที่ทำงาน
4. งานที่น่าสนใจและท้าทาย
5. การมอบหมายงานหลายด้าน
6. การควบคุมงาน สถานที่ทำงาน และตนเอง
7. ความท้าทาย
8. ความรับผิดชอบ
9. โอกาสเรียนรู้และเจริญเติบโต
10. การรู้ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น
11. อำนาจหน้าที่
12. การยกย่อง

จากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผู้กล่าวไว้ต่างๆ ข้างต้นนี้จะเห็นว่ามีองค์ประกอบ หรือเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายองค์ประกอบ นับตั้งแต่ 17 องค์ประกอบ 13 องค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ เป็นต้น ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้เมื่อสรุปแล้วจะเห็นว่า มีที่ซ้ำหรือคล้ายคลึงกันอยู่ที่จะเห็นสมควรรวมหรือนำองค์ประกอบใดมาใช้ในแต่ละเรื่องตามความต้องการของแต่ละบุคคล

จากแนวคิดทั้งหมดผู้ศึกษาจึงเลือกแนวคิดของ Walton (1973) ที่มีองค์ประกอบ 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมที่ดีที่มีความปลอดภัย
3. การพัฒนาความสามารถของพนักงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. สิทธิของพนักงานหรือสิทธิตามรัฐธรรมนูญ
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

### องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1973) เป็นบุคคลหนึ่งที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในแนวทางการเป็นบุคคล (Humanistic) และสภาพแวดล้อมของตัวบุคคล หรือสังคมเรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ผลผลิตของงานและการเติบโตของภาวะเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน และกำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ต่างๆ ใน 8 ด้านเป็นเกณฑ์ตัดสิน ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง

- 1.1 ความเพียงพอ คือค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม

- 1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนมีลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อ

สุขภาพ และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเอง ให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีเกณฑ์การพิจารณา คือ

3.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิตชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่ได้รับการเตรียมความรู้เพื่อให้งานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จ เป็นความมากน้อยของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กร หรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิก ครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ

3.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้าง และรายได้ที่ควรจะได้รับ

4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเองการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญที่เกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหา ก็จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม พึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในด้านทักษะความรู้ที่ทำงานมีคุณภาพสามารถพิจารณาจากเรื่องต่างๆ ดังนี้

4.1 ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระสามารถควบคุมงานด้วยตนเอง

4.2 ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาจากความมากน้อยของงาน ที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

4.3 ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่างๆ ในการปฏิบัติตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้นๆ เพื่อให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

4.4 ภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความชำนาญ ที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน มิใช่ปฏิบัติได้เป็นบางส่วนของงาน



4.5 การวางแผน คือ บุคคลที่มีสมรรถภาพในการทำงาน ต้องมีการวางแผนที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การธรรมชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จาก

5.1 ความเป็นอิสระจากอคติเป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติ หรือไม่ควรมองถึงพวกพ้องและยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

5.2 ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์การหรือทีมงาน

5.3 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าบุคคลทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.4 มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะบุคคล ให้การสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม

5.5 มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์การมีความสำคัญ

5.6 มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์การหรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

6. สิทธิส่วนบุคคล ซึ่งหมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่ พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก

6.1 ความเฉพาะของตนเป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตน ในลักษณะการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่างๆ เพื่อการดำเนินงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานก็จะให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่นๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตัวครอบครัวซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6.2 มีอิสระในการพูด คือ การมีอิสระในการพูด การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจหรือสังคมขององค์การต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

6.3 มีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความต้องการ รักษาความเสมอภาคในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน

6.4 มีความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7. จังหวะชีวิตหรือความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น คือการที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเองครอบครัวและกิจกรรมอื่น

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการจัดการของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

### แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

นักวิชาการที่สนใจทางด้านพฤติกรรมจะมองว่า ความผูกพันต่อองค์การของสมาชิกในองค์การจะแสดงออกด้วยพฤติกรรมที่กระทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง การไม่เปลี่ยนที่ทำงานและการทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จขององค์การ นักวิชาการที่สนใจทางด้านนี้ได้แก่

Allen and Meyer (1993) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การไว้ 3 แนวความคิด คือ

1. แนวความคิดด้านทัศนคติ แนวความคิดนี้จะมองว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มอกเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์การ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้

2. แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การในรูปแบบความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การก็จะมีแสดงรูปแบบพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องจากเปรียบเทียบได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไปอย่างถาวรแล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะต้นทุนที่จะเกิดหรือผลประโยชน์ที่เสียไป ทฤษฎีที่เป็นแนวคิดนี้ คือ ทฤษฎี Side Bet ของ Becker (1960) ซึ่งสรุปได้ว่า การพิจารณาความผูกพันต่อองค์การเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์การไปเขาจะสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็น ความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมี

ความผูกพันต่อองค์การ เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำความผูกพันต่อองค์การ นั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

Kanter (1968) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความเต็มใจของบุคคลที่ทุ่มเทพลัง และความจงรักภักดีแก่ระบบสังคม เป็นความผูกพันต่อความสัมพันธ์ในสังคมที่สามารถมองเห็นถึงความปรารถนาอันแรงกล้าในตนเอง

Sheldon (1971) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ทศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การ ซึ่งเกี่ยวกับเอกลักษณ์ของบุคคลกับองค์การ

Steers (1977) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความรู้สึกของพนักงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีค่านิยม ที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์การคนอื่น และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานขององค์การ

Steers and Porter (1983) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่า สามารถแบ่งออกเป็น 2 แนวความคิด คือ

1. ความผูกพันทางทัศนคติ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การโดยที่บุคคลจะนำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและผูกพันต่อองค์การในฐานะเป็นสมาชิกขององค์การ เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ

2. ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่เป็นพฤติกรรมปัจจัย ความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์การ เช่น การได้รับความนับถือเป็นผู้อาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูง จึงมีความผูกพันต่อองค์การ โดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การถ้าละทิ้งไปทำงานที่อื่นก็ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์การไป

### ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์การ

Mowday (1982) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์การสามารถแบ่งได้เป็น 4 ส่วน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factors) หรือลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุมากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานกว่า และมีค่านิยมในงานมากกว่า จะผูกพันต่อองค์การมากกว่า นอกจากนี้ในกลุ่มพนักงานผู้หญิงก็มีแนวโน้มจะผูกพันมากกว่าพนักงานผู้ชาย ส่วนระดับการศึกษา มีผลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ พนักงานที่มีการศึกษาต่ำจะผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะของบทบาทและงานที่เกี่ยวข้อง (Role-related characteristics) ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทเด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับ



ความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ พนักงานที่ทำงานที่มีความสำคัญ มีความขัดแย้งในบทบาทและความไม่ชัดเจนในบทบาทที่เกี่ยวข้องกัน มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง

3. ลักษณะด้านโครงสร้างขององค์การ (Structural characteristics) ได้แก่ ระบบขององค์การที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ องค์การที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจพนักงานก็จะมี ความผูกพันต่อองค์การสูง

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience) ได้แก่ ทักษะคติ ที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์การ การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญเป็นสิ่งที่มียุทธพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ พนักงานที่มีประสบการณ์ที่ประทับใจในงาน เช่น ทักษะคติของกลุ่มด้านบวกในหมู่เพื่อนร่วมงาน การรู้สึกว่าองค์การได้พบกับความคาดหวังของพนักงาน การรู้สึกว่าองค์การสามารถไว้วางใจได้ ความรู้สึกที่ตนเองสำคัญต่อองค์การ พนักงานก็จะมี ความผูกพันต่อองค์การสูง

Steers (1977) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์การ โดยเสนอองค์ประกอบ 3 ข้อได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน รวมไปถึงระยะเวลาในการทำงานในองค์การ และลักษณะความต้องการของพนักงาน เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for achievement) เป็นต้น

2. ลักษณะของงาน ซึ่งเป็นงานที่พนักงานรับผิดชอบอยู่ เช่น ผลป้อนกลับของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงานและโอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นต้น

3. ประสบการณ์การทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลได้รับและเรียนรู้ เมื่อเข้าไปทำงานในองค์การ เช่น ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือขององค์การ และทัศนคติของกลุ่มที่มีต่อองค์การ เป็นต้น และได้แบ่งลักษณะของความผูกพันต่อองค์การไว้ 3 ประการ คือ

3.1 เป็นความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

3.2 ความเต็มใจและสมัครใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ กำลังสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์การ

3.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ

### ผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์การ

เมื่อบุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์การแล้ว มักจะเกิดผลในทางที่ดีต่อองค์การเช่นกันดังเช่น Steers (1977) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การนั้น จะส่งผลต่ออัตราการขาดงาน (Absenteeism) ซึ่งจากผลการวิจัยต่างๆ พบว่า หากสมาชิกขององค์การมีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงแล้วแนวโน้มของอัตราการขาดงานจะลดลงจากแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

ผู้ศึกษาวิจัยจึงสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติในทางบวกซึ่งแสดงถึงความรู้สึกและพฤติกรรม เป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีความเต็มใจในการยอมรับว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะใช้ความสามารถของตนเองเพื่อประโยชน์ขององค์กร และผู้วิจัยเห็นว่าแนวความคิดของ Steers เป็นแนวคิดที่น่าสนใจจะนำมาศึกษากับพนักงานในองค์กรแห่งนี้ ได้แก่

1. การยอมรับองค์กร
2. การใช้ความสามารถเพื่อองค์กร
3. ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร



## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กัญชก ชัยนภัสภมร (2550) การศึกษาสารนิพนธ์เรื่อง การรับรู้ของสมาชิกองค์กรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทด้านอสังหาริมทรัพย์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามกับกลุ่มประชากร คือ สมาชิกองค์กรของบริษัทอสังหาริมทรัพย์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่จำนวน 230 คน ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์สำ หรับนำมาใช้วิเคราะห์ได้จริงจำนวน 118 ชุด ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ คือ โปรแกรม SPSS for Windows Version 13 ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของสมาชิกองค์กร ส่วนใหญ่มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรความเหลื่อมล้ำ ของอำนาจในระดับสูง การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนและความเป็นกลุ่มนิยมในระดับสูง ความเป็นปัจเจกนิยมในระดับต่ำ ความเป็นชายและความเป็นหญิงในระดับปานกลาง โดยมีมติที่สมาชิกองค์กรมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรสูงสุด คือ ความเหลื่อมล้ำ ของอำนาจ ส่วนมติที่สมาชิกองค์กรมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรต่ำที่สุด คือ ความเป็นปัจเจกนิยม

2. ความผูกพันองค์กรของสมาชิกองค์กรของบริษัทฯ ส่วนใหญ่มีความผูกพันองค์กรในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาความผูกพันองค์กรเป็นรายด้านพบว่า สมาชิกองค์กรมีความผูกพันองค์กรด้านพฤติกรรมและด้านทัศนคติในระดับปานกลาง

3. สมาชิกองค์กรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน โดยพบว่า สมาชิกองค์กรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรด้านพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน และสมาชิกองค์กรที่มีอายุ 31- 40 ปี มีความผูกพันองค์กรด้านทัศนคติสูงกว่าสมาชิกองค์กรที่มีอายุ 41- 50 ปี

4. สมาชิกองค์กรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน พบว่าสมาชิกองค์กรที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันองค์กรด้านพฤติกรรมต่ำกว่าสมาชิกองค์กรที่มีสถานภาพโสด และ สมาชิกองค์กรที่มีสถานภาพโสด มีความผูกพันองค์กรด้านทัศนคติสูงกว่าสมาชิกองค์กรที่มีสถานภาพสมรส

5. สมาชิกองค์กรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน พบว่า สมาชิกองค์กรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรด้านพฤติกรรมและด้านทัศนคติแตกต่างกัน

6. สมาชิกองค์กรที่มีระดับงานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน พบว่าสมาชิกองค์กรที่มีระดับงาน 1- 4 มีความผูกพันองค์กร ด้านพฤติกรรมสูงกว่าสมาชิกองค์กรที่มีระดับงาน 5- 9 และสมาชิกองค์กรที่มีระดับงาน 1- 4 มีความผูกพันองค์กรด้านทัศนคติต่ำกว่าสมาชิกองค์กรที่มีระดับงาน 5-9

7. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กร ส่วนการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และความเป็นปัจเจกนิยม ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรความเป็นกลุ่มนิยม ความเป็นชาย และความเป็นหญิง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กร

ณปภัช ตะสิงห์ (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31- 40 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี เงินเดือนต่ำกว่า 10,00 บาท มีคุณภาพชีวิตการในภาพรวมอยู่ในระดับสูงทั้งหมด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานเทศบาลตำบลที่มีเพศและสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานเทศบาลตำบลที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การและเงินเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการไม่แตกต่างกัน

ถนอมศรี แดงศรี (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลชั้นนำของรัฐแห่งหนึ่ง ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพัน คือ อายุ อายุงาน และรายได้ คุณภาพชีวิตในการทำงานความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมได้ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้

พนิดา อร่ามจรัส (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัทโทรีเซนไทย เอเยนต์ซีส์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานในกลุ่มบริษัทโทรีเซนไทย เอเยนต์ซีส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 300 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานในกลุ่มบริษัท โทรีเซนไทย เอเยนต์ซีส์ จำกัด (มหาชน) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงและมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) พนักงานในกลุ่มบริษัท โทรีเซนไทย เอเยนต์ซีส์ จำกัด(มหาชน) ที่มีเพศและอายุงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานในกลุ่มบริษัทโทรีเซนไทย เอเยนต์ซีส์ จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม

เศรษฐศาสตร์ โขยแสง (2553) ได้ทำการศึกษางานวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ กลุ่มตัวอย่าง 124 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานประกอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สันที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษา สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จุฑาทพร กบิลพัฒน์ (2554) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 184 คน ทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวแบบง่ายและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย Independent Sample t-test, One Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุอยู่ในช่วง 35 ปี ไม่เกิน 45 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีเท่ากัน สถานภาพสมรสส่วนใหญ่สมรส/อยู่ด้วยกัน รายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วงต่ำกว่า 10,000 บาท ประเภทบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว สำหรับระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ 10 ปี ไม่เกิน 20 ปี สำหรับผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรพบว่าอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีข้อมูลทั้งไปด้านเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน



ชนิดา เล็บครุฑ (2554) ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เป็นการศึกษาวิจัยแบบเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากข้าราชการสายสนับสนุน พนักงานสถาบัน และลูกจ้างประจำ ซึ่งทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 215 คนผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น เห็นด้วยอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านที่บุคลากรเห็นด้วยระดับน้อยที่สุดคือ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ เห็นด้วยอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์การ และบุคลากรเห็นด้วยระดับที่ต่ำ สุดคือ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ

3. ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทุกด้าน

พงษ์เทพ เกษะด่วน (2555) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อขององค์การของพนักงาน บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) กลุ่มตัวอย่างคือพนักงาน จำนวน 300 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย Independent Sample t-test, One Way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สันที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านสิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ด้วยความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ส่วนระดับความผูกพันของพนักงานในองค์การในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า อยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน เงินเดือน อายุงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ปรีชา นะเป่า (2556) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 322 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย Independent Sample t-test, One Way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สันที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก

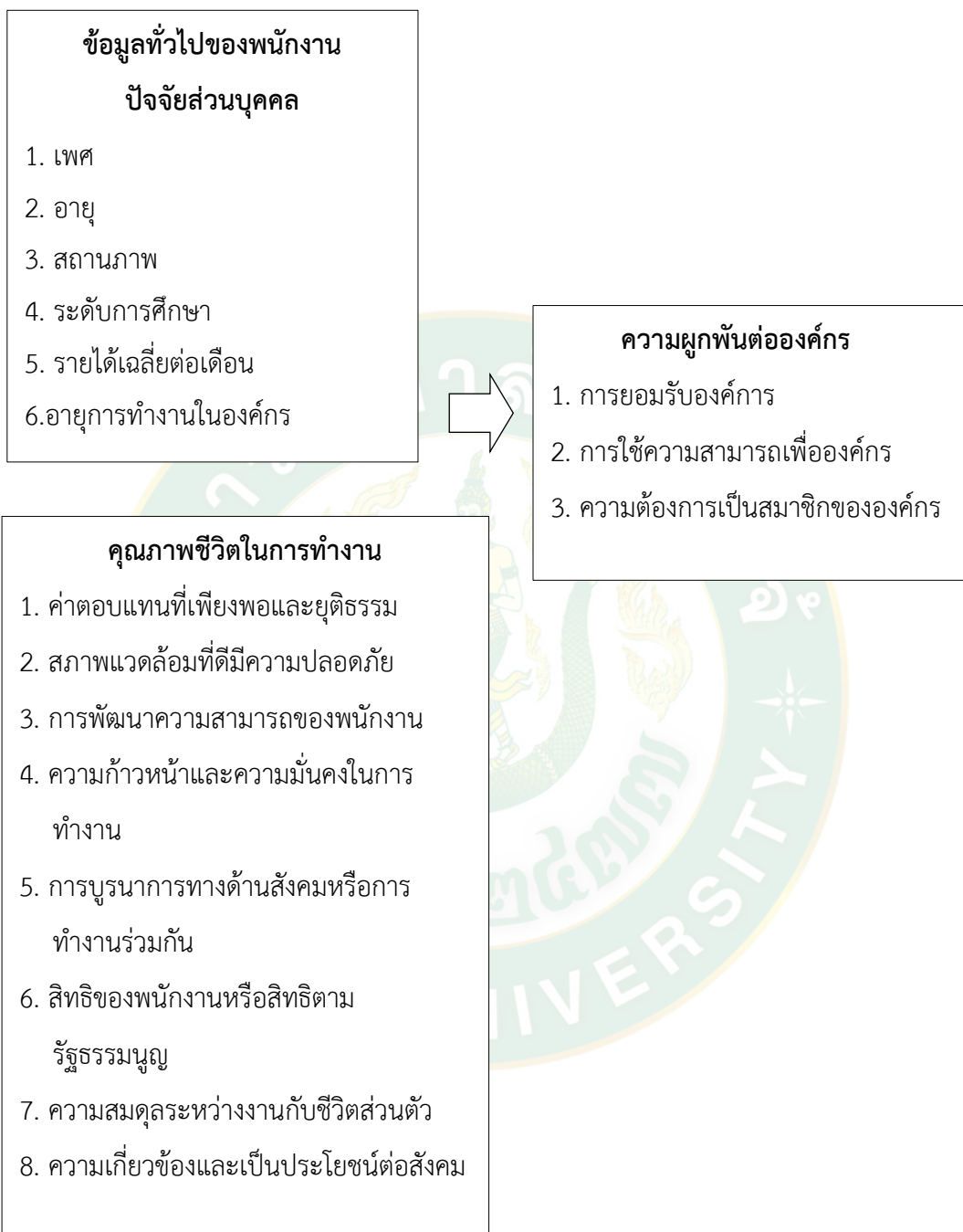
2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษา ระยะเวลาและตำแหน่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอายุ สถานภาพ ระยะเวลาและตำแหน่งไม่พบความแตกต่าง

3. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม สถานภาพ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาและตำแหน่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านเพศและอายุไม่พบความแตกต่าง

4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01



### กรอบแนวคิดงานวิจัย



### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินงานวิจัย

จากการศึกษา ได้กำหนดแนวทางการดำเนินการวิจัยไว้ ดังนี้

1. สถานที่ดำเนินการวิจัย
2. ประชากรที่ใช้ในการทำวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สถานที่ดำเนินการวิจัย

บริษัท นีโอทรอนิก้า ประเทศไทย จำกัด ทั้ง 3 สาขา ( สำนักงานใหญ่ สมุทรปราการ  
สำนักงาน สาขา วิทยาวดี กรุงเทพมหานคร และสำนักงาน สาขา เชียงใหม่ )

#### ประชากรที่ใช้ในการทำวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้า ประเทศไทย จำกัด ทั้ง 3  
สาขา จำนวน 215 คน ได้แก่ สาขา เชียงใหม่ 9 คน สาขาวิทยาวดี 16 คน สาขาโรงงาน สมุทรปราการ  
190 คน

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลและแหล่งข้อมูล การศึกษาครั้งนี้มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแยกเป็น 2 ส่วนคือ

#### ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม กับพนักงานบริษัทนีโอทรอนิก้า  
ทั้ง 3 สาขา จำนวน 215 คน โดยจัดส่งแบบสอบถามไปในแต่ละฝ่ายงานหลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้จาก  
การกรอกแบบสอบถามออนไลน์แล้วนำมาวิเคราะห์สรุปผลโดยใช้โปรแกรม SPSS เพื่อกรอกข้อมูลได้  
30 แบบสอบถาม ก็ได้ทำการตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น สัมประสิทธิ์แอลฟาของปีจัจย์คุณภาพชีวิต

ในการทำงาน และปัจจัยความผูกพันขององค์กร ซึ่ง Cronbach's Alpha มีค่ามากกว่า 0.6 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น

### ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data)

โดยศึกษาค้นคว้า และ รวบรวมข้อมูลจาก หนังสือ วารสาร เอกสาร สื่อสิ่งพิมพ์และอินเทอร์เน็ต

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับพนักงาน ประกอบด้วย

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพ
4. ระดับการศึกษา
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
6. อายุการทำงานในองค์กร

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท โนโอทรอนิกส์ แบ่งเป็นองค์ประกอบทั้ง 8 แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎีของ Richard Walton และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้มาตราส่วนประมาณค่าของ Likert ซึ่งลักษณะของข้อคำถามประกอบด้วยข้อความที่เป็นเชิงบวกและเชิงลบให้ตอบในลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน เพื่อแปลความหมายของแบบสอบถามได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. สิทธิของพนักงาน
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามนี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎีของ Steers และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้มาตราส่วนประมาณค่าของ Likert ซึ่งลักษณะของข้อคำถามประกอบด้วยข้อความที่เป็นเชิงบวกและเชิงลบให้ตอบในลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน เพื่อแปลความหมายของแบบสอบถามได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งประกอบด้วย

1. การยอมรับองค์การ
2. การใช้ความสามารถเพื่อองค์การ
3. ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามโดยใช้ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของข้อมูลประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential statistics analysis) ในการทดสอบสมมติฐานนั้น นักวิจัยจะทำการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยสถิติ Independent Samples t-test และ One Way ANOVA LSD

ข้อมูลที่รวบรวมมาได้จากแบบสอบถามออนไลน์จะถูกนำมาวิเคราะห์โดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามเป็น 5 ระดับดังนี้

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

### การแปลความหมายคะแนน

วิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแบบสอบถามจัดทำแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ กำหนดระดับในการแปลผลโดยคิดจากการหาค่าพิสัยคือ

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

จากการวิเคราะห์ดังกล่าวทำให้สามารถหาช่วงคะแนนของแต่ละระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายความว่า มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายความว่า มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายความว่า มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายความว่า มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายความว่า มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อย

วิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ตามแบบสอบถามจัดทำแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ กำหนดระดับในการแปลผลโดยคิดจากการหาค่าพิสัยคือ

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

จากการวิเคราะห์ดังกล่าวทำให้สามารถหาช่วงคะแนนของแต่ละระดับของความผูกพันต่อองค์กรได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายความว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายความว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายความว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายความว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายความว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เกณฑ์การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  – coefficient) มีค่าอยู่ระหว่าง  $0 < \alpha - coefficient < 1$  ค่าความเที่ยงสำหรับวิจัยโดย Nunn ally (1978) เสนอว่า ค่า ( $\alpha$  – coefficient) มากกว่าและเท่ากับ 0.6 สำหรับวิเคราะห์งานวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Research)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบ เพื่อให้แน่ใจว่าผู้ตอบแบบสอบถามจะมีความเข้าใจตรงกัน และตอบคำถามได้ตามความเป็นจริงทุกข้อ รวมทั้งข้อคำถามมีความเที่ยงทางสถิติ วิธีการทดสอบกระทำโดยการทดสอบนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม 30 ตัวอย่าง หลังจากนั้น จึงวิเคราะห์ความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยใช้สถิติและพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  – coefficient) ของคำถามในแต่ละด้าน ซึ่งที่รายละเอียดดังนี้

### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคุณภาพชีวิตในการทำงานของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา กลุ่มทดลอง (n = 30)
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.924
ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย	0.924
ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน	0.926
ด้านก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	0.918
ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	0.916
ด้านสิทธิของพนักงานหรือสิทธิตามรัฐธรรมนูญ	0.924
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	0.920
ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.935
<b>ค่าความเชื่อมั่นรวม</b>	<b>0.932</b>

จากการวัดค่าความเที่ยงพบว่า ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเมื่อนำไปใช้กับกลุ่มทดลองจำนวน 30 ชุด มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยรวมเท่ากับ 0.932 โดยคำถามแต่ละด้านมีระดับความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.916- 0.935



ซึ่งผลของค่าสัมประสิทธิ์ของแบบสอบถามทั้ง 2 กลุ่ม มีค่าความเที่ยงของตามเกณฑ์ของ Nunnally (1978) สามารถนำมาใช้ในงานวิจัยได้

### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
	กลุ่มทดลอง (n = 30)
ด้านการยอมรับองค์กร	0.904
ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร	0.579
ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร	0.704
<b>ค่าความเชื่อมั่นรวม</b>	<b>0.824</b>

จากการวัดค่าความเที่ยงพบว่า ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเมื่อนำไปใช้กับกลุ่มทดลองจำนวน 30 ชุด มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยรวมเท่ากับ 0.824 โดยคำถามแต่ละด้านมีระดับความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.579-0.904 ซึ่งผลของค่าสัมประสิทธิ์ของแบบสอบถามทั้ง 2 กลุ่ม มีค่าความเที่ยงของตามเกณฑ์ของ Nunnally (1978) สามารถนำมาใช้ในงานวิจัยได้

## บทที่ 4 ผลการศึกษา

การศึกษาคั้งนี้เป็นการศึกษาในหัวข้อเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทนิโอทรอนิกส์ ประเทศไทยจำกัด โดยใช้แบบสอบถาม เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัทนิโอทรอนิกส์ ประเทศไทยจำกัด จำนวน 215 คน ข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัทนิโอทรอนิกส์ ประเทศไทยจำกัด

ตอนที่ 2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทนิโอทรอนิกส์ ประเทศไทยจำกัด

ตอนที่ 3 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนิโอทรอนิกส์ ประเทศไทยจำกัด

### ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัทนิโอทรอนิกส์ ประเทศไทยจำกัด

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพนักงานจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของพนักงาน

ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน	จำนวนพนักงาน (215)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	23	10.70
หญิง	192	89.30
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 20 ปี	4	1.86
20-25 ปี	132	61.39
26-35 ปี	60	27.91
มากกว่า 35 ปี	19	8.84
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	145	67.44
สมรส	68	31.63
หย่าร้าง	2	0.93

## ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน	จำนวนพนักงาน (215)	ร้อยละ
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่ามัธยมตอนปลาย	16	7.44
มัธยมตอนปลาย/ปวช.	135	62.80
ปวส.	32	14.88
ปริญญาตรี	31	14.42
ปริญญาโท	1	0.46
<b>รายได้ต่อเดือน</b>		
ต่ำกว่า10,000 บาท	43	20.00
10,001-15,000 บาท	111	51.63
15,001-20,000 บาท	51	23.72
20,001-25,000 บาท	6	2.79
มากกว่า 25,000 บาท	4	1.86
<b>อายุการทำงาน</b>		
ต่ำกว่า 1 ปี	49	22.79
1-5 ปี	120	55.81
6-10 ปี	29	13.49
มากกว่า 10 ปี	17	7.91

จากตารางที่ 4 พบว่าพนักงานบริษัทนิโอทรอนิก้า ประเทศไทยจำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 89.30 ส่วนเพศชาย จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.70

ส่วนอายุ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงประมาณ 20-25 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 61.39 รองลงมาคืออายุอยู่ในช่วงประมาณ 26-35 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 27.91 ส่วนอายุอยู่ในช่วงประมาณ มากกว่า 35 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.84 และอายุอยู่ในช่วงประมาณ ต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.86

ส่วนสถานภาพ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 67.44 รองลงมามีสถานภาพสมรส จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 31.63 และสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.93

ส่วนระดับการศึกษา พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมตอนปลาย/ปวช จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 62.80 รองลงมาคือระดับการศึกษาปวส. จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 14.88 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 14.42 ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมตอน

ปลาย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16 คิดเป็นร้อยละ 7.44 และระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.46

ส่วนรายได้ต่อเดือน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ประมาณ 10,000-15,000 บาท จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 51.63 รองลงมารายได้ประมาณ 15,001-20,000 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 23.72 รายได้ประมาณต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 รายได้ประมาณ 20,001-25,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.79 และรายได้ประมาณมากกว่า 25,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.86

ส่วนอายุการทำงาน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุการทำงานประมาณ 1-5 ปี จำนวน 120 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.81 รองลงมาอายุการทำงานประมาณต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 49 คน อายุการทำงานประมาณ 6-10 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 13.49 และอายุการทำงานประมาณมากกว่า 10 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.91



### ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทนิโอรอนิก้า ประเทศไทยจำกัด

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) แสดงดังนี้

**ตารางที่ 5** ระดับความคิดเห็นในแต่ละด้านตามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นิโอรอนิก้า ประเทศไทยจำกัด แสดงโดยภาพรวม

ปัจจัยคุณภาพชีวิต การทำงานต่อองค์กร	Mean	S.D.	ระดับ
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.28	0.65	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีที่มีความปลอดภัย	3.61	0.71	มาก
ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน	3.41	0.73	มาก
ด้านก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.45	0.76	มาก
ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.57	0.70	มาก
ด้านสิทธิของพนักงานหรือสิทธิตามรัฐธรรมนูญ	3.62	0.64	มาก
ด้านสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.63	0.95	มาก
ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.08	0.75	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.49</b>	<b>0.74</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 5 พิจารณาในปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้านพบว่า มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดด้านสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 รองลงมา คือด้านสิทธิของพนักงานหรือสิทธิตามรัฐธรรมนูญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีที่มีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ด้านก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 มีระดับความคิดเห็นน้อย ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้



### ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรของพนักงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ปัจจัยค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	น้อยที่สุด (n,%)	น้อย (n,%)	ปานกลาง (n,%)	มาก (n,%)	มากที่สุด (n,%)	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้รับเงิน เดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	2 (0.93)	14 (6.15)	94 (43.72)	104 (48.37)	1 (0.46)	3.28	0.66	มาก
2. เงินเดือน ค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	0	9 (4.19)	91 (42.33)	113 (52.56)	1 (0.46)	3.49	0.59	มาก
3. เงินค่าล่วงเวลาที่ได้รับการปฏิบัติ งานเป็นไปอย่างยุติธรรม	1 (0.46)	11 (5.12)	79 (36.74)	122 (56.74)	2 (0.93)	3.53	0.63	มาก
4. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับการดำรงชีพ	4 (1.86)	33 (15.35)	134 (62.33)	43 (20.00)	1 (0.46)	3.02	0.670	ปานกลาง
5. ท่านได้รับรายได้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ	6 (2.79)	38 (17.67)	137 (63.72)	33 (15.35)	1 (0.46)	2.93	0.68	ปานกลาง
<b>รวม</b>						<b>3.28</b>	<b>0.65</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทอรอนิก้า ประเทศไทยจำกัด ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรของพนักงาน ลำดับแรก คือ เงินค่าล่วงเวลาที่ได้รับการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 รองลงมาเงินเดือนค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ท่านได้รับเงิน เดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับการดำรงชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 และท่านได้รับรายได้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 ตามลำดับ

### ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย

ตารางที่ 7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย

ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย	น้อยที่สุด (n,%)	น้อย (n,%)	ปานกลาง (n,%)	มาก (n,%)	มากที่สุด (n,%)	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. วัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อการใช้งาน	2 (0.93)	19 (8.84)	73 (33.95)	112 (52.09)	9 (4.19)	3.50	0.75	มาก
2. สถานที่ที่ทำงานถูกสุขลักษณะ	2 (0.93)	10 (4.65)	74 (34.42)	118 (52.09)	11 (5.12)	3.59	0.70	มาก
3. ที่ทำงานของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานและจัดวางสิ่งของอย่างมีระเบียบ	1 (0.46)	8 (3.72)	78 (36.28)	111 (51.63)	17 (7.91)	3.63	0.71	มาก
4. ห้องทำงานของท่านมีแสงสว่างพอ	0	7 (3.25)	61 (28.37)	125 (58.14)	22 (10.23)	3.75	0.68	มาก
5. องค์กรของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยอย่างดี	1 (0.46)	11 (5.12)	80 (37.21)	106 (49.30)	17 (7.91)	3.59	0.73	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.61</b>	<b>0.71</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 7 พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทรอนนิกา ประเทศไทยจำกัด ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรของพนักงาน ลำดับแรก คือ ห้องทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 รองลงมา ที่ทำงานของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานและจัดวางสิ่งของอย่างมีระเบียบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 สถานที่ที่ทำงานถูกสุขลักษณะ และองค์กรของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และ วัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อการใช้งาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ตามลำดับ

### ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน

ตารางที่ 8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน

ปัจจัยการพัฒนา ความสามารถของพนักงาน	น้อย ที่สุด (n,%)	น้อย (n,%)	ปาน กลาง (n,%)	มาก (n,%)	มาก ที่สุด (n,%)	Mean	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. งานที่ทำช่วยให้ท่านได้เกิด การเรียนรู้	0	4 (1.86)	107 (49.77)	90 (41.86)	14 (6.51)	3.53	0.65	มาก
2. ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการ ฝึกอบรม	3 (1.39)	26 (12.09)	111 (56.63)	66 (30.70)	9 (4.19)	3.24	0.77	ปาน กลาง
3. หน่วยงานของท่านสนับสนุน ให้มีการศึกษา	4 (1.86)	33 (15.35)	106 (49.30)	65 (30.23)	7 (3.25)	3.18	0.79	ปาน กลาง
4. ท่านมีความกระตือรือร้นที่ อยากทำงานตลอดเวลา	0	6 (2.79)	82 (38.14)	117 (54.42)	10 (4.65)	3.61	0.62	มาก
5. หน่วยงานของท่านมีการ ส่งเสริมให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ	5 (2.32)	16 (7.44)	73 (33.95)	110 (51.16)	11 (5.12)	3.49	0.80	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.41</b>	<b>0.73</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้า ประเทศไทยจำกัด ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรของพนักงาน ลำดับแรก คือ ท่านมีความกระตือรือร้นที่อยากทำงานตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 รองลงมางานที่ท่านทำช่วยให้ท่านได้เกิดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.53 หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และหน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ตามลำดับ

### ด้านก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ตารางที่ 9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรของพนักงาน ด้านก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยก้าวหน้าและความ มั่นคงในการทำงาน	น้อย ที่สุด (n,%)	น้อย (n,%)	ปาน กลาง (n,%)	มาก (n,%)	มาก ที่สุด (n,%)	Mean	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อน ตำแหน่งเท่าเทียมกับผู้อื่น	3 (1.39)	16 (7.44)	83 (38.60)	104 (48.37)	9 (4.19)	3.47	0.75	มาก
2. องค์กรมีการสนับสนุนให้ บุคลากรมีความก้าวหน้า	2 (0.93)	18 (8.37)	73 (33.95)	115 (53.48)	7 (3.25)	3.50	0.74	มาก
3. ท่านได้รับขวัญและกำลังใจที่ ดีในการปฏิบัติงาน	5 (2.32)	19 (88.37)	68 (31.63)	114 (53.02)	9 (4.19)	3.48	0.81	มาก
4. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าใน ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	6 (2.79)	19 (88.37)	79 (36.74)	108 (50.23)	3 (1.39)	3.39	0.78	ปาน กลาง
5. ท่านเชื่อว่าท่านสามารถ ประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายของสายอาชีพ	4 (1.86)	13 (6.05)	89 (41.39)	108 (50.23)	1 (0.46)	3.41	0.69	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.45</b>	<b>0.76</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโธรอนนิกา ประเทศไทยจำกัด ด้านก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรของพนักงาน ลำดับแรก คือ องค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 รองลงมาท่านได้รับขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งเท่าเทียมกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ท่านเชื่อว่าท่านสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสายอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ตามลำดับ

### ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ตารางที่ 10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ปัจจัยการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	น้อยที่สุด (n,%)	น้อย (n,%)	ปานกลาง (n,%)	มาก (n,%)	มากที่สุด (n,%)	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสามารถมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่	3 (1.39)	18 (8.37)	70 (32.56)	117 (54.42)	7 (3.25)	3.50	0.75	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาจะให้โอกาสท่านในการรับผิดชอบตัดสินใจงานต่างๆ	2 (0.93)	14 (6.51)	69 (32.09)	123 (57.21)	7 (3.25)	3.55	0.71	มาก
3. เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	1 (0.46)	15 (6.97)	61 (28.37)	135 (62.79)	3 (1.39)	3.58	0.66	มาก
4. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นจากท่าน	1 (0.46)	17 (7.91)	57 (26.51)	135 (62.79)	5 (2.32)	3.59	0.69	มาก
5. ท่านมีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงานเสมอ	0	15 (6.98)	59 (27.44)	131 (60.93)	10 (4.65)	3.63	0.68	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.57</b>	<b>0.70</b>	<b>มาก</b>



จากตารางที่ 10 พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทรอ นิก้า ประเทศไทยจำกัด ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรของพนักงาน ลำดับแรก คือ ท่านมีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 รองลงมาผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นจากท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 .

### ด้านสิทธิของพนักงานหรือสิทธิตามรัฐธรรมนูญ

ตารางที่ 11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรของพนักงาน ด้านสิทธิของพนักงานหรือสิทธิตามรัฐธรรมนูญ

ปัจจัยสิทธิของพนักงานหรือสิทธิตามรัฐธรรมนูญ	น้อยที่สุด (n,%)	น้อย (n,%)	ปานกลาง (n,%)	มาก (n,%)	มากที่สุด (n,%)	Mean	S.D.	ระดับ ความเห็น
1. ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น	0	16 (7.44)	66 (30.69)	129 (60.00)	4 (1.86)	3.56	0.66	มาก
2. ท่านได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบองค์กรด้วยความเต็มใจ	0	4 (1.86)	61 (28.37)	137 (63.72)	13 (6.05)	3.74	0.59	มาก
3. ท่านได้รับการพิจารณาความคิดเห็นความชอบอย่างยุติธรรม	1 (0.46)	11 (5.12)	71 (33.02)	130 (60.46)	2 (0.93)	3.56	0.63	มาก
4. ท่านได้รับโอกาสในการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงาน	2 (0.93)	7 (3.25)	65 (30.23)	134 (62.32)	7 (3.25)	3.64	0.65	มาก
5. หากท่านถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ท่านจะได้รับการพิจารณาสอบสวนหรือถูกลงโทษอย่างยุติธรรม	2 (0.93)	7 (3.25)	68 (31.63)	136 (63.25)	6 (2.79)	3.62	0.64	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.62</b>	<b>3.635</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 11 พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทรอ นิก้า ประเทศไทยจำกัด ด้านสิทธิของพนักงานหรือสิทธิตามรัฐธรรมนูญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ

มาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรของพนักงาน ลำดับแรก คือ ท่านได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 รองลงมาท่านได้รับโอกาสในการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 หากท่านถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ท่านจะได้รับการพิจารณาสอบสวนหรือถูกลงโทษอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น และท่านได้รับการพิจารณาความคิดความชอบอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ

### ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

**ตารางที่ 12** จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	น้อยที่สุด (n,%)	น้อย (n,%)	ปานกลาง (n,%)	มาก (n,%)	มากที่สุด (n,%)	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ระยะเวลาที่ท่านทำงานนั้นมีความเหมาะสม	1 (0.46)	5 (2.32)	72 (33.49)	111 (51.63)	26 (12.09)	3.73	0.72	มาก
2. ท่านได้รับมอบหมายงานพิเศษหรืองานเร่งด่วนไม่บ่อย	3 (1.39)	11 (5.12)	84 (94.07)	79 (36.74)	38 (16.67)	3.64	0.88	มาก
3. หากท่านต้องทำงานล่วงเวลา บุคคลในครอบครัวให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่	4 (1.86)	2 (0.93)	57 (26.51)	108 (50.23)	44 (20.46)	3.87	0.81	มาก
4. นานๆ ครั้งที่ท่านต้องนำงานไปทำต่อที่บ้าน	38 (17.67)	14 (6.51)	47 (21.86)	77 (35.81)	38 (17.67)	3.30	1.33	ปานกลาง
5. ท่านสามารถลางานไปพักผ่อนได้อย่างอิสระ	13 (6.04)	11 (5.12)	58 (26.98)	97 (45.12)	36 (16.74)	3.61	1.02	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.63</b>	<b>0.95</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 12 พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทรอ นิก้า ประเทศไทยจำกัด ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรของพนักงาน ลำดับแรก คือ หากท่านต้องทำงานล่วงเวลาคงบุคคลในครอบครัวให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมาระยะเวลาที่ท่านทำงานนั้นมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ท่านได้รับมอบหมายงานพิเศษหรืองานเร่งด่วนไม่บ่อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ท่านสามารถลางานไปพักผ่อนได้อย่างอิสระ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61

### ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตารางที่ 13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ปัจจัยความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	น้อยที่สุด (n,%)	น้อย (n,%)	ปานกลาง (n,%)	มาก (n,%)	มากที่สุด (n,%)	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์	5 (2.32)	21 (9.77)	130 (60.46)	49 (22.79)	10 (4.65)	3.18	0.76	ปานกลาง
2. หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการณรงค์ด้านพัฒนาชุมชนและสังคมโดยรวม	5 (2.32)	29 (13.49)	139 (64.65)	37 (17.21)	5 (2.32)	3.04	0.70	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านมีความรับผิดชอบต่อสังคม	10 (4.65)	23 (10.70)	131 (60.93)	46 (21.39)	5 (2.32)	3.06	0.77	ปานกลาง
4. ท่านมีโอกาสช่วยเหลือหรือให้บริการแก่ชุมชนในด้านต่างๆ ตามความรู้ความสามารถ	8 (3.72)	23 (10.70)	131 (60.93)	47 (21.86)	6 (2.79)	3.09	0.76	ปานกลาง
5. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนตามความเหมาะสม	10 (4.65)	28 (13.02)	126 (58.60)	45 (20.93)	6 (2.79)	3.04	0.79	ปานกลาง
<b>รวม</b>						<b>3.08</b>	<b>0.76</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 13 พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้า ประเทศไทยจำกัด **ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม** โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรของพนักงาน ลำดับแรก คือ .หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 รองลงมาท่านมีโอกาสช่วยเหลือหรือให้บริการแก่ชุมชนในด้านต่างๆ ตามความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 หน่วยงานของท่านมีความรับผิดชอบต่อสังคมในการปฏิบัติภารกิจที่ส่งผลกระทบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการณรงค์ด้านพัฒนาชุมชนและสังคมโดยรวม และท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนตามความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ตามลำดับ

#### ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้า ประเทศไทยจำกัด

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) แสดงดังนี้

**ตารางที่ 14** ระดับความคิดเห็นในแต่ละด้านตามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้า ประเทศไทยจำกัด แสดงโดยภาพรวม

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	Mean	S.D.	ระดับ
ด้านการยอมรับองค์กร	3.52	0.74	มาก
ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร	3.75	0.72	มาก
ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร	3.80	0.70	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.69</b>	<b>0.72</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 14 พิจารณาในปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้านพบว่า มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 รองลงมา คือด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และด้านการยอมรับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 มีระดับความคิดเห็นน้อย ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

### ด้านการยอมรับองค์กร

ตารางที่ 15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการยอมรับองค์กร

ปัจจัยการยอมรับองค์กร	น้อยที่สุด (n,%)	น้อย (n,%)	ปานกลาง (n,%)	มาก (n,%)	มากที่สุด (n,%)	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านเชื่อมั่นว่าองค์กรมีความมั่นคง	9 (4.19)	14 (6.51)	78 (36.28)	107 (49.76)	7 (3.25)	3.41	0.83	มาก
2. ท่านยอมรับความคิดเห็นและนโยบายที่องค์กรกำหนด	5 (2.32)	6 (2.79)	72 (33.49)	125 (58.14)	7 (3.25)	3.57	0.72	มาก
3. ท่านไม่มีความกังวลว่าจะถูกให้ออกจากงาน	6 (2.79)	4 (1.86)	74 (34.42)	119 (55.35)	12 (5.58)	3.59	0.75	มาก
4. ผลงานที่ท่านทำได้มักสูงกว่าเป้าหมายที่องค์กรกำหนด	2 (0.93)	10 (4.65)	85 (39.53)	114 (53.02)	4 (1.86)	3.50	0.66	มาก
5. ท่านคิดว่าจะมีอนาคตที่ดีถ้าได้ร่วมงานกับองค์กร	4 (1.86)	11 (5.12)	75 (34.88)	118 (54.88)	7 (3.25)	3.53	0.73	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.52</b>	<b>0.74</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 15 พบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้า ประเทศไทยจำกัด ด้านการยอมรับองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ลำดับแรก คือ ท่านไม่มีความกังวลว่าจะถูกให้ออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 รองลงมาท่านยอมรับความคิดเห็นและนโยบายที่องค์กรกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ท่านคิดว่าจะมีอนาคตที่ดีถ้าได้ร่วมงานกับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ผลงานที่ท่านทำได้มักสูงกว่าเป้าหมายที่องค์กรกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และท่านเชื่อมั่นว่าองค์กรมีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ตามลำดับ



## ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร

ตารางที่ 16 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร

ปัจจัยการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร	น้อยที่สุด (n,%)	น้อย (n,%)	ปานกลาง (n,%)	มาก (n,%)	มากที่สุด (n,%)	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านปฏิบัติ งานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ	0	2 (0.93)	62 (28.84)	128 (59.53)	23 (10.70)	3.80	0.63	มาก
2. เมื่อมีความจำเป็นเร่งด่วน ท่านพร้อมอุทิศตนและเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อที่จะทำงานในวันหยุด	3 (1.39)	5 (2.32)	66 (30.69)	114 (53.02)	27 (12.56)	3.73	0.76	มาก
3. ท่านเต็มใจที่จะลงทุนลงแรงเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	0	7 (3.25)	66 (30.70)	119 (55.35)	23 (10.70)	3.73	0.69	มาก
4. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานก่อนเวลาเสมอ	3 (1.39)	8 (3.72)	67 (31.16)	115 (53.49)	22 (10.23)	3.67	0.77	มาก
5. ท่านมีความรู้สึกยินดีที่จะทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นการที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน	2 (0.93)	6 (2.79)	55 (25.58)	119 (55.35)	33 (15.35)	3.81	0.76	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.75</b>	<b>0.72</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 16 พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นิโอทอรอนิก้า ประเทศไทยจำกัด ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ลำดับแรก คือ ท่านมีความรู้สึกยินดีที่จะทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นการที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 รองลงมาท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เมื่อมีความจำเป็นเร่งด่วน ท่านพร้อมอุทิศตนและเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อที่จะทำงานในวันหยุด และ ท่านเต็มใจที่จะลงทุนลงแรงเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

### ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

ตารางที่ 17 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็น ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

ปัจจัยความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร	น้อยที่สุด (n,%)	น้อย (n,%)	ปานกลาง (n,%)	มาก (n,%)	มากที่สุด (n,%)	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรนี้มีความสำคัญต่อท่านมาก	1 (0.46)	10 (4.65)	48 (22.32)	138 (64.19)	18 (8.37)	3.75	0.69	มาก
2. องค์กรและตัวท่านจะเติบโตไปพร้อมกัน	2 (0.93)	8 (3.72)	52 (24.19)	130 (60.46)	23 (10.70)	3.76	0.73	มาก
3. ท่านใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อให้ผลดีที่สุด	0	6 (2.79)	46 (21.39)	136 (63.25)	24 (11.16)	3.83	0.65	มาก
4. ท่านคิดอยู่เสมอว่าความสำเร็จขององค์กรคือความสำเร็จ	2 (0.93)	3 (1.39)	56 (26.05)	126 (58.60)	28 (13.02)	3.81	0.71	มาก
5. ท่านมีความผูกพันกับองค์กรมากและไม่อยากลาออกจากองค์กร	2 (0.93)	7 (3.25)	47 (21.86)	127 (59.07)	32 (14.88)	3.84	0.75	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.80</b>	<b>0.70</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 17 พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้า ประเทศไทยจำกัด ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ลำดับแรกคือ ท่านมีความผูกพันกับองค์กรมาก และไม่อยากลาออกจากองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมาท่านใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อให้ผลดีที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ท่านคิดอยู่เสมอว่าความสำเร็จขององค์กรคือความสำเร็จของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 องค์กรและตัวท่านจะเติบโตไปพร้อมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และองค์กรนี้มีความสำคัญต่อท่านมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ตามลำดับ

### การทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานข้อที่ 1** ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน ที่แตกต่างกันมีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้า ประเทศไทยจำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 1.1** พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าแตกต่างกัน

H0 : พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าแตกต่างกัน

**ตารางที่ 18** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้า จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	เพศ	t-test for Equality of Means					
		N	Mean	S.D.	t	df	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ชาย	23	3.23	0.47	-0.49	213	0.73
	หญิง	192	3.28	0.50	-0.52	28.3	
ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย	ชาย	23	3.69	0.53	0.70	213	0.30
	หญิง	192	3.60	0.61	0.78	29.3	
ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน	ชาย	23	3.37	0.67	-0.33	213	0.17
	หญิง	192	3.41	0.53	-0.28	25.4	
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ชาย	23	3.53	0.66	0.70	213	0.99
	หญิง	192	3.43	0.65	0.68	27.3	
ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ชาย	23	3.60	0.51	0.26	213	0.60
	หญิง	192	3.56	0.59	0.29	29.7	
ด้านสิทธิของพนักงานหรือสิทธิตามรัฐธรรมนูญ	ชาย	23	3.80	0.43	1.79	213	0.07
	หญิง	192	3.60	0.50	2.01	29.6	
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ชาย	23	3.56	0.85	-0.42	213	0.23
	หญิง	192	3.63	0.76	-0.38	26.3	

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	เพศ	t-test for Equality of Means					
		N	Mean	S.D.	t	df	Sig.
ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ชาย	23	3.07	0.79	-0.09	213	0.12
	หญิง	192	3.08	0.63	-0.08	25.4	
ปัจจัยคุณภาพการทำงาน	ชาย	23	3.48	0.50	0.29	213	0.62
	หญิง	192	3.45	0.47	0.27	26.7	

จากตารางที่ 18 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทนี้โอทρονิก้า จำแนกตามเพศ ทั้ง 8 ด้าน มีเพศที่แตกต่างกัน มีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทนี้โอทρονิก้าไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 1.2** พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นี้โอทρονิก้าแตกต่างกัน

H0 : พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นี้โอทρονิก้าไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นี้โอทρονิก้าแตกต่างกัน

ตารางที่ 19 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทนี้โอทρονิก้า จำแนกตามอายุ

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งของ	SS	df	MS	F	Sig
<b>ความแปรปรวน</b>						
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.394	3	0.799	3.245	<b>0.02*</b>
	ภายในกลุ่ม	51.943	211	0.246		
	รวม	54.339	214			
ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	4.229	3	1.410	3.973	<b>0.01*</b>
	ภายในกลุ่ม	74.864	211	0.355		
	รวม	79.093	214			

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งของ ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการพัฒนาความสามารถ ของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.198	3	0.399	1.320	0.27
	ภายในกลุ่ม	63.859	211	0.303		
	รวม	65.057	214			
ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.3637	3	1.879	4.566	0.00**
	ภายในกลุ่ม	86.820	211	0.411		
	รวม	92.457	214			
ด้านการบูรณาการทางด้าน สังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	3.587	3	1.196	3.571	0.02*
	ภายในกลุ่ม	70.651	211	0.335		
	รวม	74.237	214			
ด้านสิทธิของพนักงานหรือสิทธิ ตามรัฐธรรมนูญ	ระหว่างกลุ่ม	0.680	3	0.227	0.902	0.44
	ภายในกลุ่ม	53.034	211	0.251		
	รวม	53.714	214			
ด้านความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	7.112	3	2.371	4.182	0.01*
	ภายในกลุ่ม	119.578	211	0.567		
	รวม	126.689	214			
ด้านความเกี่ยวข้องและเป็น ประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	5.897	3	1.966	4.890	0.00**
	ภายในกลุ่ม	84.822	211	0.402		
	รวม	90.719	214			
ปัจจัยคุณภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.283	3	1.094	5.122	0.00**
	ภายในกลุ่ม	45.089	211	0.214		
	รวม	48.373	214			

หมายเหตุ \* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

\*\* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 19 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้า จำแนกตามอายุ ค่า Sig. ที่น้อยกว่า 0.05 มี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีที่มีความปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อ



สังคม หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ต่อโดยใช้สถิติ LSD ซึ่งได้ผลลัพธ์ดังตารางที่ 28-33

**ตารางที่ 20** แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานในการปฏิบัติงานที่มีอายุกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20 ปี	20-25 ปี	26-35 ปี	มากกว่า 35 ปี
		3.20	3.35	3.21	3.00
ต่ำกว่า 20 ปี	3.20	-	-0.17 (0.56)	-0.01 (0.97)	0.20 (0.47)
20-25 ปี	3.35	-	-	0.14 (0.08)	0.35 <b>(0.01*)</b>
26-35 ปี	3.21	-	-	-	0.21 (0.11)
มากกว่า 35 ปี	3.00	-	-	-	-

หมายเหตุ \* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 20 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างอายุที่แตกต่างกัน มีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้า ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า มีความแตกต่างกัน ได้แก่ กลุ่มอายุในช่วง 20-25 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มอายุมากกว่า 35 ปี โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.35 ตามลำดับ

### ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย

ตารางที่ 21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานในการปฏิบัติงานที่มีอายุกับ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20 ปี	20-25 ปี	26-35 ปี	มากกว่า 35 ปี
		3.35	3.71	3.53	3.26
ต่ำกว่า 20 ปี	3.35	-	-0.36 (0.24)	-1.77 (0.57)	0.87 (0.79)
20-25 ปี	3.71	-	-	0.19 (0.05)	<b>0.44</b> <b>(0.00**)</b>
26-35 ปี	3.53	-	-	-	0.26 (0.09)
มากกว่า 35 ปี	3.26	-	-	-	-

หมายเหตุ \* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

\*\* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 21 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างอายุที่แตกต่างกัน มีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้า ในด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย พบว่า มีความแตกต่างกัน ได้แก่ กลุ่มอายุในช่วง 20-25 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มอายุมากกว่า 35 ปี โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.44 ตามลำดับ

### ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ตารางที่ 22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานในการปฏิบัติงานที่มีอายุกับ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20 ปี	20-25 ปี	26-35 ปี	มากกว่า 35 ปี
		3.60	3.54	3.37	2.99
ต่ำกว่า 20 ปี	3.60	-	0.06 (0.86)	0.23 (0.49)	0.61 (0.85)
20-25 ปี	3.54	-	-	0.17 (0.09)	0.55 (0.00**)
26-35 ปี	3.37	-	-	-	0.38 (0.02*)
มากกว่า 35 ปี	2.99	-	-	-	-

หมายเหตุ \* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

\*\* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 22 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างอายุที่แตกต่างกัน มีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้า ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่า มีความแตกต่างกัน ได้แก่ กลุ่มอายุในช่วง 20-25 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มอายุมากกว่า 35 ปี และช่วง 26-35ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มอายุมากกว่า 35 ปี โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.55 และ 0.38 ตามลำดับ

**ตารางที่ 23** แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานในการปฏิบัติงานที่มีอายุกับ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20 ปี	20-25 ปี	26-35 ปี	มากกว่า 35 ปี
		3.75	3.65	3.47	3.25
ต่ำกว่า 20 ปี	3.75	-	0.09 (0.75)	0.28 (0.35)	0.49 (0.12)
20-25 ปี	3.65	-	-	0.18 (0.04*)	0.40 (0.01*)
26-35 ปี	3.47	-	-	-	0.22 (0.16)
มากกว่า 35 ปี	3.25	-	-	-	-

หมายเหตุ \* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 23 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างอายุที่แตกต่างกัน มีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิโธรอนิก้า ในด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า มีความแตกต่างกัน ได้แก่ กลุ่มอายุในช่วง 20-25 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มอายุช่วงอายุ 26-35 ปี และอายุมากกว่า 35 ปี โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.18

**ตารางที่ 24** แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานในการปฏิบัติงานที่มีอายุกับ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20 ปี	20-25 ปี	26-35 ปี	มากกว่า 35 ปี
		3.75	3.74	3.54	3.12
ต่ำกว่า 20 ปี	3.75	-	0.01 (0.98)	0.21 (0.59)	0.63 (0.13)
20-25 ปี	3.74	-	-	0.19 (0.09)	0.62 (0.00**)
26-35 ปี	3.54	-	-	-	0.43 (0.03*)
มากกว่า 35 ปี	3.12	-	-	-	-

หมายเหตุ \* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

\*\* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 24 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างอายุที่แตกต่างกัน มีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้า ในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า มีความแตกต่างกัน ได้แก่ กลุ่มอายุในช่วง 20-25 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มอายุช่วงมากกว่า 35 ปี และช่วงอายุ 26-35 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าช่วงอายุมากกว่า 35 ปี โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.62 และ 0.43 ตามลำดับ

**ตารางที่ 25** แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานในการปฏิบัติงานที่มีอายุกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20 ปี	20-25 ปี	26-35 ปี	มากกว่า 35 ปี
		3.50	3.18	2.95	2.69
ต่ำกว่า 20 ปี	3.50	-	0.32 (0.33)	0.55 (0.09)	0.81 (0.02*)
20-25 ปี	3.18	-	-	0.23 (0.02*)	0.49 (0.00**)
26-35 ปี	2.95	-	-	-	0.26 (0.12)
มากกว่า 35 ปี	2.69	-	-	-	-

หมายเหตุ \* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

\*\* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 25 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างอายุที่แตกต่างกัน มีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้า ในด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า มีความแตกต่างกัน ได้แก่ กลุ่มช่วงอายุต่ำกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่า 35 ปี และช่วงอายุในช่วง 20-25 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มอายุช่วง 26-35 ปี และอายุมากกว่า 35 ปี โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.81 0.23 และ 0.49 ตามลำดับ



**สมมติฐานข้อที่ 1.3** พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าแตกต่างกัน

H0 : พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน  
บริษัท นีโอทรอนิก้าไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน  
บริษัท นีโอทรอนิก้าแตกต่างกัน

**ตารางที่ 26** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน  
บริษัท นีโอทรอนิก้า จำแนกตามสถานภาพ

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งของ					
	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.065	2	0.032	0.12	0.88
	ภายในกลุ่ม	54.275	212	0.256		
	รวม	54.339	214			
ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	0.707	2	0.353	0.97	0.39
	ภายในกลุ่ม	78.387	212	0.370		
	รวม	79.093	214			
ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.133	2	0.067	0.22	0.80
	ภายในกลุ่ม	64.924	212	0.306		
	รวม	65.057	214			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.250	2	0.125	0.29	0.75
	ภายในกลุ่ม	92.207	212	0.435		
	รวม	92.457	214			
ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.352	2	0.176	0.51	0.60
	ภายในกลุ่ม	73.885	212	0.349		
	รวม	74.237	214			
ด้านสิทธิของพนักงานหรือสิทธิตามรัฐธรรมนูญ	ระหว่างกลุ่ม	0.003	2	0.001	0.01	0.99
	ภายในกลุ่ม	53.712	212	0.253		
	รวม	53.714	214			

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งของ					
	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.220	2	0.110	0.184	0.83
	ภายในกลุ่ม	126.469	212	0.597		
	รวม	126.689	214			
ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.488	2	0.244	0.573	0.57
	ภายในกลุ่ม	90.231	212	0.426		
	รวม	90.719	214			
ปัจจัยคุณภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.056	2	0.030	0.130	0.88
	ภายในกลุ่ม	48.314	212	0.228		
	รวม	48.373	214			

จากตารางที่ 26 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างมีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้า จำแนกตาม ทั้ง 8 มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 1.4** พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าแตกต่างกัน

H0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าแตกต่างกัน

**ตารางที่ 27** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท นีโอทรอนิก้า จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งของ					
	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.449	4	0.612	2.478	0.05
	ภายในกลุ่ม	54.890	210	0.247		
	รวม	54.339	214			
ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	8.544	4	2.136	6.358	0.06
	ภายในกลุ่ม	70.549	210	0.336		
	รวม	79.093	214			
ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.437	4	0.856	2.928	0.12
	ภายในกลุ่ม	61.620	210	0.293		
	รวม	65.057	214			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.872	4	2.218	5.572	0.13
	ภายในกลุ่ม	83.585	210	0.398		
	รวม	92.457	214			
ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	4.808	4	1.202	3.636	0.14
	ภายในกลุ่ม	69.429	210	0.331		
	รวม	74.237	214			
ด้านสิทธิของพนักงานหรือสิทธิตามรัฐธรรมนูญ	ระหว่างกลุ่ม	3.609	4	0.902	3.781	0.06
	ภายในกลุ่ม	50.105	210	0.239		
	รวม	53.714	214			
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	8.595	4	2.149	3.821	0.07
	ภายในกลุ่ม	118.095	210	0.562		
	รวม	126.689	214			
ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	10.741	4	2.685	7.051	0.13
	ภายในกลุ่ม	79.978	210	0.381		
	รวม	90.719	214			
ปัจจัยคุณภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.471	4	1.368	6.694	0.05
	ภายในกลุ่ม	42.902	210	0.204		
	รวม	48.373	214			

จากตารางที่ 27 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างมีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้า จำแนกตามระดับการศึกษา ทั้ง 8 มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 1.5** พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าแตกต่างกัน

H0 : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าแตกต่างกัน

**ตารางที่ 28** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้า จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.933	4	0.483	1.937	0.11
	ภายในกลุ่ม	52.406	210	0.250		
	รวม	54.339	214			
ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	6.701	4	1.675	4.860	0.00**
	ภายในกลุ่ม	72.392	210	0.345		
	รวม	79.093	214			
ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.258	4	0.564	1.887	0.11
	ภายในกลุ่ม	60.800	210	0.299		
	รวม	65.057	214			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.433	4	2.628	6.677	0.00**
	ภายในกลุ่ม	82.024	210	0.391		
	รวม	29.457	214			

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งของ					
	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	6.131	4	1.533	4.726	0.00**
	ภายในกลุ่ม	68.106	210	0.324		
	รวม	74.237	214			
ด้านสิทธิของพนักงานหรือสิทธิตามรัฐธรรมนูญ	ระหว่างกลุ่ม	3.556	4	0.891	3.733	0.01*
	ภายในกลุ่ม	50.149	210	0.239		
	รวม	53.714	214			
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	15.775	4	3.944	7.467	0.00**
	ภายในกลุ่ม	110.914	210	0.528		
	รวม	126.689	214			
ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	6.152	4	1.538	3.819	0.01*
	ภายในกลุ่ม	84.567	210	0.403		
	รวม	90.719	214			
ปัจจัยคุณภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.513	4	1.378	6.753	0.00**
	ภายในกลุ่ม	42.860	210	0.204		
	รวม	48.373	214			

หมายเหตุ \* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

\*\* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 28 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้า **จำแนกตามรายได้ต่อเดือน** ค่า Sig. ที่น้อยกว่า 0.05 มี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงานหรือสิทธิตามรัฐธรรมนูญ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายความว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ต่อโดยใช้สถิติ LSD ซึ่งได้ผลลัพธ์ดังตารางที่ 30-36



**ตารางที่ 29** แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานในการปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่อเดือนกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย

		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	15,001- 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	มากกว่า 25,000 บาท
<b>รายได้ต่อเดือน</b>	<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.27</b>	<b>3.69</b>	<b>3.73</b>	<b>3.47</b>	<b>3.80</b>
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.27	-	-0.42 (0.00**)	-0.46 (0.00**)	-0.19 (0.44)	-0.53 (0.09)
10,001- 15,000 บาท	3.69	-	-	-0.45 (0.65)	0.22 (0.37)	-0.11 (0.71)
15,001- 20,000 บาท	3.73	-	-	-	0.27 (0.29)	-0.67 (0.83)
20,001- 25,000 บาท	3.47	-	-	-	-	0.33 (0.38)
มากกว่า 25,000 บาท	3.80	-	-	-	-	-

หมายเหตุ \* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

\*\* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 29 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้า ในด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย พบว่า มีความแตกต่างกัน ได้แก่ กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยรายได้น้อยกว่า 10,001-15,000 บาท และช่วงรายได้ 15,001-20,000 บาท โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.42 และ 0.46 ตามลำดับ

ตารางที่ 30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานในการปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่อเดือนกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า	10,001-	15,001-	20,001-	มากกว่า
		10,000 บาท	15,000 บาท	20,000 บาท	25,000 บาท	25,000 บาท
		3.02	3.52	3.63	3.63	3.40
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.02	-	-0.51 (0.00**)	-0.61 (0.00**)	-0.61 (0.03*)	-0.38 (0.24)
10,001-15,000 บาท	3.52	-	-	-0.03 (0.00**)	-0.11 (0.33)	-0.12 (0.67)
15,001-20,000 บาท	3.63	-	-	-	-0.01 (0.98)	0.23 (0.48)
20,001-25,000 บาท	3.63	-	-	-	-	0.23 (0.56)
มากกว่า 25,000 บาท	3.40	-	-	-	-	-

หมายเหตุ \* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

\*\* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 30 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้า ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานพบว่า มีความแตกต่างกัน ได้แก่ กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยรายได้น้อยกว่า 10,001-15,000 บาท ช่วงรายได้ 15,001-20,000 บาท และช่วงรายได้ 20,001-25,000 บาท และช่วงรายได้ 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยรายได้น้อยกว่า ช่วงรายได้ 15,001-20,000 บาทโดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.51 0.61 0.61 และ 0.03 ตามลำดับ

**ตารางที่ 31** แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานในการปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่อเดือนกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า	10,001-	15,001-	20,001-	มากกว่า
		10,000 บาท	15,000 บาท	20,000 บาท	25,000 บาท	25,000 บาท
		3.24	3.65	3.66	3.83	3.45
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.24	-	-0.40 (0.00**)	-0.42 (0.00**)	-0.59 (0.02*)	-0.21 (0.49)
10,001-15,000 บาท	3.65	-	-	-0.14 (0.89)	-0.19 (0.43)	0.19 (0.50)
15,001-20,000 บาท	3.66	-	-	-	0.17 (0.48)	0.21 (0.29)
20,001-25,000 บาท	3.83	-	-	-	-	0.38 (0.38)
มากกว่า 25,000 บาท	3.45	-	-	-	-	-

หมายเหตุ \* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

\*\* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 31 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้า ในด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า มีความแตกต่างกัน ได้แก่ กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยรายได้น้อยกว่า 10,001-15,000 บาท ช่วงรายได้ 15,001-20,000 บาท และช่วงรายได้ 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยรายได้น้อยกว่า ช่วงรายได้ 15,001-20,000 บาท โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.40 0.42 และ 0.59 ตามลำดับ

**ตารางที่ 32** แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานในการปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่อเดือนกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงานหรือสิทธิตามรัฐธรรมนูญ

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า	10,001-	15,001-	20,001-	มากกว่า
		10,000 บาท	15,000 บาท	20,000 บาท	25,000 บาท	25,000 บาท
		3.39	3.65	3.75	3.67	3.90
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.39	-	-0.26 (0.00**)	-0.36 (0.00**)	0.28 (0.19)	0.51 (0.05)
10,001-15,000 บาท	3.65	-	-	-0.09 (0.25)	-0.02 (0.93)	-0.25 (0.31)
15,001-20,000 บาท	3.75	-	-	-	0.08 (0.71)	-0.15 (0.54)
20,001-25,000 บาท	3.67	-	-	-	-	-0.23 (0.46)
มากกว่า 25,000 บาท	3.90	-	-	-	-	-

หมายเหตุ \* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

\*\* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 32 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้า ในด้านสิทธิของพนักงานหรือสิทธิตามรัฐธรรมนูญ พบว่า มีความแตกต่างกัน ได้แก่ กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยรายได้น้อยกว่า 10,001-15,000 บาท และช่วงรายได้ 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยรายได้น้อยกว่า ช่วงรายได้ 15,001-20,000 บาท โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.26 และ 0.36 ตามลำดับ

**ตารางที่ 33** แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานในการปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่อเดือนกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	15,001- 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	มากกว่า 25,000 บาท
<b>รายได้ต่อเดือน</b>	<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.15</b>	<b>3.75</b>	<b>3.84</b>	<b>3.63</b>	<b>2.90</b>
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.15	-	-0.60 (0.00**)	-0.69 (0.00**)	-0.48 (0.13)	0.25 (0.51)
10,001- 15,000 บาท	3.75	-	-	-0.88 (0.48)	0.11 (0.71)	0.85 (0.02*)
15,001- 20,000 บาท	3.84	-	-	-	-0.20 (0.52)	0.94 (0.01*)
20,001- 25,000 บาท	3.63	-	-	-	-	0.73 (0.12)
มากกว่า 25,000 บาท	2.90	-	-	-	-	-

หมายเหตุ \* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

\*\* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 33 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าใน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า มีความแตกต่างกัน ได้แก่ กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยรายได้น้อยกว่า 10,001-15,000 บาท และช่วงรายได้ 15,001-20,000 บาท ส่วนช่วงรายได้ 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยรายได้น้อยกว่า ช่วงรายได้มากกว่า 25,000 บาท และส่วนรายได้ 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยรายได้น้อยกว่า ช่วงรายได้มากกว่า 25,000 บาท โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.60 0.69 0.85 และ 0.94 ตามลำดับ



**ตารางที่ 34** แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานในการปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่อเดือนกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า	10,001-	15,001-	20,001-	มากกว่า
		10,000 บาท	15,000 บาท	20,000 บาท	25,000 บาท	25,000 บาท
		2.75	3.17	3.15	3.27	3.00
ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.75	-	-0.42 (0.00**)	-4.00 (0.00**)	-0.52 (0.06)	0.25 (0.45)
10,001-15,000 บาท	3.17	-	-	0.24 (0.82)	-0.94 (0.73)	0.17 (0.59)
15,001-20,000 บาท	3.15	-	-	-	-0.12 (0.67)	0.15 (0.65)
20,001-25,000 บาท	3.27	-	-	-	-	0.27 (0.52)
มากกว่า 25,000 บาท	3.00	-	-	-	-	-

หมายเหตุ \* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

\*\* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 34 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าใน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า มีความแตกต่างกัน ได้แก่ กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยรายได้น้อยกว่า 10,001-15,000 บาท และช่วงรายได้ 15,001-20,000 บาท โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.42 และ 4.00 ตามลำดับ

**สมมติฐานข้อที่ 1.6** พนักงานที่มีอายุการทำงานที่ต่างกัน มีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าแตกต่างกัน

H0 : พนักงานที่มีอายุการทำงานที่ต่างกัน มีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานที่มีอายุการทำงานที่ต่างกัน มีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าแตกต่างกัน

**ตารางที่ 35** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท นีโอทรอนิกส์ จำกัดตามอายุการทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งของ					
	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.331	3	0.7	3.152	<b>0.03*</b>
	ภายในกลุ่ม	52.009	211	0.246		
	รวม	54.339	214			
ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	2.648	3	0.883	2.437	0.07
	ภายในกลุ่ม	76.445	211	0.362		
	รวม	79.093	214			
ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.458	3	0.486	1.612	0.19
	ภายในกลุ่ม	63.600	211	0.301		
	รวม	65.057	214			
ด้านความก้าวหน้าและความเป็นกันเองในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.255	3	1.085	2.566	0.06
	ภายในกลุ่ม	89.202	211	0.423		
	รวม	92.457	214			
ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	2.057	3	0.686	2.004	0.11
	ภายในกลุ่ม	72.180	211	0.342		
	รวม	74.237	214			
ด้านสิทธิของพนักงานหรือสิทธิตามรัฐธรรมนูญ	ระหว่างกลุ่ม	1.418	3	0.473	1.907	0.13
	ภายในกลุ่ม	52.296	211	0.248		
	รวม	53.714	214			
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2.761	3	0.920	1.567	0.19
	ภายในกลุ่ม	123.929	211	0.587		
	รวม	126.689	214			

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งของ					
	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.362	3	0.454	1.072	0.36
	ภายในกลุ่ม	89.358	211	0.423		
	รวม	90.719	214			
ปัจจัยคุณภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.616	3	0.538	2.431	0.07
	ภายในกลุ่ม	46.756	211	0.222		
	รวม	48.373	214			

จากตารางที่ 35 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้า จำแนกตามอายุการทำงาน ค่า Sig. ที่น้อยกว่า 0.05 มี 1 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายความว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ต่อโดยใช้สถิติ LSD ซึ่งได้ผลลัพธ์ดังตารางที่ 44

ตารางที่ 36 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานในการปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่อเดือนกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี			
		ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	3.24	-	-0.10 (0.22)	-0.20 (0.08)	-0.10 (0.46)
1-5 ปี	3.34	-	-	0.31 (0.00**)	-0.00 (0.99)
6-10 ปี	3.03	-	-	-	0.31 (0.04*)
มากกว่า 10 ปี	3.34	-	-	-	-

หมายเหตุ \* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

\*\* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 36 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นีโธทรอนิก้าใน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมพบว่า มีความแตกต่างกัน ได้แก่ กลุ่มอายุการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยอายุการทำงานน้อยกว่า 6-10 ปี ส่วนช่วงอายุการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.31 และ 0.31 ตามลำดับ

**สมมติฐานข้อที่ 2** ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน ที่แตกต่างกันมีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโธทรอนิก้า ประเทศไทยจำกัด ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 2.1** พนักงานที่มีเพศที่ต่างกันมีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโธทรอนิก้าแตกต่างกัน

H0 : พนักงานที่มีเพศที่ต่างกันมีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโธทรอนิก้าไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานที่มีเพศที่ต่างกันมีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโธทรอนิก้าแตกต่างกัน

**ตารางที่ 37** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโธทรอนิก้า จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	t-test for Equality of Means						
	เพศ	N	Mean	S.D.	t	df.	Sig.
ด้านการยอมรับองค์กร	ชาย	23	3.434	0.84	-0.735	213	<b>0.01*</b>
	หญิง	192	3.531	0.55	-0.536	24.38	
ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร	ชาย	23	3.913	0.61	1.363	213	0.98
	หญิง	192	3.731	0.60	1.343	27.33	
ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร	ชาย	23	4.017	0.59	1.782	213	0.51
	หญิง	192	3.772	0.62	1.864	28.24	
ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	ชาย	23	3.788	0.61	0.992	213	0.10
	หญิง	192	3.678	0.48	0.821	25.35	

หมายเหตุ \* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 37 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้า จำแนกตามเพศ ค่า Sig. ที่น้อยกว่า 0.05 มี 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับองค์กร หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าแตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 2.2** พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าแตกต่างกัน

H0 : พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าแตกต่างกัน

**ตารางที่ 38** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้า จำแนกตามอายุ

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการยอมรับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.470	3	1.157	3.389	0.02*
	ภายในกลุ่ม	72.026	211	0.341		
	รวม	75.496	214			
ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.369	3	0.456	1.249	0.29
	ภายในกลุ่ม	77.108	211	0.365		
	รวม	78.477	214			
ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.696	3	0.232	0.591	0.62
	ภายในกลุ่ม	82.864	211	0.393		
	รวม	83.560	214			
ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.671	3	0.221	0.887	0.45
	ภายในกลุ่ม	53.262	211	0.252		
	รวม	53.934	214			

หมายเหตุ \* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05



จากตารางที่ 38 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นิโธรอนิก้า **จำแนกตามอายุ** ค่า Sig. ที่น้อยกว่า 0.05 มี 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับองค์กร หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นิโธรอนิก้าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ต่อโดยใช้สถิติ LSD ซึ่งได้ผลลัพธ์ดังตารางที่ 47

**ตารางที่ 39** แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานในการปฏิบัติงานที่มีอายุกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการยอมรับองค์กร

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20 ปี	20-25 ปี	26-35 ปี	มากกว่า 35 ปี
		3.70	3.59	3.46	3.17
ต่ำกว่า 20 ปี	3.70	-	0.10 (0.73)	0.24 (0.42)	0.53 (0.10)
20-25 ปี	3.59	-	-	0.14 (0.13)	0.43 (0.00**)
26-35 ปี	3.46	-	-	-	0.29 (0.06)
มากกว่า 35 ปี	3.17	-	--	-	-

หมายเหตุ \* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

\*\* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 39 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างอายุที่แตกต่างกัน มีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นิโธรอนิก้า ในด้านการยอมรับองค์กร พบว่า มีความแตกต่างกัน ได้แก่ กลุ่มอายุในช่วง 20-25 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มอายุมากกว่า 35 ปี โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.43 ตามลำดับ

**สมมติฐานข้อที่ 2.3** พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าแตกต่างกัน

H0 : พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าแตกต่างกัน

**ตารางที่ 40** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้า จำแนกตามสถานภาพ

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งของ		SS	df	MS	F	Sig
	ความ	แปรปรวน					
ด้านการยอมรับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม		0.125	2	0.062	0.176	0.84
	ภายในกลุ่ม		75.371	212	0.356		
	รวม		75.496	214			
ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม		0.841	2	0.420	1.148	0.32
	ภายในกลุ่ม		77.637	212	0.366		
	รวม		78.477	214			
ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม		0.652	2	0.326	0.834	0.44
	ภายในกลุ่ม		82.908	212	0.391		
	รวม		83.560	214			
ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม		0.289	2	0.144	0.571	0.57
	ภายในกลุ่ม		53.645	212	0.253		
	รวม		53.934	214			

จากตารางที่ 40 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทนีโอทรอนิก้า **จำแนกตามเพศ** ทั้ง 3 ด้าน มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนีโอทรอนิก้าไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 2.4** พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าแตกต่างกัน

H0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าแตกต่างกัน

**ตารางที่ 41** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้า จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งของ		SS	df	MS	F	Sig
	ความแปรปรวน						
ด้านการยอมรับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม		3.714	4	0.929	2.716	0.05
	ภายในกลุ่ม		71.782	210	0.342		
	รวม		75.496	214			
ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม		2.081	4	0.520	1.430	0.23
	ภายในกลุ่ม		76.396	210	0.364		
	รวม		78.477	214			
ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม		3.177	4	0.794	2.075	0.09
	ภายในกลุ่ม		80.383	210	0.383		
	รวม		83.560	214			
ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม		2.620	4	0.655	2.681	0.04*
	ภายในกลุ่ม		51.314	210	0.244		
	รวม		53.934	214			

หมายเหตุ \* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 41 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทนีโอทรอนิก้า **จำแนกตามระดับการศึกษา** ทั้ง 3 ด้าน มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนีโอทรอนิก้าไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 2.5** พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าแตกต่างกัน

H0 : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าแตกต่างกัน

**ตารางที่ 42** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้า จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งของ		SS	df	MS	F	Sig
	ความแปรปรวน						
ด้านการยอมรับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม		3.432	4	0.858	2.500	<b>0.04*</b>
	ภายในกลุ่ม		72.064	210	0.343		
	รวม		75.496	214			
ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม		1.219	4	0.305	0.823	0.51
	ภายในกลุ่ม		77.258	210	0.368		
	รวม		48.477	214			
ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม		0.918	4	0.230	0.583	0.68
	ภายในกลุ่ม		82.641	210	0.394		
	รวม		83.560	214			
ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม		1.372	4	0.343	1.371	0.25
	ภายในกลุ่ม		52.562	210	0.250		
	รวม		53.934	214			

หมายเหตุ \* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 42 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้า **จำแนกตามรายได้ต่อเดือน** ค่า Sig. ที่น้อยกว่า 0.05 มี 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับองค์กร หมายความว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ต่อโดยใช้สถิติ LSD ซึ่งได้ผลลัพธ์ดังตารางที่ 44

**ตารางที่ 43** แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานในการปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่อเดือนกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับองค์กร

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า	10,001-	15,001-	20,001-	มากกว่า
		10,000 บาท	15,000 บาท	20,000 บาท	25,000 บาท	25,000 บาท
		3.28	3.56	3.65	3.47	3.55
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.28	-	-2.71 (0.01*)	-0.37 (0.00**)	-0.18 (0.47)	0.27 (0.39)
10,001-15,000 บาท	3.56	-	-	-0.96 (0.33)	0.89 (0.72)	0.01 (0.99)
15,001-20,000 บาท	3.65	-	-	-	-0.18 (0.25)	0.10 (0.30)
20,001-25,000 บาท	3.47	-	-	-	-	-0.08 (0.83)
มากกว่า 25,000 บาท	3.55	-	-	-	-	-

หมายเหตุ \* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

\*\* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 43 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้า ในด้านการยอมรับองค์กร พบว่า มีความแตกต่างกัน ได้แก่ กลุ่มรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ารายได้ 10,001-15,000 และรายได้ 15,001-15,000 บาท โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 และ 0.37 ตามลำดับ



**สมมติฐานข้อที่ 2.6** พนักงานที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าแตกต่างกัน

H0 : พนักงานที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าแตกต่างกัน

**ตารางที่ 44** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของปัจจัยคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้า จำแนกตามอายุการทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งของ		SS	df	MS	F	Sig
	ความแปรปรวน						
ด้านการยอมรับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม		1.879	3	0.626	1.795	0.15
	ภายในกลุ่ม		73.617	211	0.349		
	รวม		75.496	214			
ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม		0.760	3	0.253	0.688	0.56
	ภายในกลุ่ม		77.718	211	0.363		
	รวม		78.477	214			
ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม		0.559	3	0.186	0.474	0.70
	ภายในกลุ่ม		83.001	211	0.393		
	รวม		83.560	214			
ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม		0.553	3	0.184	0.729	0.54
	ภายในกลุ่ม		53.381	211	0.253		
	รวม		53.934	214			

จากตารางที่ 44 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทนีโอทรอนิก้า จำแนกตามอายุการทำงาน ทั้ง 3 ด้าน มีอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนีโอทรอนิก้าไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 3** พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันมีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนิโอรอนิก้าแตกต่างกัน

H0 : พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันมีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนิโอรอนิก้าไม่แตกต่างกัน

H1 : พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันมีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนิโอรอนิก้าแตกต่างกัน

**ตารางที่ 45** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิโอรอนิก้า

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งของ		df	MS	F	Sig
	ความแปรปรวน	SS				
ด้านการยอมรับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	62.72	100	0.63	5.60	0.00**
	ภายในกลุ่ม	12.77	114	0.11		
	รวม	75.49	214			
ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	58.83	100	0.59	3.41	0.00**
	ภายในกลุ่ม	19.65	114	0.17		
	รวม	78.48	214			
ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	63.75	100	0.64	3.67	0.00**
	ภายในกลุ่ม	19.81	114	0.17		
	รวม	83.56	214			
ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	44.38	100	0.44	5.29	0.00**
	ภายในกลุ่ม	9.56	114	0.08		
	รวม	53.93	214			

หมายเหตุ \* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

\*\* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 45 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นิโอรอนิก้า จำแนกตามปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ค่า Sig. ที่น้อยกว่า 0.05 มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับองค์กร ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร และด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันมีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนิโอรอนิก้าแตกต่างกัน

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โนนีโอทรอนิก้า ประเทศไทยจำกัด มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โนนีโอทรอนิก้า ประเทศไทยจำกัด เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามประชากรศาสตร์ และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามประชากรศาสตร์

โดยการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เก็บข้อมูลโดยให้กลุ่มตอบแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นเครื่องมือแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โนนีโอทรอนิก้า ประเทศไทยจำกัด จำนวน 215 คน

#### สรุปผลการศึกษา

จากผลการวิเคราะห์แบบสอบถามของพนักงานในการปฏิบัติงาน ของบริษัท โนนีโอทรอนิก้า ประเทศไทยจำกัด สรุปผลการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โนนีโอทรอนิก้า ประเทศไทยจำกัด โดยการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) Independent Samples t-test และ One-way Analysis ดังนี้

#### ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท โนนีโอทรอนิก้า ประเทศไทยจำกัด

จากการวิเคราะห์ พบว่าพนักงานบริษัท โนนีโอทรอนิก้า ประเทศไทยจำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ในช่วงประมาณ 20-25 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. รายได้ต่อเดือนประมาณ 10,001-15,000 บาท และอายุการทำงานมีอายุประมาณ 1-5 ปี

## ข้อมูลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท นีโอทρονิก้า ประเทศไทย จำกัด

เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) แสดงได้ดังนี้

เป็นการแสดงระดับความคิดเห็นในแต่ละด้านตามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทρονิก้า ประเทศไทย จำกัด แสดงโดยภาพรวม

จากการพิจารณาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้านพบว่า มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดด้านสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว รองลงมาด้านสิทธิของพนักงานหรือสิทธิตามรัฐธรรมนูญ ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ระดับความคิดเห็นน้อยตามลำดับ และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

**1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรของพนักงาน ลำดับแรก คือ เงินค่าล่วงเวลาที่ได้รับการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยุติธรรมรองลงมาเงินเดือนค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ท่านได้รับเงิน เดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับการดำรงชีพ และท่านได้รับรายได้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ตามลำดับ

**2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรของพนักงาน ลำดับแรก คือ ห้องทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ รองลงมาที่ท่านมีการจัดสถานที่ทำงานและจัดวางสิ่งของอย่างมีระเบียบสถานที่ที่ท่านทำงานถูกสุขลักษณะ และองค์กรของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยอย่างดี และ วัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อการใช้งาน ตามลำดับ

**3. ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรของพนักงาน ลำดับแรก คือ ท่านมีความกระตือรือร้นที่อยากทำงานตลอดเวลา รองลงมางานที่ท่านทำช่วยให้ท่านได้เกิดการเรียนรู้ หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับท่านมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการศึกษาตามลำดับ

**4. ด้านก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรของพนักงาน ลำดับแรก คือ องค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้า รองลงมาท่านได้รับขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งเท่าเทียมกับผู้อื่น ท่านเชื่อว่าท่านสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสายอาชีพ และท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นตามลำดับ

**5. ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรของพนักงาน ลำดับแรก คือ ท่านมีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงานเสมอ รองลงมาผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นจากท่าน เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ผู้บังคับบัญชาจะให้โอกาสท่านในการรับผิดชอบตัดสินใจงานต่างๆ และท่านสามารถมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ตามลำดับ

**6. ด้านสิทธิของพนักงานหรือสิทธิตามรัฐธรรมนูญ** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรของพนักงาน ลำดับแรก คือ ท่านได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรด้วยความเต็มใจ รองลงมาท่านได้รับโอกาสในการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงาน หากท่านถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ท่านจะได้รับการพิจารณาสอบสวนหรือถูกลงโทษอย่างยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น และท่านได้รับการพิจารณาความคิดความชอบอย่างยุติธรรม ตามลำดับ

**7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรของพนักงาน ลำดับแรก คือ หากท่านต้องทำงานล่วงเวลาบุคคลในครอบครัวให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่รองลงมาระยะเวลาที่ท่านทำงานนั้นมีความเหมาะสม ท่านได้รับมอบหมายงานพิเศษหรืองานเร่งด่วนไม่บ่อย ท่านสามารถลาออกไปพักผ่อนได้อย่างอิสระ และนานๆ ครั้งที่ท่านต้องนำงานไปทำที่บ้าน ตามลำดับ

**8. ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม** โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรของพนักงาน ลำดับแรก คือ หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์รองลงมาท่านมีโอกาสช่วยเหลือหรือให้บริการแก่ชุมชนในด้านต่างๆ ตามความรู้ความสามารถ หน่วยงานของท่านมีความรับผิดชอบต่อสังคมในการปฏิบัติภารกิจที่ส่งผลกระทบต่อสังคม หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการณรงค์ด้านพัฒนาชุมชนและสังคมโดยรวม และท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนตามความเหมาะสมตามลำดับ



## ข้อมูลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท นิโอทอรอนิก้า ประเทศไทย จำกัด

เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) แสดงดังนี้

เป็นการแสดงระดับความคิดเห็นในแต่ละด้านตามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนิโอทอรอนิก้า ประเทศไทยจำกัด แสดงโดยภาพรวม

จากการพิจารณาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้านพบว่า มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร รองลงมา คือด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กรและด้านการยอมรับองค์กร มีระดับความคิดเห็นน้อย ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

**1. ด้านการยอมรับองค์กร** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ลำดับแรก คือ ท่านไม่มีความกังวลว่าจะถูกให้ออกจากงาน รองลงมาท่านยอมรับความคิดเห็นและนโยบายที่องค์กรกำหนด ท่านคิดว่าจะมีอนาคตที่ดีถ้าได้ร่วมงานกับองค์กร ผลงานที่ท่านทำได้มักสูงกว่าเป้าหมายที่องค์กรกำหนด และท่านเชื่อมั่นว่าองค์กรมีความมั่นคงตามลำดับ

**2. ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ลำดับแรก คือ ท่านมีความรู้สึกยินดีที่จะทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นการที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน รองลงมาท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เมื่อมีความจำเป็นเร่งด่วน ท่านพร้อมอุทิศตนและเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อที่จะทำงานในวันหยุด และ ท่านเต็มใจที่จะลงทุนลงแรงเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรและท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานก่อนเวลาเสมอตามลำดับ

**3. ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ลำดับแรก คือ ท่านมีความผูกพันกับองค์กรมาก และไม่ยากลาออกจากองค์กร รองลงมาท่านใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อให้ผลดีที่สุด ท่านคิดอยู่เสมอว่าความสำเร็จขององค์กรคือความสำเร็จของท่าน องค์กรและตัวท่านจะเติบโตไปพร้อมกัน และองค์กรนี้มีความสำคัญต่อท่านมากตามลำดับ



**สมมติฐานข้อที่ 2.2** พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพแตกต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 2.3** พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าแตกต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 2.4** พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 2.5** พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 2.6** พนักงานที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าแตกต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 3** พนักงานที่มีปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันมีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนีโอทรอนิก้าแตกต่างกัน

### อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทนีโอทรอนิก้า ประเทศไทยจำกัด ตามที่ได้กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำข้อสรุปมาอภิปรายผลตามแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ดังนี้ ด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน มีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอทรอนิก้าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์เทพ เงาะด่วน (2555) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทพร กบิลพัฒน์ (2554) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ

บุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรบุรี พบว่า ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรสที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เพศ สถานภาพ และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นิโธรอนิก้าไม่แตกต่างกัน และพบว่า อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นิโธรอนิก้าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ สถานภาพ และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และพบว่าด้านอายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีชา นะเป้า (2556) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม สถานภาพ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาและตำแหน่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑาทพร กบิลพัฒน์ (2554) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรบุรี พบว่า เพศ อายุ ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติ 0.05

ส่วนด้านคุณภาพชีวิตการทำงานกับด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนิโธรอนิก้าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553) ได้ทำการศึกษางานวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์เทพ เงามะต่วน (2555) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันมีความความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05



## ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม ผู้วิจัยมีข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะดังนี้

### 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

จากการตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทาง คือ ผู้บริหารควรพิจารณาเงินเดือนของพนักงานให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและครองชีพในปัจจุบัน เงินเดือนและค่าตอบแทนได้รับเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานความรับผิดชอบงานและความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

### 2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีความปลอดภัย

จากผลการตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทางบริษัท มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางเพิ่มเติม คือ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพเพิ่มเติม สถานที่ทำงานควรมีการจัดการให้ถูกสุขลักษณะ และต้องมีมาตรการรักษาความปลอดภัยอย่างดี ควรมีการจัดสถานที่ทำงานและจัดวางสิ่งของอย่างมีระเบียบ และห้องปฏิบัติของพนักงานต้องมีแสงสว่างที่เพียงพอ

### 3. ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน

จากการตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทางบริษัท มีการพัฒนาความสามารถของพนักงานอยู่เสมอ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางเพิ่มเติม คือ เปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้ารับการฝึกอบรม ในสาขาวิชาภายในโรงงานที่แตกต่างกันออกไป เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ ในทุกด้าน เพื่อความสามารถ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

### 4. ด้านก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

จากการตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นระดับมาก ทำซึ่งแสดงให้เห็นว่าทาง บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางเพิ่มเติม คือ บริษัทควรเพิ่มเติมคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ในสายงานที่พนักงานถนัด และพนักงานควรเชื่อว่าสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสายอาชีพ

## 5. ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

จากการตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นระดับมากทำซึ่ง แสดงให้เห็นว่าทาง บริษัท ให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันของพนักงานร่วม และให้ความร่วมมือกับการบูรณาการทางด้านสังคม ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางเพิ่มเติม คือ ให้นักงาามีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงาน ให้นักงาามีความรับผิดชอบตัดสินใจงานต่างๆ และพนักงานจะต้องยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารต้องรับฟังความคิดเห็นจากพนักงาน

## 6. ด้านสิทธิของพนักงานหรือสิทธิตามรัฐธรรมนูญ

จากการตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นระดับมาก แสดงให้เห็นว่าทาง บริษัท ให้ความสำคัญกับพนักงานด้านสิทธิของพนักงานหรือสิทธิตามรัฐธรรมนูญ ที่พึงกระทำต่อพนักงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางเพิ่มเติม คือ สนับสนุนให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น พนักงานได้รับพิจารณาความชอบอย่างยุติธรรม ผู้บริหารควรมีการสอบสวนหรือถูกลงโทษอย่างยุติธรรมเมื่อพนักงานถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ควรให้พนักงานแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงาน และพนักงานจะได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบองค์กรด้วยความเต็มใจ

## 7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

จากการตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นระดับมาก แสดงให้เห็นว่าทาง บริษัท ให้ความสำคัญเรื่อง งาน และชีวิตส่วนตัว ของพนักงานเป็นอย่างดี ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางเพิ่มเติม คือ จัดสรรเวลาทำงานและเวลาทำงานของพนักงานในพอสมควร ไม่เร่งหรือบังคับให้พนักงานทำงานจะเกิดเวลาทำงานจนเกินไป เพื่อให้พนักงานความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานร่วมกับบริษัทอย่างถาวร

## 8. ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

จากการตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าทาง บริษัท แสดงให้เห็นว่าทาง บริษัท ให้ความสำคัญ กับการร่วมการทำประโยชน์ต่อสังคมยังไม่มากเท่าที่ควร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางเพิ่มเติม คือควร กำหนดนโยบาย และกิจกรรม ในการร่วมมือกับหน่วยงานในการณรงค์ด้านพัฒนาชุมชน และสังคมโดยรวม บริษัท กำหนดให้พนักงานมีโอกาสช่วยเหลือหรือให้บริการแก่ชุมชนในด้านต่างๆ ตามความรู้ความสามารถ และช่วยเหลือเมื่อมีเหตุภัยธรรมชาติต่างที่เกิขึ้นกับสังคม ให้นักงาามีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนตามความเหมาะสม ควรให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อ



สาธารณประโยชน์ และหน่วยงานมีความรับผิดชอบต่อสังคมในการปฏิบัติภารกิจที่ส่งผลกระทบต่อสังคม

### 9. ด้านการยอมรับองค์กร

จากการตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า พนักงานยังไม่ให้การยอมรับองค์กรเท่าที่ควร ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางเพิ่มเติม คือ ผู้บริหารควรทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่ามี ความเชื่อมั่นว่าองค์กรมีความมั่นคง ยอมรับความคิดเห็นและนโยบายที่องค์กรกำหนด ไม่ทำให้พนักงานมีความกังวลว่าจะถูกให้ออกจากงาน และให้กำลังใจและสิ่งตอบแทนเมื่อผลงานของพนักงานที่ทำเกินกว่าเป้าหมายที่องค์กรกำหนด

### 10. ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร

จากการตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นระดับมาก แสดงให้เห็นว่าทางพนักงานใช้ความสามารถที่มีทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางเพิ่มเติม คือ ควรให้พนักงานต้องมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานก่อนเวลาเสมอ ถ้ามีความจำเป็นเร่งด่วน พร้อมอุทิศตนและเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อที่จะทำงานในวันหยุด เต็มใจจะลงทุนลงแรงเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ และมีความรู้สึกยินดีที่ทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของตัวพนักงาน

### 11. ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

จากการตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าทางพนักงาน ยังเกิดความเชื่อมั่นในองค์กรและความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรยังมีไม่มาก ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางเพิ่มเติม คือควรให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับพนักงานสร้างแรงจูงใจเชื่อใจให้กับพนักงานว่าบริษัทจะเติบโตไปพร้อมกับพนักงาน ปลุกฝังให้พนักงานจะต้องคิดอยู่เสมอว่าความสำเร็จขององค์กร คือความสำเร็จของท่านเอง และพนักงานจะต้องใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อให้ผลดีที่สุด และพนักงานมีความผูกพันกับองค์กรมากและไม่อยากลาออกจากองค์กร

### ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงตัวแปรอื่นๆที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ ทัศนคติ บรรยากาศองค์กร พฤติกรรมการทำงาน ภาวะผู้นำขององค์กร ความเชื่ออำนาจในตนเอง การบริหารความขัดแย้ง เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรและปัจจัยใดบ้างที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร
3. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของบริษัท



## บรรณานุกรม

- กัญยชก ชัยนภัสสมร. 2550. การรับรู้ของสมาชิกองค์กรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันองค์กร, กรณีศึกษาบริษัทด้านอสังหาริมทรัพย์. สารนิพนธ์ปริญญาโท. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- จุฑาทพร กบิลพัฒน์. 2554. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชนิดา เล็บครุฑ. 2554. ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สารนิพนธ์ปริญญาโท. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2535 . พฤติกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ณภัช ตะสิงห์. 2551. คุณภาพชีวิตการของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี. ปัญหาพิเศษ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระราชูปถัมภ์.
- ติน ปรัชญพฤทธิ์. 2530. ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ถนอมศรี แดงศรี. 2551. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลชั้นนำของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- บุญเจือ วงษ์เกษม. 2529. คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต. วารสารการเพิ่มผลผลิต, 26: 29-30.
- ปรีชา นะเป้า. 2556. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ, 2(2): 64-71.
- สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8. 2540. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา [www.rpu.ac.th/Library\\_web/doc/e-book\\_T/plan8.pdf](http://www.rpu.ac.th/Library_web/doc/e-book_T/plan8.pdf) (12 มีนาคม 2559)

- พงษ์เทพ เงาะด่วน. 2555. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง).** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- พนิดา อร่ามจรัส. 2552. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในกลุ่มบริษัทโทรคมนาคมไทย เอเยนต์ซิส จำกัด (มหาชน).** การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. 2553. **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์.** สารนิพนธ์ปริญญาโท. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. 2533. **การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นดา. 2541. **คุณภาพชีวิตการทำงานของช่าง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2560. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ. ศ. 2555-2559.** [ระบบออนไลน์] แหล่งที่มา <http://www.nesdb.go.th/main.php?filename=index> (12 มีนาคม 2559)
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. 1993. Organizational commitment : evidence of career stage. **Journal of Business Research.** 26: 49-61.
- Becker, H.S. 1960. Notes on the concept of commitment. **American Journal of Sociology.** 66: 32-44.
- Bluestone, I. 1997. Organization citizenship behavior among hospital employees: a multidimensional analysis involving job satisfaction and organizational commitment. **Hospital & Health Services Administration.** 42(2), 221-241
- Bovee, C. L. et al. 1993. **Management.** New York: McGraw-Hill.
- Kanter, R.M. 1968. Commitment and social organization: a study of commitment mechanisms in utopian communities. **American Sociological Review.** 33(4): 499-517.
- Merton, H.C. 1997. Look at factors affecting the quality of working life. **Monthly Labour Review.** 9(12): 64.
- Mowday R. T. 1982. **Employee organization linkages, the psychology of commitment absenteeism and turn over.** New York: Academic Press.
- Nunnally, J. C. 1978. **Psychometric theory.** New York: McGraw-Hill.

Sheldon, M. 1971. An Empirical Analysis of Organizational Identification. **Journal of Vocational Behavior**. 14(2): 224-247.

Steers, R.M. 1977 . **Organizational Effectiveness: A Behavioral View**. Santana, Monica, California: Goodyear Publishing Company.

Steers, R.M. and Porter, L.W. 1983. **Motivation and Work Behavior**. New York: McGraw-Hill Inc.

Walton, R.E. 1973. Quality of Working Life: What is It?. Sloan Management Review. . **Cambridge**. 15(1):11-21.





ภาคผนวก





ภาคผนวก ก  
แบบสอบถาม

## แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
บริษัท นิโธรอนิก้า ประเทศไทย จำกัด

## คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท นิโธรอนิก้า ประเทศไทย จำกัด ซึ่งแบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบถูกหรือผิดแต่อย่างใด ขอความกรุณาท่านตอบคำถามให้ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ความคิดเห็นของท่านถือว่าเป็น **ความลับ** ในการนำเสนอจะเสนอในภาพรวมและไม่มีผลต่อผู้ตอบแต่ประการใด ผลที่ได้จะใช้เป็นแนวทางปรับปรุงสภาพการทำงานเพื่อ ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้นต่อไป

## ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [ ] หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

## 1. เพศ

1. ( ) ชาย      2. ( ) หญิง

## 2. อายุ

- ( ) ต่ำกว่า 20 ปี      ( ) 20-25 ปี  
( ) 26-35 ปี      ( ) มากกว่า 35 ปี

## 3. สถานภาพสมรส

1. ( ) โสด      2. ( ) สมรส      3. ( ) หย่าร้าง

## 4. ระดับการศึกษา

- ( ) ต่ำกว่า ม.6      ( ) ม.6 / ปวช.      ( ) ปวส.  
( ) ปริญญาตรี      ( ) ปริญญาโท

## 5. รายได้ต่อเดือน

- ( ) ต่ำกว่า 10,000      ( ) 10,001-15,000  
( ) 15,001-20,000      ( ) 20,001-25,000      ( ) มากกว่า 25,000

## 6. อายุการทำงานในองค์กร

- ( ) ต่ำกว่า 1 ปี      ( ) 1-5 ปี  
( ) 6-10 ปี      ( ) มากกว่า 10 ปี

## ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียวเท่านั้น

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5
<b>1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>						
1.1	ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ					
1.2	เงินเดือน ค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
1.3	เงินค่าล่วงเวลาที่ได้รับการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยุติธรรม					
1.4	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับการดำรงชีพ					
1.5	ท่านได้รับรายได้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
<b>2. สภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย</b>						
2.1	วัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อการใช้งาน					
2.2	สถานที่ที่ทำงานถูกสุขลักษณะ					
2.3	ที่ทำงานของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานและจัดวางสิ่งของอย่างมีระเบียบ					
2.4	ห้องทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ					
2.5	องค์กรของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยอย่างดี					
<b>3. การพัฒนาความสามารถของพนักงาน</b>						
3.1	งานที่ท่านทำช่วยให้ท่านได้เกิดการเรียนรู้					
3.2	ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรม					
3.3	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการศึกษา					
3.4	ท่านมีความกระตือรือร้นที่อยากทำงานตลอดเวลา					
3.5	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ					

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
<b>4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน</b>						
4.1	ท่านมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งเท่าเทียมกับผู้อื่น					
4.2	องค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้า					
4.3	ท่านได้รับขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน					
4.4	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น					
4.5	ท่านเชื่อว่าท่านสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสายอาชีพ					
<b>5. การบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน</b>						
5.1	ท่านสามารถมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่					
5.2	ผู้บังคับบัญชาจะให้โอกาสท่านในการรับผิดชอบตัดสินใจงานต่างๆ					
5.3	เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ					
5.4	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นจากท่าน					
5.5	ท่านมีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงานเสมอ					
<b>6. สิทธิของพนักงานหรือสิทธิตามรัฐธรรมนูญ</b>						
6.1	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น					
6.2	ท่านได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรด้วยความเต็มใจ					
6.3	ท่านได้รับการพิจารณาความคิดเห็นความชอบอย่างยุติธรรม					
6.4	ท่านได้รับโอกาสในการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงาน					
6.5	หากท่านถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ท่านจะได้รับการพิจารณาสอบสวนหรือถูกลงโทษอย่างยุติธรรม					

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
<b>7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว</b>						
7.1	ระยะเวลาที่ท่านทำงานนั้นมีความเหมาะสม					
7.2	ท่านได้รับมอบหมายงานพิเศษหรืองานเร่งด่วนไม่บ่อย					
7.3	หากท่านต้องทำงานล่วงเวลา บุคคลในครอบครัวให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่					
7.4	นานๆ ครั้งที่ท่านต้องนำงานไปทำที่บ้าน					
7.5	ท่านสามารถลางานไปพักผ่อนได้อย่างอิสระ					
<b>8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม</b>						
8.1	หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์					
8.2	หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการณรงค์ด้านพัฒนาชุมชน และสังคมโดยรวม					
8.3	หน่วยงานของท่านมีความรับผิดชอบต่อสังคมในการปฏิบัติภารกิจที่ส่งผลกระทบต่อสังคม					
8.4	ท่านมีโอกาสช่วยเหลือหรือให้บริการแก่ชุมชนในด้านต่างๆ ตามความรู้ความสามารถ					
8.5	ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนตามความเหมาะสม					

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียวเท่านั้น

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
<b>1. การยอมรับองค์กร</b>						
1.1	ท่านเชื่อมั่นว่าองค์กรมีความมั่นคง					
1.2	ท่านยอมรับความคิดเห็นและนโยบายที่องค์กรกำหนด					
1.3	ท่านไม่มีความกังวลว่าจะถูกให้ออกจากงาน					



ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5
1.4	ผลงานที่ท่านทำได้มักสูงกว่าเป้าหมายที่องค์กรกำหนด					
1.5	ท่านคิดว่าจะมีอนาคตที่ดีถ้าได้ร่วมงานกับองค์กร					
<b>2. การใช้ความสามารถเพื่อองค์กร</b>						
2.1	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ					
2.2	เมื่อมีความจำเป็นเร่งด่วน ท่านพร้อมอุทิศตนและเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อที่จะทำงานในวันหยุด					
2.3	ท่านเต็มใจที่จะลงทุนลงแรงเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร					
2.4	ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานก่อนเวลาเสมอ					
2.5	ท่านมีความรู้สึกยินดีที่จะทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน					
<b>3. ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร</b>						
3.1	องค์กรนี้มีความสำคัญต่อท่านมาก					
3.2	องค์กรและตัวท่านจะเติบโตไปพร้อมกัน					
3.3	ท่านใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อให้ผลดีที่สุด					
3.4	ท่านคิดอยู่เสมอว่าความสำเร็จขององค์กร คือความสำเร็จของท่าน					
3.5	ท่านมีความผูกพันกับองค์กรมาก และไม่ยอมลาออกจากองค์กร					

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายสิริวิชญ์ อองกุลนะ	
เกิดเมื่อ	23 สิงหาคม 2530	
ประวัติการศึกษา	2555	ระดับปริญญาตรี หลักสูตร วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขา วิศวกรรมคอมพิวเตอร์ คณะ วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาคพายัพ
ประวัติการทำงาน	2556	บริษัท นีโอทรอนิก้า ประเทศไทย จำกัด
อีเมล		sirawitongkunna2499@gmail.com

