

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

Personal Characteristics, Organization Climate, Organizational Commitment and Job Satisfaction Affecting the Quality of Work Life of the Employees at Private Companies in Bangkok



การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

Personal Characteristics, Organization Climate, Organizational Commitment and Job Satisfaction Affecting the Quality of Work Life of the Employees at Private Companies in Bangkok



การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2558



© 2559

จิราภรณ์ สุขอินทร์

สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจใน
งานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย จิราภรณ์ สุขอินทร์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา



(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ)

ผู้เชี่ยวชาญ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์)



(ดร.ศันสนีย์ เทพปัญญา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

4 สิงหาคม 2559

จิราภรณ์ สุขอินทร์. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สิงหาคม 2559, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (72 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล 2) อิทธิพลของบรรยากาศองค์การ 3) อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การ และ 4) อิทธิพลของความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทดสอบความตรงของเนื้อหา และความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์คกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.925 และเก็บข้อมูลกับพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน วิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และสถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่า อิทธิพลของบรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ, ความผูกพันต่อองค์การ, ความพึงพอใจในงาน, คุณภาพชีวิตในการทำงาน

Sukin, J. M.B.A., August 2016, Graduate School, Bangkok University.

Personal Characteristics, Organization Climate, Organizational Commitment and Job Satisfaction Affecting the Quality of Work life of the Employees at Private Companies in Bangkok. (72 pp.)

Advisor: Assoc. Prof. Suthinan Pomsuwan, Ph.D.

ABSTRACT

The objectives of this study were to study 1) the personal characteristics 2) organization climate 3) organizational commitment ; and 4) job satisfaction affecting the quality of work life of the employees of private companies in Bangkok. The questionnaire was verified by content validity and reliability test. The Cronbach's Alpha reliability test was used for 30 participants and the reliability of 0.925 was shown for this study. In addition, 400 participants, who were private company employees in Bangkok, were asked to fill out the questionnaire. The statistical methods were categorized into the descriptive such as frequency, percentage, mean, and standard deviation and inferential statistic methods was t-test, one-way ANOVA (F-test) and Multiple Regression Analysis.

The result revealed that the differences of personal characteristics including gender, age, status, education, salary, and experience affected the quality of work life of the employees of private companies in Bangkok. In addition, the factors of organization climate, organizational commitment and job satisfaction affected the quality of work life of the employees of private companies in Bangkok at the significant level of 0.05.

Keywords: Personal Characteristics, Organization Climate, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Quality of Work Life

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเฉพาะบุคคลเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์และความกรุณาจาก อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ ที่ได้ให้คำแนะนำและคำปรึกษา เป็นอย่างดี ตลอดจนได้ตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องพร้อมทั้งอธิบายข้อสงสัยต่างๆ เพื่อให้ผู้วิจัยมีความเข้าใจในขั้นตอนและเนื้อหางานวิจัยมากขึ้น จนการศึกษาเฉพาะบุคคลฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต อาจารย์ประจำวิชา และ อาจารย์พิเศษทุกท่านที่ได้ประสาทความรู้ และถ่ายทอดประสบการณ์ที่ดี ตลอดจนให้คำแนะนำและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีตลอดการศึกษาภายในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร

ขอขอบพระคุณ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือและเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ทุกคนในครอบครัว และเพื่อนๆ ที่ให้การสนับสนุนการศึกษาครั้งนี้ จนกระทั่งได้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตนี้

คุณค่าและประโยชน์ของการศึกษาเฉพาะบุคคลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการศึกษาครั้งนี้

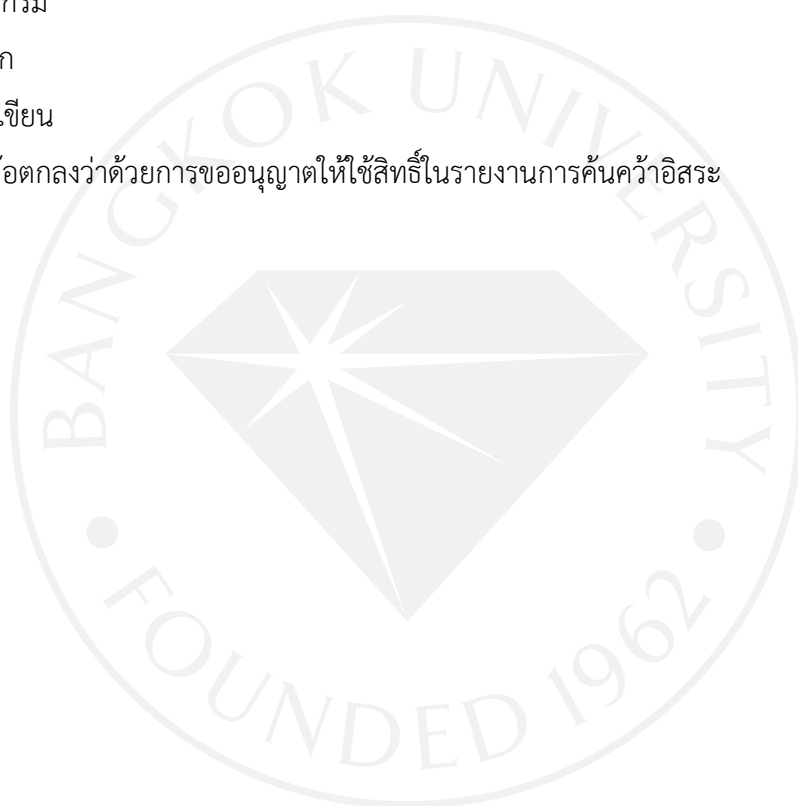
จิราภรณ์ สุขอินทร์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	3
1.3 ขอบเขตของงานวิจัย	3
1.4 ข้อยกเว้นของงานวิจัย	4
1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	5
1.6 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ	5
1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ	6
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ	12
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน	15
2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	18
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	
3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย	29
3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	34
3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	34
3.4 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล	34
บทที่ 4 บทวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)	36
4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)	45

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	54
5.2 การอภิปรายผล	56
5.3 ข้อเสนอแนะ	61
บรรณานุกรม	62
ภาคผนวก	66
ประวัติผู้เขียน	72
เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการขออนุญาตให้ใช้สิทธิ์ในรายงานการค้นคว้าอิสระ	



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1: ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถาม (n = 30)	33
ตารางที่ 4.1: แสดงผลการวิจัยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ	36
ตารางที่ 4.2: แสดงผลการวิจัยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ	37
ตารางที่ 4.3: แสดงผลการวิจัยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านสถานภาพ	37
ตารางที่ 4.4: แสดงผลการวิจัยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา	38
ตารางที่ 4.5: แสดงผลการวิจัยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านรายได้ต่อเดือน	38
ตารางที่ 4.6: แสดงผลการวิจัยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	39
ตารางที่ 4.7: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร	40
ตารางที่ 4.8: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	41
ตารางที่ 4.9: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน	42
ตารางที่ 4.10: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	44
ตารางที่ 4.11: เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	45
ตารางที่ 4.12: เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	46
ตารางที่ 4.13: ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่	46
ตารางที่ 4.14: เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	47

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.15: ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่	47
ตารางที่ 4.16: เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่มีผล ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานคร	48
ตารางที่ 4.17: ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่มีผล ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่	49
ตารางที่ 4.18: เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนที่มีผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร	49
ตารางที่ 4.19: ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่มีผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่	50
ตารางที่ 4.20: เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาใน การปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	51
ตารางที่ 4.21: ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาใน การปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่	51
ตารางที่ 4.22: ค่าอิทธิพลของปัจจัยบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	52
ตารางที่ 4.23: ค่าอิทธิพลของปัจจัยความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	53
ตารางที่ 4.24: ค่าอิทธิพลของปัจจัยความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	53

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดการวิจัย

หน้า

5



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยจัดได้ว่าเป็นประเทศที่มีการพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องประเทศหนึ่งในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแม้จะก่อให้เกิดผลดีกับประเทศหลายประการโดยเฉพาะความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ ที่เน้นการส่งเสริมให้มีการค้าเสรีกับประเทศต่างๆ ทั่วโลก และหนึ่งในกลไกที่สำคัญของการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ระบบเศรษฐกิจก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ (สมยศ แยมเพื่อน, 2551) ซึ่งในปัจจุบันเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และแรงกดดันจากกระแสการเปลี่ยนแปลงจากสังคมโลกไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ซึ่งสังคมที่แข่งขันกันด้วย ความรู้ทักษะ เทคโนโลยี นวัตกรรม และการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่เป็นผลให้หน่วยงานหรือองค์กรเอกชนจำเป็นต้องปรับตัวอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาบุคลากรมีส่วนร่วมสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ เพื่อให้องค์กรได้แข่งขันกับเวทีโลกได้อย่างมีศักยภาพ (ดวงกมล เนตรสวัสดิ์, 2558) จึงเป็นที่ตระหนักและยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่า ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมายที่องค์กรตั้งไว้ แต่ทั้งนี้้องค์กรต้องมีการประเมินความรู้ความสามารถของทรัพยากรบุคคลด้วยว่ามีความสามารถในการทำงานให้กับองค์กรได้มาก-น้อยเพียงใด หากมีการมอบหมายงานโดยที่ไม่ได้ดูความสามารถของบุคคลากรก็อาจจะทำให้งานที่มอบหมายไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ปิยวรรณ พุททษะวัน และกาญจนาท เรืองวรารกร, 2556)

กรุงเทพมหานครเป็นจังหวัดที่มีประชากรมากที่สุดในประเทศไทย ทั้งนี้ประชากรในกรุงเทพมหานครมีจำนวนทั้งหมด 8,534,386 คน ในปี 2557 ซึ่งเป็นประชากรที่อยู่ในช่วงวัยทำงาน อายุระหว่าง 20 – 60 ปี มีจำนวน 6,048,797 คน คิดเป็นร้อยละ 70.87 ของประชากรทั้งหมดในกรุงเทพมหานคร (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2558) จึงเห็นได้ว่าคนวันทำงานที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครเป็นกลุ่มใหญ่และมีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรและระบบเศรษฐกิจภายในประเทศ การดูแลเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานจึงเป็นส่วนประกอบที่สำคัญสำหรับการทำงานเพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยสร้างความสุขในการทำงาน และสร้างความพึงพอใจของพนักงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องาน และต่อองค์กร ซึ่งหากว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่ดี ผลกระทบที่ตามมาคือ การขาดความพึงพอใจในการทำงาน มีการหยุดงานบ่อย สุขภาพจิตไม่ดี เป็นผลให้ประสิทธิภาพในการผลิตลดลง มีการลาออกจากงานเพิ่มมากขึ้น ส่งผลต่อองค์กรทำให้ผลิตภาพขององค์กรลดลง

สินค้าและบริการที่ผลิตได้มีคุณภาพไม่ได้มาตรฐาน ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น นายจ้างอาจประสบกับปัญหาการขาดทุน ส่งผลต่อภาวะเศรษฐกิจของประเทศ และในที่สุดผลกระทบก็จะตกแก่คนในสังคมส่วนรวม (ยุทธนา พีระยุทธ, 2551) ดังนั้นแล้วการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจึงเป็นตัวแปรสำคัญในการแก้ปัญหาดังกล่าวและส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของตัวบุคคลเอง ที่ส่งผลต่อการที่บุคคลจะทำงานให้องค์กรได้นั้น บรรยากาศขององค์กรนับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ และมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลภายในองค์กร (วรวรรณ ชื่นพินิจกุล, 2555) หากองค์กรมีบรรยากาศขององค์กรที่สนับสนุนการทำงานของพนักงาน บรรยากาศในการทำงานจึงมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เพราะจะทำให้พนักงานให้ความสำคัญในการทำงานมากขึ้นบรรยากาศในการทำงานนั้น ไม่ได้หมายถึงแค่อุณหภูมิหรือ ภูมิอากาศเท่านั้น แต่รวมถึง ว่ามีความผูกพันกันต่อเพื่อนร่วมงานอย่างไร เทคโนโลยีที่มีความทันสมัยที่จะทำให้เราสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่งขึ้น (ดวงกมล เนตรสวัสดิ์, 2558)

ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน การสร้างความผูกพันต่อองค์กรในหมู่บุคลากรในองค์กร จึงถือเป็นวิธีการหนึ่งของผู้บริหารในการที่ทำให้้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรไว้กับองค์กรได้นาน ด้วยความเชื่อที่ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการที่บุคลากรจะมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่และอาจคาดหวังต่อไปได้ว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากความผูกพันเป็นความรู้สึกที่บุคคลได้แสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อองค์กรในการยอมรับเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน ค่านิยมขององค์กร การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร (พรทิพย์ ไชยฤกษ์, 2555)

นอกจากนี้ ความพึงพอใจในงานยังเป็นอีกหนึ่งตัวแปรที่ทำให้พนักงานในองค์กร ซึ่งความพึงพอใจในงานนั้นเกิดมาจากลักษณะของงานที่มีความน่าสนใจภายในงาน ความแปลกของงานโอกาสที่จะได้เรียนรู้งาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานได้สำเร็จ งานที่ได้ให้ความรู้ความสามารถ จำนวนเงินที่ได้รับ ความยุติธรรมหรือความเท่าเทียมกันของรายได้ โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การวิพากษ์การทำงาน ความเชื่อถือในผลงาน ชั่วโมงการทำงาน การหยุดพักร้อน สวัสดิการ บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ตั้ง สิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ รวมทั้งความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เช่น การยกย่องนับถือการช่วยเหลือและความมีไมตรีที่ดีต่อกัน (โกวิท สะอาดแก้ว และจิราพร ระโหฐาน, 2557)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหาร หรือผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ในการวางแผนกำหนดนโยบายในการพิจารณาปรับปรุงการบริหารงาน โดยเฉพาะการบริหารบุคคลเพื่อให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทั้งนี้เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรต่างๆ ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีการกำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.2.4 เพื่อศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.3 ขอบเขตของงานวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยนี้จะอธิบายในประเด็นหัวข้อดังนี้

1.3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน ทั้งนี้ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติพบว่าประชากรในกรุงเทพมหานครที่อยู่ในช่วงวัยทำงาน อายุระหว่าง 20 – 60 ปี มีจำนวน 6,048,797 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2558) ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $+5\%$

ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยจะสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ดังนี้

1) ทำการแบ่งกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการจับฉลากเพื่อเลือกตัวแทนเขตจากแหล่งพณิช ยกรรม จำนวน 8 เขต ได้แก่ เขตจตุจักร เขตคลองเตย เขตราชเทวี เขตลาดพร้าว เขตบางนา เขต ห้วยขวาง เขตพระโขนง และเขตปทุมวัน และได้กำหนดจำนวนตัวอย่างที่จะเก็บข้อมูลเขตละ 50 ตัวอย่าง

2) เลือกตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง และทำการเก็บข้อมูลกลุ่ม ตัวอย่างตามสถานที่ต่างๆ ที่คาดว่าจะพบกลุ่มตัวอย่าง เช่น ศูนย์การค้า โรงภาพยนตร์ ในเขตดังกล่าว

1.3.3 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะดังนี้

1) ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

- 1.1) ปัจจัยส่วนบุคคล
- 1.2) บรรยากาศองค์การ
- 1.3) ความผูกพันต่อองค์การ
- 1.4) ความพึงพอใจในงาน

2) ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

2.1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานคร

1.4 ข้อจำกัดของงานวิจัย

ข้อจำกัดของงานวิจัยสำหรับงานวิจัยนี้จะสามารถอธิบายได้ดังนี้

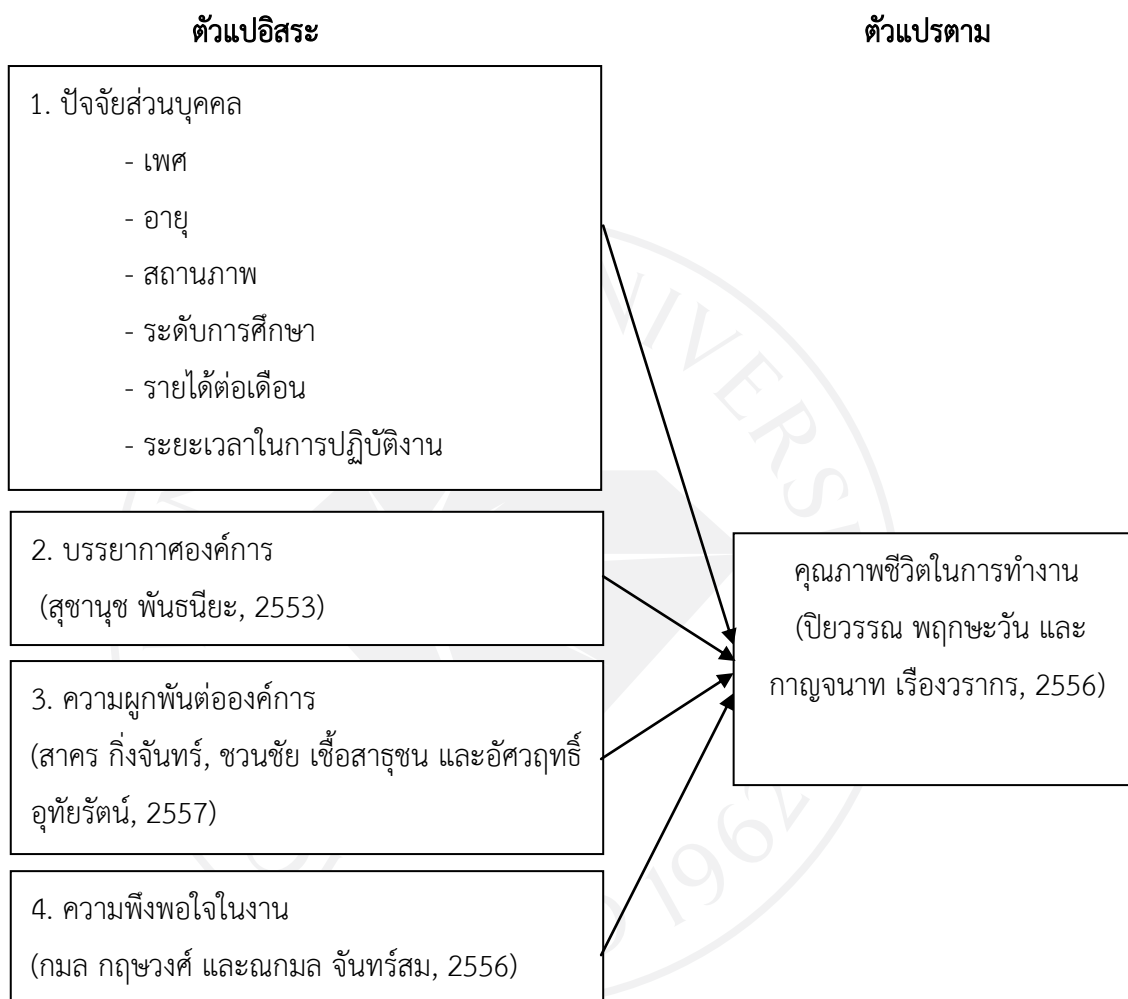
1.4.1 งานวิจัยนี้เป็นการเก็บข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร โดยวิธีการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) ไม่รวมการสัมภาษณ์หรือวิธีการ อื่นๆ

1.4.2 งานวิจัยนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร โดยมีระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือน มีนาคม พ.ศ. 2559

1.4.3 งานวิจัยนี้เป็นการเก็บรวบรวมจากข้อมูลพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร จะทำการทดสอบหาความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศ องค์การ ความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระที่มีต่อกลุ่มตัวแปรที่มีผล ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดการวิจัย



1.6 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ

1.6.1 สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีการกำหนดสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 2 อิทธิพลของบรรยากาศองค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3 อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 4 อิทธิพลของความพึงพอใจในงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.6.2 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

1) การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

สมมุติฐานข้อที่ 1 จะใช้จะใช้สถิติทดสอบที (Independent Sample t-Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

สมมุติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สมมุติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สมมุติฐานข้อที่ 4 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชน หมายถึง บุคคลผู้ได้รับการจ้างให้ทำงานกับบริษัทเอกชน โดยได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

1.7.2 บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อรูปแบบลักษณะขององค์การโดยที่บุคลากรสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งลักษณะขององค์การนี้จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากรภายในองค์กรด้วยกัน

1.7.3 ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อองค์การ โดยมีการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจทำเพื่อความสำเร็จขององค์การและต้องการคงอยู่กับองค์การต่อไป

1.7.4 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความพึงพอใจในชนิดของงาน โอกาสที่จะเรียนรู้งาน ความยุ่งยากของงาน ปริมาณของงาน โอกาสของความสำเร็จ การควบคุมและการกำหนดเวลาของงาน

1.7.5 คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อชีวิตการทำงานเกี่ยวกับงานของแต่ละบุคคล

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับสำหรับงานวิจัยนี้อธิบายได้ดังนี้

1.8.1 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะสามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายกระบวนการทำงานภายในองค์กร เพื่อสร้างบรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการทำงานให้ดีขึ้น และเกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานได้

1.8.2 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และให้ตรงตามเป้าหมายขององค์กรที่ได้ตั้งเอาไว้

1.8.3 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาแนวคิดทางการวิจัยต่อไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และ ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอธิบายได้ตามรายการดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ มีนักวิชาการได้อธิบายไว้ตามทัศนคติของแต่ละท่านดังต่อไปนี้

สมยศ นาวิการ (2539) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้หรือความรู้สึกต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร ซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล การรับรู้เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของพนักงาน โดยบรรยากาศองค์การสามารถรับรู้ได้จาก ลักษณะของสภาพแวดล้อมทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ซึ่งบรรยากาศจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล นอกจากนี้ “จะมีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงลักษณะที่เห็นได้จากองค์กร เช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์ และแบบของความเป็นผู้นำกับขวัญ กำลังใจ และพฤติกรรมของพนักงาน

อรุณ รักธรรม (2534) ได้เสนอว่าบรรยากาศองค์การ หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลผู้ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้รับรู้ทางตรงและทางอ้อม โดยบรรยากาศจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรหรืออีกนัยหนึ่งจะหมายถึงทัศนคติ ค่านิยม ปทัสถานและความรู้สึกของคนปฏิบัติงานในองค์กรเกิดจากผลปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในโครงสร้างขององค์กรในแง่ของอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและภาวะผู้นำ จำเป็นลักษณะการเชื่อมโยงระหว่างโครงสร้างกฎเกณฑ์และพฤติกรรมต่างๆ เป็นการรับรู้หรือความรู้สึกต่อลักษณะขององค์กรเหล่านี้มีผลกระทบต่อบุคคลในองค์กร

Dessier (1976, p. 279 อ้างใน ปัญญา คงศรี, 2538) ให้ทัศนะว่าบรรยากาศองค์กร เป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลมีต่อประเภทขององค์กรที่เขาปฏิบัติงานอยู่และเป็นความรู้สึกของเขามีต่อองค์กรในแง่ของความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้างองค์กร การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่นและการให้ความนับถือ

Davis (1981, p. 104 อ้างใน สมถวิล แก้วปลั่ง, 2542) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรว่าสภาพแวดล้อมที่บุคลากรปฏิบัติอยู่ในองค์กรนั้นไม่ว่าองค์กรนั้นจะเป็นองค์กรสาธารณชน เช่น กระทรวง ทบวง กรม หรือบริษัทต่างๆ บรรยากาศองค์กรเป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นหรือสัมผัสได้ มีสภาพเหมือนบรรยากาศรอบตัว

จากความหมายของบรรยากาศองค์กรที่นักวิชาการได้กล่าวมาทั้งหมดนั้นพอจะสรุปได้ว่าบรรยากาศองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรซึ่งเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อมต่างๆ ภายในองค์กร อันเนื่องมาจากการรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมของบุคคลนั้นๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อขวัญ กำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กรประกอบด้วยมิติต่างๆ หลายมิติ นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร ดังนี้

Steers & Porter (1979) ได้แบ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กร และประสิทธิผลขององค์กร โดยแบ่งเป็น 4 มิติ ดังนี้ คือ

1. โครงสร้างองค์กร โครงสร้างองค์กรที่สลับซับซ้อน มีการรวมอำนาจ และใช้กฎข้อบังคับที่เป็นทางการมาก พนักงานในองค์กรจะรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์กรมีลักษณะเข้มงวด น่ากลัว แต่ในองค์กรที่ยินยอมให้พนักงานมีอิสระ สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการตัดสินใจ และฝ่ายบริหารสนใจพนักงานมาก บรรยากาศองค์กรก็จะดีขึ้น เป็นบรรยากาศของความไว้วางใจเปิดเผย และรับผิดชอบร่วมกัน

2. เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์กร โดยที่เทคโนโลยีแบบประจำ มีแนวโน้มที่จะสร้างบรรยากาศซึ่งเน้นกฎเกณฑ์เข้มงวด การไว้วางใจกัน และการสร้างสรรค์จะต่ำ ในขณะที่องค์กรที่ใช้เทคโนโลยีที่คล่องตัวหรือเปลี่ยนแปลงง่ายกว่าจะนำไปสู่บรรยากาศที่มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีการไว้วางใจกัน และสร้างสรรค์สูงสุดตลอดจนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายองค์กร

3. อิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร มีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กรเช่นกันเช่น สภาพเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้องค์กรต้องปลดพนักงานออกจากงาน พนักงานจะมีความรู้สึกว่าบรรยากาศองค์กรขาดความอบอุ่น ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานกังวลอยู่กับปัญหาความมั่นคงในองค์กรของตน

4. นโยบาย และแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหาร มีอิทธิพลอย่างมากต่อบรรยากาศองค์กรผู้บริหารที่ให้ข้อมูลย้อนกลับกับพนักงาน ให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างอิสระ ย่อมจะสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสำเร็จ และทำให้พนักงานมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อวัตถุประสงค์ของกลุ่มมากยิ่งขึ้น

Halpin (อ้างใน พะวงพิศ รัตนกิจ และมาลี กาบมาลา, 2541) ได้ศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร 2 ด้าน จากพฤติกรรมของบุคคล 2 กลุ่ม คือ

1. พฤติกรรมของผู้บริหาร (Leader Emphasis) ประกอบด้วยพฤติกรรม 4 ด้าน

1.1 การเน้นที่งาน (Production Emphasis) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารว่าควบคุมนิเทศใกล้ชิดเกินไป ออกคำสั่งให้ปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด โดยไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ซักถามหรือโต้แย้ง

1.2 ความเห็นห่าง (Aloofness) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารว่ามีความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กรเฉพาะแต่ในแบบที่เป็นทางการเท่านั้น ทำให้ผู้บริหารห่างเหินจากบุคลากรมาก

1.3 ความเอาใจใส่ (Consideration) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารว่า ผู้บริหารมีความเมตตา ช่วยเหลือเกื้อกูลบุคลากรทั้งในด้านการปฏิบัติงาน และธุรกิจส่วนตัวเท่าที่จะทำได้

1.4 การให้ความช่วยเหลือ (Thrust) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารว่ามีความตั้งใจที่ดีที่จะพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า พยายามกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยไม่ใช้วิธีการควบคุมตรวจตรา แต่ใช้วิธีปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร

2. พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน (Faculty Behavior) มี 4 ด้าน เช่นกัน คือ

2.1 ภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง (Hindrance) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่าขาดความสะดวก ไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงานอันเนื่องจากกฎระเบียบข้อบังคับข่มขยืมเกินไปหรือมีงานพิเศษมากเกินไป

2.2 ความใกล้ชิดสนิทสนม (Intimacy) ของผู้ร่วมงานว่ามีความสัมพันธ์และรับรู้สุขทุกข์ของกันและกันดี

2.3 การไม่ให้ความร่วมมือ (Disengagement) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่าไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร การทำงานมีลักษณะต่างคนต่างทำไม่ประสานสัมพันธ์กัน

2.4 ขวัญ (Esprit) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่ามีขวัญกำลังใจดี เพราะสิ่งที่แต่ละคนต้องการต่างก็ได้รับการตอบสนองเป็นอย่างดี

Campbell & Beaty (1977, p. 161 อ้างใน ปัญญา คงศรี, 2538) เสนอองค์ประกอบ
 บรรยายศาสตร์ โดยได้จากการวิเคราะห์แบบสอบถามรายละเอียดองค์ประกอบ
 บรรยายศาสตร์ ดังนี้

1. โครงสร้างของงาน (Task structure) หมายถึง จำนวนวิธีการ ซึ่งใช้ในการ
 ปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้นโดยองค์กร
2. ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัล และการลงโทษ (Reward Punishment
 Relationship) หมายถึง จำนวนการให้รางวัล เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือนซึ่งตั้งอยู่บน
 พื้นฐานของผลงานและความดีความชอบ
3. การรวมอำนาจการตัดสินใจ (Decision Centralization) หมายถึง การสงวน
 อำนาจในการตัดสินใจที่สำคัญไว้ที่ผู้บริหารระดับสูง
4. การเน้นสัมฤทธิ์ผล (Achievement Emphasis) หมายถึง ความต้องการของ
 บุคคลในองค์กรที่จะร่วมปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
5. การเน้นการฝึกอบรม และการพัฒนา (Training and Development
 Emphasis) หมายถึง การที่องค์กรพยายามสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ด้วยการจัด
 ฝึกอบรม และพัฒนา
6. ความมั่นคงกับการเสี่ยงภัย (Security Versus Risk) หมายถึง แรงกดดันภายใน
 องค์กรที่ทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคง และความตึงเครียดของบุคคลในองค์กร
7. ความเปิดเผยกับการป้องกันตนเอง (Openness Versus Defensiveness)
 หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรพยายามปกปิดความผิด แทนที่จะติดต่อคบหากันอย่างเปิดเผย และ
 ร่วมมือร่วมกัน
8. สถานภาพ และขวัญ (Status and Moral) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลใน
 องค์กร ซึ่งรู้สึกว่าองค์กรเป็นสถานที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานของเขา
9. การยอมรับ และส่งข้อมูลกลับ (Recognition and Feedback) หมายถึง การที่
 บุคคลในองค์กรรู้ว่าผู้บริหารคิดอย่างไรกับการทำงานของเขา และการได้รับการสนับสนุนจาก
 ผู้บริหาร
10. ความสามารถ และความคล่องตัวทั่วไปขององค์กร (General Organizational
 Competence and Flexibility) หมายถึง องค์กรรู้เข้าประสงค์ของตนว่าคืออะไร และดำเนินการ
 ตามเป้าประสงค์นั้น อย่างมีความคล่องตัว แสวงหาสิ่งใหม่ๆ รวมทั้งความมากมายของการคาดการณ์
 ปัญหา พัฒนาวิธีการใหม่ๆ และพัฒนาทักษะใหม่ๆ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า บรรยายศาสตร์มีนักวิชาการได้กล่าวว่ามีหลายองค์ประกอบของ
 บรรยายศาสตร์ ซึ่งมีส่วนที่เหมือน และแตกต่างกันไปตามแนวคิดของแต่ละบุคคล สำหรับการ

ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดดังกล่าวมาเป็นหลักในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จากการศึกษาค้นคว้าปรากฏว่า มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ไว้หลายท่าน ดังนี้

ปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย (2541, หน้า 13 อ้างใน จงกล เหมือนโพธิ์, 2550) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ ความภาคภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่งในองค์การ ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ยอมรับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์การเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์การ

Gubman (1998 อ้างใน ชัลวานา ฮะซานี, 2550) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า คือการทุ่มเทพลังกาย พลังใจอย่างเต็มที่ และมากยิ่งขึ้นเรื่อยๆ ให้กับงานที่ตนได้รับมอบหมาย ซึ่งพลังกายและพลังใจ จะแสดงออกมาในหลายรูปแบบ เช่น การทำงาน สร้างสรรค์และมีคุณค่า เกินความคาดหมายของลูกค้าและองค์กร เป็นต้น

สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549) ได้สรุปว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) หมายถึง ลักษณะของความรู้สึก ทศนคติในด้านบวกของพนักงานที่มีต่อองค์กร เมื่อได้มีส่วนร่วมและแสดงออกมาในลักษณะของการพูด การคิด และการแสดงออกทางพฤติกรรมในองค์การ โดยความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะมีพื้นฐานทางแนวคิดมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยน และพื้นฐานทางพฤติกรรมองค์กร

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่นักวิชาการได้กล่าวมาทั้งหมดนั้นพอจะสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่ง มีลักษณะของความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์กร และบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Steers & Porter (1991 อ้างใน เบญจมาภรณ์ นวลิมป์, 2546) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กรซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์การและมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์การ

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์การให้ดียิ่งขึ้น

Steer (1997 อ้างใน จักรพันธ์ เทพพิทักษ์, 2551) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าและการออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน และค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่า
2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกในความเป็นเจ้าของร่วมภายในองค์การ
3. ความผูกพันต่อองค์กร ยังเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ เพื่อช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้
4. มีส่วนช่วยในการเสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การ
5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์การมีความรักความผูกพันต่อองค์การของตน

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541 อ้างใน พัชราภรณ์ ศุภมั่งมี, 2548) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพของความมั่นคงของสมาชิกในองค์การ การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์การ และมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์การต้องอาศัยปัจจัย 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factor) คือคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ประกอบด้วย ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน เซอร์วิญญา ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน ความสนใจในงาน
2. ปัจจัยด้านงาน (Factor in the Job) ได้แก่ ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน โครงสร้างของงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factor Controllable by Management) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ผลประโยชน์ รายรับ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ เพื่อนร่วมงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

Buchanan (1974 อ้างใน สายพิน สว่างจิต, 2548) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ (Antecedents of Organizational Commitment) ออกเป็น 4 ปัจจัยหลัก คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาใน การทำงาน สถานภาพสมรส ซึ่งผลจากการวิจัย พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ อาทิ เช่น สมาชิกมีอายุมากเท่าไร ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นเท่านั้น

2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน (Role – related Characteristics Factors) โดยมีตัวแปรย่อยที่เป็นลักษณะของงาน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ลักษณะงานที่ทำหาย การมีส่วนร่วมใน การทำงาน การมีโอกาสก้าวหน้า ความมีอิสระในการทำงาน จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์การ (Organization Factors) มีตัวแปรย่อยหลาย ตัวที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ เช่น ลักษณะการกระจายอำนาจในองค์การ ความสำคัญของหน้าที่งานของตนเองต่อองค์การหรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน ความเป็นเจ้าของกิจการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน

4. ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ว่ามีความรู้ต่อการปฏิบัติงานในองค์การอย่างไรบ้างในลักษณะดังต่อไปนี้ ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ความรู้สึกที่ หน่วยงานมีความยุติธรรม ในการพิจารณาความดีความชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันต่อองค์การทั้งสิ้น

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบไปด้วย ความเชื่อถือการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาที่จะพยายามรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นต้น

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ไว้หลายท่าน ดังนี้

สุระ หีบโอสถ (2540) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน เกิดความสุขสบายที่ได้จากการทำงาน ความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมและมีความพึงพอใจเกี่ยวกับลักษณะงาน ค่าตอบแทน การบังคับบัญชา กลุ่มงานและความก้าวหน้าในอาชีพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่า เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้ผลตอบแทน คือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน และขวัญกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่าเป็นทัศนคติของคนใดคนหนึ่งที่มีต่องานของเขา คนที่มีความพึงพอใจงานสูงจะมีทัศนคติในทางบวกต่องาน ตรงข้ามกับคนที่ไม่พอใจในงานจะมีทัศนคติในทางลบ ซึ่งอาจมองได้จากทัศนคติโดยรวมทั้งหมด หรือวัดจากความพึงพอใจในงานที่มุ่งเฉพาะส่วนที่สำคัญ เช่นงานที่ทำเพื่อร่วมงาน ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น ดังนั้น ความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นมุมมองที่มีรูปแบบหลายมิติ นอกจากนั้น ความพึงพอใจในการทำงานยังมีลักษณะที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยมีการพัฒนาขึ้นเรื่อยๆ แบบช้าๆ แต่เมื่อมีความพึงพอใจลดลง จะลดลงอย่างรวดเร็วเพราะความพึงพอใจในการทำงานถึงเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในชีวิต กล่าวคือ สภาพแวดล้อมภายนอกของบุคคลแต่ละคนนั้น ย่อมส่งผลกระทบทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการทำงานจึงมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตด้วย

นเรศ ภูโคกสูง (2541) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่าเป็นความรู้สึกที่มีความสุข หรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่างๆ ในการทำงาน ถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในทางบวก จะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมีการเสียสละ อุทิศกายแรงใจ และสติปัญญาให้แก่งานมาก ตรงกันข้าม ถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานในทางลบ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่งาน ทำให้ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และขาดความรับผิดชอบในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลไม่คงที่แน่นอนอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลา และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ฉะนั้นผู้บริหารจึงควรทำการตรวจสอบความพึงพอใจในการทำงานของหน่วยงาน เพื่อที่จะได้ทำการแก้ไขปรับปรุงบทบาทหน้าที่ในการทำงานให้เอื้อหรือสนองตอบต่อความต้องการของบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิด

ความเต็มใจที่จะใช้พลังปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรเกิดความเจริญและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากความหมายของความพึงพอใจในงานที่นักวิชาการได้กล่าวมาทั้งหมดนั้นพอจะสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกชอบและมีทัศนคติที่ดีต่องาน โดยมีปัจจัยต่างๆเข้ามาเกี่ยวข้องและนำมาสู่ความยินดีในการทำงานอย่างเต็มที่

องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานใดจะน้อยหรือมากขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ดังนี้

Gillmer (1967) มีความสนใจศึกษาความพึงพอใจในงานของบุคคลต่าง ๆ และได้สรุปองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นฐานความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกไม่มีความสำคัญมากนัก
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งงานสูงขึ้น
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน และการดำเนินงานของสถาบัน
4. ค่าจ้าง (Wages) ซึ่งเป็นความจำเป็นพื้นฐานของแต่ละบุคคลในการดำรงชีพ ซึ่งทุกคนจึงมีความมุ่งหมายว่าทำงานเพื่อค่าจ้างที่นำไปดำรงชีวิตที่สุขสบายได้
5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติหากได้งานที่ตรงตามความต้องการและความถนัดก็จะเกิดความพึงพอใจ
6. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) การปกครองบังคับบัญชามีผลโดยตรงต่อความรู้สึกพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ผู้บริหารที่บริหารไม่เป็นปกครองบังคับบัญชาไม่ดี จะเป็นสาเหตุทำให้คนย้ายงานและลาออกจากงาน
7. ลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงาน
8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับบุคคลระดับต่างๆ ที่ร่วมกันปฏิบัติงานหน้าที่ได้รับมอบหมายจะสำเร็จได้ เพราะมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ทำให้ทุกคนรู้และเข้าใจในกระบวนการวิธีการทำงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องแผนงาน

การจัดองค์ การบริหารงานบุคคลการวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา การประสานงานและการทำงานเป็นทีมก็ต้องอาศัยกระบวนการติดต่อสื่อสารเป็นสำคัญ

9. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีส่วนเสริมสร้าง หรือบั่นทอนความพึงพอใจในงานได้

10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ ตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการการรักษาพยาบาล และสวัสดิการที่อยู่อาศัย

Locke (1976) ได้เสนอองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 9 องค์ประกอบ ดังนี้คือ

1. ตัวงานได้แก่ความน่าสนใจในตัวงาน โอกาสในการเรียนรู้งานปริมาณงาน ความสำเร็จในงาน การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน
2. เงินเดือนได้แก่จำนวนเงินที่ได้รับตามความยุติธรรม
3. การเลื่อนตำแหน่งโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นหลักในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง
4. การได้รับการยอมรับนับถือได้รับคำยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน และความเชื่อถือในผลงาน
5. ผลประโยชน์เกื้อกูลบำเหน็จตอบแทนการให้สวัสดิ การรักษาพยาบาล และวันหยุด
6. สภาพการทำงานได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก เครื่องมือและเครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ และรูปแบบของอาคารสถานที่
7. การบังคับบัญชา การใช้เทคนิคความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ทักษะในการบริหารของผู้บังคับบัญชา
8. เพื่อนร่วมงาน ความช่วยเหลือกัน และความมีมิตรภาพอันดีต่อเพื่อนร่วมงาน
9. องค์การและการบริหารงาน ความเอาใจใส่บุคลากรในองค์การเงินเดือน และนโยบายในการบริหารขององค์การ]]

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุจิตใจ ซึ่งสามารถสนองตอบความต้องการพื้นฐานของบุคคลได้ค่านิยามนี้เน้นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงาน

2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้หลายท่าน ดังนี้

Bluestone (1977) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศ ที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมิผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือได้หมายรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยทำให้มีประชาธิปไตย ในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดความปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กรทั้งนี้ เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้สมาชิกขององค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงานในองค์กร ย่อมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

ชาอุทัย อาจินสมาจาร (2535) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด พร้อมทั้งมิติทางด้านมนุษย์ (Human Dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิค และเศรษฐกิจคุณภาพชีวิตของการทำงานที่ดี

สรวงสรรค์ ต๊ะปินตา (2541) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น หมายถึง การพยายามที่จะให้ความต้องการส่วนบุคคลของพนักงาน ได้รับการสนองตอบในการทำงานของพวกเขา และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานนั้น องค์กรทำได้ทั้งในด้านสังคม และด้านความรับผิดชอบในเชิงจริยธรรม โดยโปรแกรมคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น จะเน้นไปที่การสร้างความสะดวกสบาย สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และโดยเฉพาะจะพยายามสร้างให้คนงานมีความสุขสนุกร่วมกับการทำงาน เหมือนกำลังเล่นสนุกอยู่กับเพื่อน อันจะทำให้พนักงานมีความสุขสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ กระปรี้กระเปร่า และมีความคิดสร้างสรรค์ที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และช่วยเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วย

สุทธิลักษณ์ สุนทรโรดม (2537) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึงขีดหรือระดับที่คนแต่ละคนพึงพอใจในหน้าที่การงานเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะเกิดขึ้นได้โดยมีส่วนร่วมประกอบ ดังต่อไปนี้

1. การควบคุม หรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้คนงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร
3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์กรไม่ว่าจะในแง่เป้าหมายขององค์กร ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กรนั้น ๆ
4. ความก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงานรวมไปถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย ได้ใช้ความสามารถเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงานและประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน
5. การได้รับรางวัลตอบแทนการทำงาน ซึ่งเป็นผลได้มาจากการทำงาน เช่น เงินเดือนค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ขึ้น ฐานะ ซึ่งเป็นผลได้จากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชน์อื่น ๆ ที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ

จากความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่นักวิชาการได้กล่าวมาทั้งหมดนั้นพอจะสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องาน และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขเมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการ และส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน และประสิทธิผลของงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1973) เป็นบุคคลหนึ่งที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในแนวทางการเป็นบุคคล (Humanistic) และสภาพแวดล้อมของตัวบุคคล หรือสังคมเรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตของงานและการเติบโตของภาวะเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน และกำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ต่าง ๆ ใน 8 ด้านเป็นเกณฑ์ตัดสิน ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง (สมจินตนา มีเดชประดับ, 2557)

- 1.1 ความเพียงพอ คือค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม

- 1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนมีลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเอง ให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีเกณฑ์การพิจารณา (ชนชัย ยมจินดา และเสนห์ จุ้ยโต, 2544) คือ

3.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่ได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่อให้งานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จ เป็นความมากน้อยของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กร หรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิก ครอบครัว หรือผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ

3.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้าง และรายได้ที่ควรจะได้รับ

4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเองการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญที่เกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาก็จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม พึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลนี้ในด้านทักษะความรู้ที่ทำให้งานมีคุณภาพสามารถพิจารณาจากเรื่องต่างๆ (พงษ์เทพ เกษะด่วน, 2555) ดังนี้

4.1 ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระสามารถควบคุมงานด้วยตนเอง

4.2 ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาจากความมากน้อยของงาน ที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

4.3 ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้นๆ เพื่อให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

4.4 ภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความชำนาญ ที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน มิใช่ปฏิบัติได้เป็นบางส่วนของงาน

4.5 การวางแผน คือ บุคคลที่มีสมรรถภาพในการทำงาน ต้องมีการวางแผนที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ มีการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การธรรมชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน (สุนทร นามโคตศรี, 2553) ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จาก

5.1 ความเป็นอิสระจากอคติเป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะ ความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติ หรือไม่ควรถามถึงพวกพ้องและยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

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 (ผจญ เฉลิมสาร, 2552) ซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก

6.1 ความเฉพาะของตนเป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตน ในลักษณะการปฏิบัติงานผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่างๆ เพื่อการดำเนินงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานก็จะให้ข้อมูล

เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่นๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตัวครอบครัว ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6.2 มีอิสระในการพูด คือ การมีอิสระในการพูด การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงานนโยบาย เศรษฐกิจหรือสังคมขององค์การต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

6.3 มีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความต้องการ รักษาความเสมอภาคในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน

6.4 มีความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7. จังหวะชีวิตหรือความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น คือการที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเองครอบครัวและกิจกรรมอื่นๆ (วารสารณ์ สกฤธรรม์, 2555)

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ (วิวัฒน์ นิซัง, 2555)

Herrick & Michael (อ้างใน สรวงสรรค์ ตะปินตา, 2541) ได้อธิบายถึงหลักสำคัญในการทำให้องค์กรมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน ภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ คือ หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

1. หลักความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน (The Principle of Security) หลักความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงานเป็นการตอบสนองความต้องการที่ต้องการลดความหวาดกลัว หรือความวิตกกังวลต่างๆ อันเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน รายได้ ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้ เพราะคนงานจะไม่สามารถ เอาใจใส่ต่องานที่ทำได้เต็มที่ถ้าหากต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงปลอดภัยทั้งต่อภาวะทางร่างกาย และภาวะทางเศรษฐกิจ เช่น อันตรายจากสารเคมี อากาศเป็นพิษ ความวิตกกังวลต่ออันตรายใด ๆ อันเนื่องมาจากการทำงานนั้น นอกจากนี้ยังวิตกต่อรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพความมั่นคงในการทำงานระยะยาวกล่าวคือ ต้องการการคุ้มครองในอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ ตลอดจนมีความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน (วชิรวัชร งามละม่อม, 2558)

2. หลักความเป็นธรรม หรือความเสมอภาค (The Principle of Equity) รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลงานที่เขาสามารถทำได้ ไม่ว่าในแง่การบริหารหรือการผลิต ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแง่ของรายได้ระหว่างฝ่ายบริหารและ

คนงานและการปันผลกำไรให้แก่นายทุนอย่างเป็นธรรม หลักการนี้ จะสอดคล้องกับแนวคิดการแบ่งปันผลประโยชน์ กล่าวคือ คนงานควรได้รับการแบ่งปันผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน โดยเฉพาะจากการทุ่มเทร่างกายหรือสติปัญญาในการทำงาน เพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญเฉพาะตัวงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ นายจ้างจึงควรให้ความสนใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อทัศนคติที่ดีของคนงานและส่งเสริมให้คนมีสุขภาพอนามัยที่ดีมีความปลอดภัยในการทำงาน อันก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป (วชิรวัชร งามละม่อม, 2558)

3. หลักปัจเจกบุคคล (The Principle of Individuation) คนงานควรได้รับการกระตุ้นให้มีพัฒนาการ ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ฝีมือ หรือความชำนาญงานตลอดจนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ทำนั้นด้วยตนเองได้ต่อไป หลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้คนงานมีการพัฒนาตนเองและเรียนรู้เกี่ยวกับองค์กรทั้งหมดมากที่สุดเท่าที่เขาต้องการ โดยให้คนงานมีโอกาสได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเองเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่นั้นได้มากที่สุดตามขอบเขต กล่าวคือ สามารถวางแผนดำเนินการตามหน้าที่การงานของตนเองได้ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจ หรือกำหนดรูปแบบการทำงานด้วยตนเองนี้จะมีผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของคนงานทั้งในแง่จิตใจและในแง่วัตถุ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสุขภาพกายและจิตใจของคนงาน อันเป็นการสร้างเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และสุขภาพส่วนบุคคลรวมทั้งด้านสังคมในทางอ้อม ด้วยเหตุนี้จึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการทำงาน (วชิรวัชร งามละม่อม, 2558)

4. หลักประชาธิปไตย (The Principle of Democracy) หลักประชาธิปไตยในการทำงาน เป็นการคำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือเครื่องจักรต่างๆ ในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสนใจเฉพาะตัวงานเท่านั้น และแนวคิดของหลักการนี้จะสอดคล้องกับหลักสิทธิเสรีภาพของประชาชน เรื่องสิทธิในการพูดหรือการแสดงความคิดเห็น ซึ่งในการทำงานจะทำได้โดยเปิดโอกาสให้คนงานมีส่วนร่วมในทุกๆ ขั้นตอนการทำงานเพื่อรับผิดชอบต่องานของตนอย่างเต็มที่ กล่าวคือ เป็นการให้โอกาสคนงานได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเองมีการควบคุมและความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ผู้ควบคุมงานหรือหัวหน้างานควรได้รับเลือกมาจากกลุ่มคนงานโดยตรง (วชิรวัชร งามละม่อม, 2558)

นอกจากนี้ประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานยังหมายถึง การที่คนงานควรมีส่วนร่วมต่อสิ่งเหล่านี้ร่วมกับองค์กร กล่าวคือ ผู้รับผิดชอบต่อวัตถุดิบที่ต้องนำมาใช้ในการผลิต การควบคุมเพื่อการลงทุนขององค์กรและความเข้าใจในผลผลิตที่จะเป็นผลประโยชน์ต่อสังคมต่อไปหลักการทั้ง 4 ประการ คือ หลักความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน หลักความเสมอภาค หลักปัจเจกบุคคล (ความสามารถในการทำงาน: ฝีมือหรือความชำนาญ: อำนาจในการตัดสินใจ: ความสามารถในการเรียนรู้ ฯลฯ) และหลักประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเหล่านี้เป็นระบบที่จะสามารถสร้างเสริม

ความเป็นอยู่ที่ดีให้กับคนงานได้ทางหนึ่ง กล่าวคือ สามารถลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน
 ภาวะการณ์เจ็บป่วย และเป็นหลักประกันความมั่นคงปลอดภัยตลอดจนส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง
 เพื่อให้คนงานมีความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานต่อไปอันส่งผลต่อความสามารถในการผลิตผลงาน
 ให้แก่องค์กรทั้งในแง่ของการให้บริการและการผลิตในอุตสาหกรรม

สมยศ นาวิการ (2535 อ้างใน ภาณิต สกุลวัฒน์, 2537) กล่าวถึงคุณลักษณะ
 ของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี 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
13. งานที่ก้าวหน้า

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า จากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผู้กล่าวไว้ต่าง ๆ ข้างต้นนี้
 จะเห็นว่ามียุทธศาสตร์ประกอบ หรือเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายองค์ประกอบ นับตั้งแต่ 17
 องค์ประกอบ 13 องค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ เป็นต้น ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้
 เมื่อสรุปแล้วจะเห็นว่ามิที่ซ้ำหรือคล้ายคลึงกันอยู่ที่จะเห็นสมควรรวมหรือนำองค์ประกอบใด
 มาใช้ในแต่ละเรื่องตามความต้องการของแต่ละบุคคล

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชนกันต์ เหมือนทัพ และจันทร์ชลี มาพุทธ (2551) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ มีคุณภาพชีวิตโดยรวมในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรสระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน ส่วนประสบการณ์การทำงานและเงินเดือนประจำ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุซานุช พันธนิยะ (2553) ทำการศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในอำเภอรัตนภูมิสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 2 จำนวน 235 คน จากการศึกษาวิจัย พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่สังกัดเครือข่ายแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่สังกัดเครือข่ายแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 5) ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการสนับสนุน และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

วรวรรณ ชื่นพินิจสกุล (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำและรูปแบบบรรยากาศองค์การ ที่ส่งผลกระทบต่อลักษณะวัฒนธรรมองค์กร ขององค์กรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างวิจัยที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยสามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้ บุคลากรที่มีเพศ สถานภาพสมรส และ ระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับลักษณะวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์กับลักษณะวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรภายในองค์กรทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ปัจจัยด้านรูปแบบบรรยากาศองค์การ ได้แก่

บรรยากาศที่เน้นความเป็นกันเอง บรรยากาศที่เน้นความสำเร็จในการทำงาน และบรรยากาศที่ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับลักษณะวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรภายในองค์กรทั้งภาครัฐบาล และภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

กมล กฤษวงค์ และณกมล จันทร์สม (2556) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร จำนวน 300 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ และ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร โดยเพศ และ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรแตกต่างกัน ปัจจัยการบริหารงานในองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร ปัจจัยด้านความพึงพอใจ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พอเหมาะ ชัยมงคล และอธิสิทธิ์ นุชเนตร (2556) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 209 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ด้านลักษณะขององค์กรบุคลากร ด้านการสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กรบุคลากร และด้านการมีภาวะอิสระจากงานบุคลากร แต่พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการให้ผลตอบแทนอยู่ ระดับน้อย การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เรื่องเพศ ประเภทสายงาน อายุ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เรื่องสถานภาพการเป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัย และระดับการศึกษาไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

โกวิท สะอาดแก้ว และจิราพร ระโหฐาน (2557) ทำการศึกษา ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความสามารถในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในเขตประกอบการสยามอีสเทิร์นอินดัสเตรียลพาร์คจังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างได้แก่พนักงานจำนวน 220 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงานกับบริษัท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะของงานด้านสภาพการทำงานด้านการสื่อสารและด้านการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานด้านความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน และทัศนคติที่มีต่องาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มงคล อุดมชัยพัฒนากิจ (2558) ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามปลายปิด ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชนและพักอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 380 ราย ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บรรยากาศองค์กร ความยึดมั่นผูกพัน ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุด รองลงมา คือ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ด้านหัวหน้า และบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุนตามลำดับ โดยร่วมกันพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 48.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Noor & Abdullah (2012) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพของชีวิตการทำงานในหมู่คนงานในประเทศมาเลเซีย (Quality Work Life among Factory Workers in Malaysia) คุณภาพของชีวิตการทำงานในหมู่ลูกจ้างมีความสำคัญที่จะนำมาซึ่งการมีส่วนร่วมในหลายแผนงานที่ถูกจัดทําโดยบริษัท ยิ่งกว่าการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียังนำไปสู่ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของคนงานและสังคมงานวิจัยนี้ถูกจัดทําขึ้นที่โรงงานที่ใหญ่ที่สุดแห่งหนึ่งของประเทศมาเลเซีย จากผลตอบรับกว่า 70% ค่าความสัมพันธ์ของเพียร์สันแสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน และความปลอดภัย มีความสัมพันธ์อย่างยิ่งต่อคุณภาพของชีวิตการทำงาน การวิจัยนี้จัดทําขึ้นเพื่อกระแสหลักของการศึกษาด้านชีวิตการทำงาน ดังที่ชี้ให้เห็นจากสถานการณ์จากมุมมองของคนงานท้องถิ่นในบริษัทข้ามชาติ

Tastan & Gucl (2014) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเป็นผู้ประกอบการในตัวพนักงาน โดยการรับรู้บรรยากาศองค์กรและการทดสอบบทบาทการเป็นสื่อกลางขององค์กร กรณีศึกษาพนักงานในบริษัทด้านนวัตกรรมของตุรกี (Explaining Intrapreneurial Behaviors of Employees with Perceived Organizational Climate and Testing the Mediating Role of Organizational Identification: A Research Study among Employees of Turkish Innovative Firms) งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ในด้านบวกระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กร ส่วนประกอบโครงสร้างกับการได้รับการยอมรับและพฤติกรรมการเป็นผู้ประกอบการ นอกเหนือจากนี้เอกลักษณ์องค์กรของพนักงานยังชี้ให้เห็นว่าการเป็นสื่อกลางขององค์กรมีบทบาทต่อความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและพฤติกรรมการเป็นผู้ประกอบการ การสำรวจของงานวิจัยนี้จัดทําขึ้นใน

กลุ่มพนักงานที่มีประสิทธิภาพสูงและในบริษัทด้านนวัตกรรมจากอุตสาหกรรมด้านเครื่องใช้ในครัวเรือน อาหารและเครื่องดื่ม โทรคมนาคม และสิ่งทอในประเทศตุรกี ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ถูกวิเคราะห์โดยโปรแกรมทางสถิติ SPSS ผลลัพธ์ที่ได้แสดงให้เห็นว่ามิติของบรรยากาศองค์กร (ทั้งโครงสร้างสนับสนุน และการยอมรับขององค์กร) มีความสัมพันธ์ในแง่บวกอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมการเป็นผู้ประกอบการ การรับรู้ถึงการเป็นสื่อกลางของเอกลักษณ์องค์กรจากบรรยากาศองค์กรยังส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นผู้ประกอบการ



บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย
- 3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามรายละเอียดดังนี้

3.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 5 ส่วนดังนี้

3.1.1.1 ส่วนข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยมีระดับการวัดดังนี้

- 1) เพศ ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)
- 2) อายุ ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale)
- 3) สถานภาพ ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)
- 4) ระดับการศึกษา ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)
- 5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale)
- 6) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal

Scale)

3.1.1.2 ข้อมูลด้านบรรยากาศองค์การ

ข้อมูลด้านบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ข้อย่อย ได้แก่ 1) การสามารถแสดงความคิดเห็นในองค์การได้อย่างเปิดเผย 2) องค์การเปิดโอกาสให้ท่านทำงานได้อย่าง

อิสระ 3) ภายในองค์กรของท่านมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน 4) องค์กรของท่านกำหนดลักษณะโครงสร้างการบริหารไว้อย่างชัดเจน 5) ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นเนื่องจากการวางแผนขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน 6) ท่านสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก 7) ท่านรู้สึกว่าองค์กรมีการให้รางวัลอย่างเหมาะสมเพียงพอแล้ว 8) ท่านรู้สึกอบอุ่นสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรนี้ 9) ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อเกิดปัญหา และ 10) ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในองค์กรนี้ โดยมีระดับการวัดตัวแปรแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

ระดับความความคิดเห็นที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 1
ระดับความความคิดเห็นน้อย	มีค่าคะแนนเป็น 2
ระดับความความคิดเห็นปานกลาง	มีค่าคะแนนเป็น 3
ระดับความความคิดเห็นมาก	มีค่าคะแนนเป็น 4
ระดับความความคิดเห็นมากที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 5

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดเป็นช่วงคะแนนดังนี้

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

3.1.1.3 ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กร

ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ข้อย่อย ได้แก่ 1) ท่านมักเล่าถึงงานที่ยอดเยี่ยมในองค์กรให้เพื่อนๆ ฟังเสมอ 2) ท่านยินดีรับภาระงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรแห่งนี้ 3) ท่านพบว่าค่านิยมของท่านสอดคล้องกับองค์กรแห่งนี้ 4) ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้ 5) องค์กรแห่งนี้ส่งเสริมให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน 6) ท่านรู้สึกว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดในที่ท่านเคยทำงานมา 7) ท่านห่วงใย และคอยระวังไม่ให้องค์กรเสื่อมเสีย 8) ท่านรู้สึกว่าปัญหาต่างๆ ขององค์กรคือปัญหาของท่าน 9) ท่านคิดว่าองค์กรแห่งนี้มีความหมายและความสำคัญสำหรับท่านมาก และ 10) ท่านยังคงมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่เสมอ โดยมีระดับการวัดตัวแปรแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

ระดับความความคิดเห็นที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 1
ระดับความความคิดเห็นน้อย	มีค่าคะแนนเป็น 2
ระดับความความคิดเห็นปานกลาง	มีค่าคะแนนเป็น 3
ระดับความความคิดเห็นมาก	มีค่าคะแนนเป็น 4
ระดับความความคิดเห็นมากที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 5

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดเป็นช่วงคะแนนดังนี้

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

3.1.1.4 ข้อมูลด้านความพึงพอใจ

ข้อมูลด้านความพึงพอใจ ประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ข้อย่อย ได้แก่ 1) ท่านพึงพอใจที่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในที่ทำงาน 2) ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจที่ได้บรรลุเป้าหมายจากการทำงาน 3) ท่านพึงพอใจที่มีงานให้ทำตลอดเวลาในที่ทำงาน 4) ท่านพึงพอใจกับการปฏิบัติตามนโยบายในที่ทำงาน 5) ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนจากการที่ทำงานที่ได้รับจากบริษัท 6) ท่านพึงพอใจที่มีสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน 7) ท่านพึงพอใจที่มีโอกาสได้ทำงานอย่างอิสระ 8) ท่านพึงพอใจที่ได้ทำในสิ่งที่ไม่ค้านกับหลักศีลธรรมในที่ทำงาน 9) ท่านพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยในการทำงาน และ 10) ท่านพึงพอใจที่ได้รับโอกาสในการทำงานที่หลากหลาย โดยมีระดับการวัดตัวแปรแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

ระดับความความคิดเห็นที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 1
ระดับความความคิดเห็นน้อย	มีค่าคะแนนเป็น 2
ระดับความความคิดเห็นปานกลาง	มีค่าคะแนนเป็น 3
ระดับความความคิดเห็นมาก	มีค่าคะแนนเป็น 4
ระดับความความคิดเห็นมากที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 5

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดเป็นช่วงคะแนนดังนี้

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

3.1.1.5 ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย ข้อคำถาม 10 ข้อย่อย ได้แก่ 1) ท่านคิดว่าองค์การมีนโยบายให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่ 2) ท่านได้รับการพัฒนาฝึกฝนที่ พร้อมก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 3) ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถ ของท่านและมีความรับผิดชอบในงานมากขึ้น 4) ท่านคิดว่าท่านเป็นบุคคลหนึ่ง ที่สำคัญในหน่วยงาน 5) ท่านรู้สึกว่ามีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน 6) ในองค์กรนี้ทำให้ท่านรู้สึกว่าได้อยู่ในสังคมที่ดี 7) ท่านได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของท่าน 8) ท่านได้รับเงินเดือนที่ เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ 9) ท่านได้รับพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปีอย่างยุติธรรม และ 10) สวัสดิการที่ท่านได้รับ ทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานโดยมีระดับการวัดตัวแปรแบบอันตรภาค ชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

ระดับความความคิดเห็นที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 1
ระดับความความคิดเห็นน้อย	มีค่าคะแนนเป็น 2
ระดับความความคิดเห็นปานกลาง	มีค่าคะแนนเป็น 3
ระดับความความคิดเห็นมาก	มีค่าคะแนนเป็น 4
ระดับความความคิดเห็นมากที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 5

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดเป็นช่วงคะแนนดังนี้

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

3.1.2 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถามแบบสอบถาม (Questionnaire)

3.1.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test)

งานวิจัยนี้จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

3.1.2.2 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิระบุเรียบร้อยแล้วจะต้องนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกจ่ายกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่าครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.925 ดังตารางที่ 3.1 หลังจากนั้นแบบสอบถามจะนำไปให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการศึกษาระหว่างเดือน มีนาคม - เมษายน 2559

ตารางที่ 3.1: ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถาม (n = 30)

ข้อ	ปัจจัย	Cronbach's Alpha Coefficient
1	บรรยากาศองค์กร	0.890
2	ความผูกพันต่อองค์กร	0.822
3	ความพึงพอใจ	0.868
4	คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ	0.925

จากค่าสัมประสิทธิ์ที่ออกมา แสดงว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) สูง เนื่องจากมีค่าใกล้เคียง 1 และไม่ต่ำกว่า 0.65 (Nunnally, 1978)

3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยจะสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ดังนี้

3.2.1 เลือกเขตการปกครองด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย ได้เขตการปกครอง 6 เขต ได้แก่ เขต ปทุมวัน วัฒนา พระโขนง คลองเตย หลักสี่ และจตุจักร

3.2.2 เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย แต่ละเขต จนได้ตัวอย่างครบตามกำหนด

3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บข้อมูลมีดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม จากพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร

3.3.2 ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร มีความเข้าใจในข้อคำถาม และความต้องการของผู้วิจัย

3.3.3 ทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร โดยมีระยะเวลาในการทำแบบสอบถามในช่วงระยะเวลาดังกล่าวพร้อมทั้งรอรับแบบสอบถามคืน

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

3.4 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

3.4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่

3.4.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.4.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.4.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

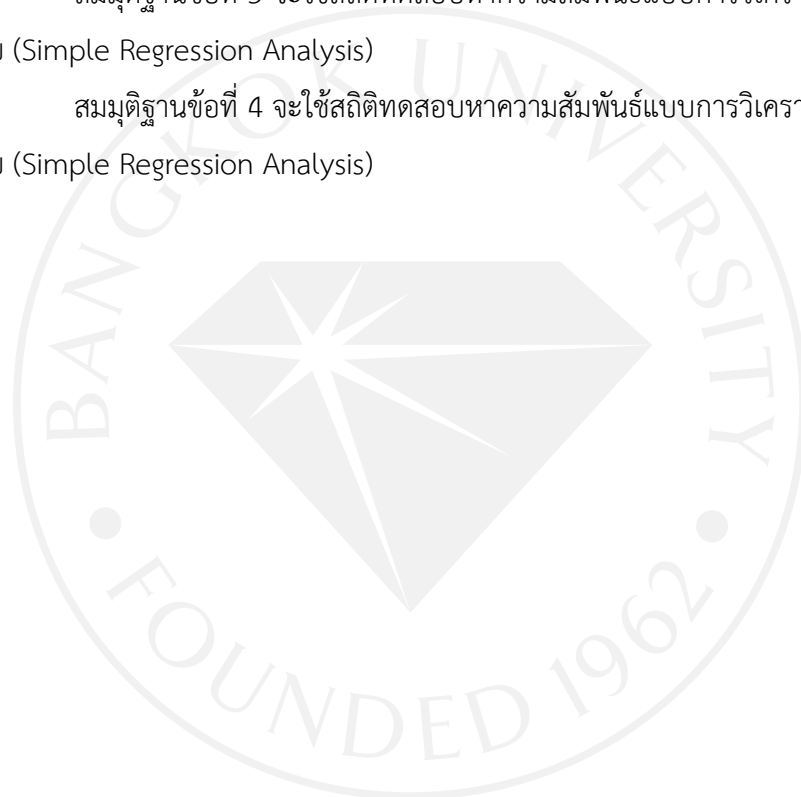
3.4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้ง 4 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

สมมุติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณี การเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe)

สมมุติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

สมมุติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

สมมุติฐานข้อที่ 4 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)



บทที่ 4 บทวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีผลการวิจัยที่สามารถอธิบายได้ดังนี้

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 4 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้จะใช้สถิติทดสอบที (Independent Sample t-Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

สมมติฐานข้อที่ 2 - 4 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

สมมติฐานทั้ง 4 ข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1: แสดงผลการวิจัยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	112	28.0
หญิง	288	72.0
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.1: แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงโดยมีจำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 72.0 มากกว่าเพศชายซึ่งมีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0

4.1.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุ

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2: แสดงผลการวิจัยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	164	41.0
31-45 ปี	224	56.0
สูงกว่า 45 ปี	12	3.0
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.2: แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 45 ปี มีจำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองมาคือ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 ส่วนกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดคือ สูงกว่า 45 ปี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

4.1.3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสถานภาพ

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านสถานภาพ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3: แสดงผลการวิจัยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	268	67.0
สมรส	116	29.0
หม้าย	16	4.0
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.3: แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 67.0 รองลงมาสมรส จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 ส่วนกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดคือหม้าย มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0

4.1.4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระดับการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระดับการศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4: แสดงผลการวิจัยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	27	6.8
ปริญญาตรี	348	87.0
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	25	6.2
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.4: แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 348 คน คิดเป็นร้อยละ 87.0 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 ส่วนกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดคือปริญญาโทหรือสูงกว่า มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2

4.1.5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านรายได้ต่อเดือน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านรายได้ต่อเดือนปรากฏผลดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5: แสดงผลการวิจัยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	12	3.0
15,001 – 25,000 บาท	344	86.0
25,001 – 35,000 บาท	16	4.0
35,001 – 45,000 บาท	28	7.0
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.5: แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีจำนวน 334 คน คิดเป็นร้อยละ 86.0 รองมาคือ 35,001 – 45,000 บาทต่อเดือน มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 รายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ส่วนกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดคือคือ น้อยกว่า 15,000 บาทต่อเดือน มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

4.1.6 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปรากฏผลดังตารางที่

4.6

ตารางที่ 4.6: แสดงผลการวิจัยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	224	56.0
5 – 10 ปี	155	38.8
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	61	15.2
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.6: แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปีจำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองลงมา 5 – 10 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 ส่วนกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดคือมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2

4.1.7 ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในองค์การได้อย่างเปิดเผย	3.12	.792	ปานกลาง
2. องค์การเปิดโอกาสให้ท่านทำงานได้อย่างอิสระ	3.32	.706	ปานกลาง
3. ภายในองค์การของท่านมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	3.58	.952	มาก
4. องค์การของท่านกำหนดลักษณะโครงสร้างการบริหารไว้อย่างชัดเจน	3.53	.742	มาก
5. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นเนื่องจากการวางแผนขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	3.21	.910	ปานกลาง
6. ท่านสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก	3.65	1.025	มาก
7. ท่านรู้สึกว่าองค์การมีการให้รางวัลอย่างเหมาะสมเพียงพอแล้ว	2.92	.914	ปานกลาง
8. ท่านรู้สึกอบอุ่นสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์การนี้	3.68	.927	มาก
9. ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อเกิดปัญหา	3.59	.851	มาก
10. ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในองค์การนี้	3.01	.912	ปานกลาง
รวม	3.47	.621	มาก

จากตารางที่ 4.7: พบว่า บรรยากาศองค์การ โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.47) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = .621) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านรู้สึกอบอุ่นสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์การนี้ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดโดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด (\bar{X} = 3.68) รองลงมาคือ ท่านสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก (\bar{X} = 3.65) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อย ที่สุดคือท่านรู้สึกว่าองค์การมีการให้รางวัลอย่างเหมาะสมเพียงพอแล้ว (\bar{X} = 2.92)

จากตารางนี้พบว่าองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ท่านสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก มีการกระจายตัวของข้อมูลมากที่สุดจากองค์ประกอบทั้ง 10 ด้าน โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 1.025) และข้อที่มีการกระจายตัวของข้อมูลน้อยที่สุดคือ องค์การเปิดโอกาสให้ท่านทำงานได้อย่างอิสระ (S.D. = 0.706)

4.1.8 ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมักเล่าถึงงานที่ยอดเยี่ยมในองค์การให้เพื่อนๆ ฟังเสมอ	3.79	.712	มาก
2. ท่านยินดีรับภาระงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายจากองค์การแห่งนี้	3.79	.554	มาก
3. ท่านพบว่าค่านิยมของท่านสอดคล้องกับองค์การแห่งนี้	3.43	.653	มาก
4. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านทำงานในองค์การแห่งนี้	3.99	.686	มาก
5. องค์การแห่งนี้ส่งเสริมให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน	3.46	.670	มาก
6. ท่านรู้สึกว่างค์การนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดเท่าที่ท่านเคยทำงานมา	3.86	.750	มาก
7. ท่านห่วงใย และคอยระวังไม่ให้องค์การเสื่อมเสีย	3.81	.596	มาก
8. ท่านรู้สึกว่ปัญหาต่างๆ ขององค์การคือปัญหาของท่าน	3.53	.671	มาก
9. ท่านคิดว่าองค์การแห่งนี้มีความหมายและความสำคัญสำหรับท่านมาก	3.82	.590	มาก
10. ท่านยังคงมีความจงรักภักดีต่อองค์การอยู่เสมอ	4.01	.557	มาก
รวม	3.64	.396	มาก

จากตารางที่ 4.8: พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.64) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.396) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านยังคงมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่เสมอ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดโดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 4.01) รองลงมาคือ ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้ (\bar{X} = 3.99) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านพบว่าค่านิยมของท่านสอดคล้องกับองค์กรแห่งนี้ (\bar{X} = 3.43)

จากตารางนี้พบว่าองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ท่านรู้สึกว่างค์การนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดเท่าที่ท่านเคยทำงานมา มีการกระจายตัวของข้อมูลมากที่สุดจากองค์ประกอบทั้ง 10 ด้าน โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.750) และข้อที่มีการกระจายตัวของข้อมูลน้อยที่สุดคือ ท่านยินดีรับภาระงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรแห่งนี้ (S.D. = 0.554)

4.1.9 ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านพึงพอใจที่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในที่ทำงาน	3.84	.746	มาก
2. ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจที่ได้บรรลุเป้าหมายจากการทำงาน	3.88	.899	มาก
3. ท่านพึงพอใจที่มีงานให้ทำตลอดเวลาในที่ทำงาน	3.89	.734	มาก
4. ท่านพึงพอใจกับการปฏิบัติตามนโยบายในที่ทำงาน	3.86	.618	มาก
5. ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนจากการที่ทำงานที่ได้รับจากบริษัท	3.49	.841	มาก
6. ท่านพึงพอใจที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.00	.736	มาก
7. ท่านพึงพอใจที่มีโอกาสได้ทำงานอย่างอิสระ	3.61	.927	มาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.9 (ต่อ): ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
8. ท่านพึงพอใจที่ได้ทำในสิ่งที่ไม่ค้ำกับหลักศีลธรรมในที่ทำงาน	4.04	.860	มาก
9. ท่านพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยในการทำงาน	3.61	.872	มาก
10. ท่านพึงพอใจที่ได้รับโอกาสในการทำงานที่หลากหลาย	3.55	.911	มาก
รวม	3.75	.550	มาก

จากตารางที่ 4.9: พบว่า ความพึงพอใจในงาน โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.75) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.550) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านพึงพอใจที่ได้ทำในสิ่งที่ไม่ค้ำกับหลักศีลธรรมในที่ทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดโดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด (\bar{X} = 4.04) รองลงมาคือ ท่านพึงพอใจที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน (\bar{X} = 4.00) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านพึงพอใจที่มีงานให้ทำตลอดเวลาในที่ทำงาน (\bar{X} = 3.89)

จากตารางนี้พบว่าองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน ท่านพึงพอใจที่มีโอกาสได้ทำงานอย่างอิสระ มีการกระจายตัวของข้อมูลมากที่สุดจากองค์ประกอบทั้ง 10 ด้าน โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.927) และข้อที่มีการกระจายตัวของข้อมูลน้อยที่สุดคือ ท่านพึงพอใจกับการปฏิบัติตามนโยบายในที่ทำงาน (S.D. = 0.618)

4.1.10 ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลคุณภาพชีวิตในการทำงานในกรุงเทพมหานคร

ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานปรากฏผลดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านคิดว่าองค์กรมีนโยบายให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่	3.48	.758	มาก
2. ท่านได้รับการพัฒนาฝึกฝนที่ พร้อมก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.83	.750	มาก
3. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถ ของท่านและมีความรับผิดชอบในงานมากขึ้น	3.40	.838	ปานกลาง
4. ท่านคิดว่าท่านเป็นบุคคลหนึ่ง ที่สำคัญในหน่วยงาน	3.45	.793	มาก
5. ท่านรู้สึกว่าการหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.46	.851	มาก
6. ในองค์กรนี้ทำให้ท่านรู้สึกว่าได้อยู่ในสังคมที่ดี	3.43	.755	มาก
7. ท่านได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.42	.805	มาก
8. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.49	.771	มาก
9. ท่านได้รับพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปีอย่างยุติธรรม	3.42	.847	มาก
10. สวัสดิการที่ท่านได้รับ ทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน	3.61	.800	มาก
รวม	3.43	.584	มาก

จากตารางที่ 4.10: พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.43) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.584) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับการพัฒนาฝึกฝนที่ พร้อมก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดโดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 3.83) รองลงมาคือ สวัสดิการที่ท่านได้รับ ทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน (\bar{X} = 3.61) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถ ของท่านและมีความรับผิดชอบในงานมากขึ้น (\bar{X} = 3.40)

จากตารางนี้พบว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ท่านรู้สึกว่าการหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน มีการกระจายตัวของข้อมูลมาก

ที่สุดจากองค์ประกอบทั้ง 10 ด้าน โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.851) และข้อที่มีการกระจายตัวของข้อมูลน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับการพัฒนาฝึกฝนที่ พร้อมก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (S.D. = 0.750)

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ T-test การวิเคราะห์ ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression) ในรูปแบบของการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ได้ผลดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบ ของกลุ่ม 2 กลุ่มและจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่าง จะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe) ซึ่งแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.11: เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

เพศ	ชาย		หญิง		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
โดยภาพรวม	3.03	0.73	3.31	0.49	4.402	0.000*

*นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.12: เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	5.969	2.984		
					9.086	0.000*
	ภายในกลุ่ม	387	127.119	0.328		
	รวม	389	133.088			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบสมมติฐาน ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13: ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 30 ปี	31 - 45 ปี	สูงกว่า 45 ปี
		3.10	3.34	2.99
ต่ำกว่า 30 ปี	3.10	-	0.238*	0.116
31 - 45 ปี	3.34		-	0.355
สูงกว่า 45 ปี	2.99			-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุต่างๆ มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ คือ กลุ่มอายุ ต่ำกว่า 30 ปี มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมากกว่ากลุ่มอายุ 31 – 45 ปี

ตารางที่ 4.14: เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	6.988	3.494		
					10.722	0.000*
	ภายในกลุ่ม	387	126.101	0.326		
	รวม	389	133.088			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบสมมติฐาน ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15: ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หม้าย
		3.16	3.43	2.95
โสด	3.16	-	0.266*	0.218
สมรส	3.43		-	0.485*
หม้าย	2.95			-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพต่างๆ มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ คือ สถานภาพโสด มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมากกว่ากลุ่มสถานภาพสมรส และสถานภาพสมรส มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมากกว่ากลุ่มสถานภาพหม้าย

ตารางที่ 4.16: เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.222	0.111	2.337	0.006*
	ภายในกลุ่ม	387	132.866	0.343		
	รวม	389	133.088			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบสมมติฐาน ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17: ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่

การศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท หรือสูงกว่า
		3.31	3.23	3.19
ต่ำกว่า ป.ตรี	3.31	-	0.185	0.223*
ป.ตรี	3.23		-	0.137
ป.โท หรือสูงกว่า	3.19			-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาต่างๆ มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ คือ การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมากกว่ากลุ่ม การศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า

ตารางที่ 4.18: เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	6.841	2.280	6.972	0.000*
	ภายในกลุ่ม	387	126.248	0.327		
	รวม	389	133.088			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบสมมติฐาน ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขต

กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19: ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่

รายได้	\bar{X}	น้อยกว่า/ เท่ากับ 15,000	15,001 – 25,000	25,001 – 35,000	35,001 – 45,000
		3.08	3.24	2.70	3.50
น้อยกว่า/เท่ากับ 15,000	3.08	-	0.168	0.381	0.418
15,001 – 25,000	3.24		-	0.545*	0.254
25,001 – 35,000	2.70			-	0.800*
35,001 – 45,000	3.50				-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่างๆ มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ คือ รายได้ 15,001 – 25,000 บาท มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมากกว่ารายได้ 25,001 – 35,000 บาท และรายได้ 25,001 – 35,000 บาท มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมากกว่ารายได้ 35,001 – 45,000 บาท

ตารางที่ 4.20: เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.539	0.769		
					2.264	0.005*
	ภายในกลุ่ม	387	131.459	0.340		
	รวม	389				

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบสมมติฐาน ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21: ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นรายคู่

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.23	3.35	3.10
น้อยกว่า 5 ปี	3.23	-	0.111	0.136
5 – 10 ปี	3.35		-	0.247*
มากกว่า 10 ปี	3.10			-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างๆ มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดย

ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 -10 ปี มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมากกว่ากลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี

สมมุติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

ตารางที่ 4.22: ค่าอิทธิพลของปัจจัยบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

independent variables	β	t	sig
(constant)		9.892	0.006
บรรยากาศองค์การ	0.603	14.664	0.000*

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05, $R = 0.603$, $R^2 = 0.563$, F-Value = 215.038

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และชี้ให้เห็นว่าอิทธิพลของบรรยากาศองค์การสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 56.3 ที่เหลืออี้อ้อยละ 43.7 เป็นผลมาจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาพิจารณา

สมมุติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

ตารางที่ 4.23: ค่าอิทธิพลของปัจจัยความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

independent variables	β	t	sig
(constant)		8.253	0.000
ความผูกพันต่อองค์การ	0.188	3.767	0.000*

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05, $R = 0.488$, $R^2 = 0.335$, F-Value = 14.192

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และชี้ให้เห็นว่าอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 33.5 ที่เหลืออี้อ้อยละ 66.5 เป็นผลมาจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาพิจารณา

สมมุติฐานข้อที่ 4 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

ตารางที่ 4.24: ค่าอิทธิพลของปัจจัยความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

independent variables	β	t	sig
(constant)		3.640	.006
ความพึงพอใจในงาน	0.673	17.917	.000*

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05, $R = 0.673$, $R^2 = 0.453$, F-Value = 321.026

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และชี้ให้เห็นว่าอิทธิพลของความพึงพอใจในงานสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 45.3 ที่เหลืออี้อ้อยละ 54.7 เป็นผลมาจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาพิจารณา

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีบทสรุปที่สามารถอธิบายได้ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 การอภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยนำเสนอใน 2 ส่วนดังนี้

5.1.1 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์พบว่า

5.1.1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงโดยมีจำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 72.0 มากกว่าเพศชายซึ่งมีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0

5.1.1.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 45 ปี มีจำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองมาคือ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 ส่วนกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดคือ สูงกว่า 45 ปี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

5.1.1.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 67.0 รองลงมาสมรส จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 ส่วนกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดคือหม้าย มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0

5.1.1.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 348 คน คิดเป็นร้อยละ 87.0 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 ส่วนกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดคือปริญญาโทหรือสูงกว่า มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2

5.1.1.5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีจำนวน 334 คน คิดเป็นร้อยละ 86.0 รองมาคือ 35,001 – 45,000 บาทต่อเดือน มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 รายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ส่วนกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดคือน้อยกว่า 15,000 บาทต่อเดือน มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

5.1.1.6 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองลงมา 5 – 10 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 ส่วนกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดคือมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2

5.1.1.7 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.47) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านรู้สึกอบอุ่นสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรนี้ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดโดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด (\bar{X} = 3.68) รองลงมาคือ ท่านสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก (\bar{X} = 3.65) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือท่านรู้สึกว่าการมีรางวัลอย่างเหมาะสมเพียงพอแล้ว (\bar{X} = 2.92)

5.1.1.8 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.64) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านยังคงมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่เสมอ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดโดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด (\bar{X} = 4.01) รองลงมาคือ ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้ (\bar{X} = 3.99) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านพบว่าค่านิยมของท่านสอดคล้องกับองค์กรแห่งนี้ (\bar{X} = 3.43)

5.1.1.9 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.75) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านพึงพอใจที่ได้ทำในสิ่งที่ไม่ค้านกับหลักศีลธรรมในที่ทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดโดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด (\bar{X} = 4.04) รองลงมาคือ ท่านพึงพอใจที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน (\bar{X} = 4.00) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านพึงพอใจที่มีงานให้ทำตลอดเวลาในที่ทำงาน (\bar{X} = 3.89)

5.1.1.10 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.43) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับการพัฒนาฝึกฝนที่ พร้อมก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดโดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด (\bar{X} = 3.83) รองลงมาคือ สวัสดิการที่ท่านได้รับ ทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน (\bar{X} = 3.61) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถ ของท่านและมีความรับผิดชอบในงานมากขึ้น (\bar{X} = 3.40)

5.1.2 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลของสมมติฐานทั้ง 4 ข้อ ดังนี้

5.1.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติทดสอบที (Independent Sample t-Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5.1.2.2 สมมติฐานที่ 2 อิทธิพลของบรรยากาศองค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ทดสอบคือ สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อิทธิพลของบรรยากาศองค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5.1.2.3 สมมติฐานที่ 3 อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ทดสอบคือ สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5.1.2.4 สมมติฐานที่ 4 อิทธิพลของความพึงพอใจในงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ทดสอบคือ สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อิทธิพลของความพึงพอใจในงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5.2 การอภิปรายผล

การอภิปรายผลจะเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะอธิบายตามสมมติฐานดังนี้

5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2553) ที่อธิบายว่า ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้อาชีพ การศึกษา เหล่านี้เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งส่วนตลาดลักษณะด้านประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากรที่ช่วยกำหนดตลาดเป้าหมายข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์จะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิภาพต่อการกำหนดตลาดเป้าหมายตลอดจนง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น นอกจากนี้ผลการศึกษาครั้งนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ กมล กฤษวงศ์ และณกมล จันทร์สม (2556) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ และ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร โดย เพศ และ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรแตกต่างกัน การศึกษาของพอเหมาะ ชัยมงคล และอสิสิทธิ์ นุชเนตร (2556) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เรื่องเพศ ประเภทสายงาน อายุ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการศึกษาของโกวิท สะอาดแก้ว และจิราพร ระโหฐาน (2557) ทำการศึกษา ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานและความสามารถในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในเขตประกอบการสยามอีสเทิร์นอินดัสเตรียลพาร์คจังหวัดระยอง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงานกับบริษัท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่งผลกระทบต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.2 สมมติฐานที่ 2 อิทธิพลของบรรยากาศองค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของบรรยากาศองค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่า ภายในองค์การมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีการกำหนดลักษณะโครงสร้างการบริหารไว้อย่างชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นเนื่องจากการวางแผนขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน การที่สามารถติดต่อสื่อสาร

กับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก มีการให้รางวัลอย่างเหมาะสมเพียงพอแล้ว รู้สึกอบอุ่นสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อเกิดปัญหา และการที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในองค์กรนี้ จึงทำให้บรรยากาศองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่ง สมยศ นาวิกาน (2539) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้หรือความรู้สึกต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร ซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล การรับรู้เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของพนักงาน โดยบรรยากาศองค์การสามารถรับรู้ได้จาก ลักษณะของสภาพแวดล้อมทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ซึ่งบรรยากาศจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล นอกจากนั้นจะมีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงลักษณะที่เห็นได้จากองค์กร เช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์ และแบบของความเป็นผู้นำกำกับขวัญ กำลังใจ และพฤติกรรมของพนักงาน และ Steers & Porter (1979) ได้กล่าวว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การอันประกอบไปด้วย โครงสร้างองค์กร ซึ่งโครงสร้างองค์กรที่สลับซับซ้อน มีการรวมอำนาจ และใช้กฎข้อบังคับที่เป็นทางการมาก พนักงานในองค์กรจะรับรู้ว่ามีสภาพแวดล้อมในองค์กรมีลักษณะเข้มงวด น่ากลัว แต่ในองค์กรที่ยินยอมให้พนักงานมีอิสระ สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการตัดสินใจ และฝ่ายบริหารสนใจพนักงานมาก บรรยากาศองค์การก็จะดียิ่งขึ้น เป็นบรรยากาศของความไว้วางใจ เปิดเผย และรับผิดชอบร่วมกัน ถัดมาคือ เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน โดยที่เทคโนโลยีแบบประจำ มีแนวโน้มที่จะสร้างบรรยากาศซึ่งเน้นกฎเกณฑ์เข้มงวด การไว้วางใจกัน และการสร้างสรรค์จะต่ำ ในขณะที่องค์กรที่ใช้เทคโนโลยีที่คล่องตัวหรือเปลี่ยนแปลงง่ายกว่าจะนำไปสู่บรรยากาศที่มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีการไว้วางใจกัน และสร้างสรรค์สูงตลอดจนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายองค์กร ส่วนต่อมาเป็นอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร มีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การเช่นกัน เช่น สภาพเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้องค์กรต้องปลดพนักงานออกจากงาน พนักงานจะมีความรู้สึกว่ามีบรรยากาศองค์การขาดความอบอุ่น ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานกังวลอยู่กับปัญหาความมั่นคงในองค์กรของตน และส่วนสุดท้ายคือ นโยบาย และแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหาร มีอิทธิพลอย่างมากต่อบรรยากาศองค์การผู้บริหารที่ให้ข้อมูลย้อนกลับกับพนักงาน ให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างอิสระ ย่อมจะสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสำเร็จ และทำให้พนักงานมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อวัตถุประสงค์ของกลุ่มมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้การศึกษาครั้งนี่ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ สุซานุช พันธนิยะ (2553) ทำการศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง องค์กร การสนับสนุน และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู และการศึกษาของ มงคล อุดมชัยพัฒนากิจ (2558) ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์การส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการ

ทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า บรรยากาศองค์กร ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

5.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่ว่า ค่านิยมมีความสอดคล้องกับองค์การแห่งนี้ มีความยินดีรับภาระงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายจากองค์การแห่งนี้ รู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านทำงานในองค์การแห่งนี้ รวมทั้งมักเล่าถึงงานที่ยอดเยี่ยมในองค์การให้เพื่อนๆ ฟังเสมอ ซึ่งองค์การแห่งนี้ส่งเสริมให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน จึงทำให้รู้สึกว่าองค์การนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดเท่าที่เคยทำงานมา การทำงานจึงต้องคอยหวังใย และคอยระวังไม่ให้องค์การเสื่อมเสีย นอกจากนี้ยังรู้สึกว่าปัญหาต่างๆ ขององค์การคือปัญหาของตนเอง องค์การแห่งนี้จึงมีความหมายและความสำคัญ จึงต้องยังคงมีความจงรักภักดีต่อองค์การอยู่เสมอ ซึ่ง Steers & Porter (1991 อ้างใน เบญจมาภรณ์ นวลิมป์, 2546) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์การ พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์การซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ถัดมาคือความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ เป็นลักษณะท่าบุคลาการเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์การและมีความหวังใยต่อความเป็นไปขององค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ เป็นลักษณะที่บุคลาการแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์การให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ผลการศึกษาคั้งนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ พอเหมาะ ชัยมงคล และอิธิสิทธิ์ นุชเนตร (2556) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 209 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ ด้านลักษณะขององค์การบุคลากร ด้านความผูกพันต่อองค์การ และด้านการมี

ภาวะอิสระจากงานบุคลากร และการศึกษาของ มงคล อุดมชัยพัฒนานกิจ (2558) ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพัน ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร

5.2.4 สมมติฐานที่ 4 อิทธิพลของความพึงพอใจในงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของความพึงพอใจในงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่ามีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในที่ทำงาน มีความรู้สึกพึงพอใจที่ได้บรรลุเป้าหมายจากการทำงาน มีงานให้ทำตลอดเวลาในที่ทำงาน การปฏิบัติตามนโยบายในที่ทำงาน ความพึงพอใจที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานที่ได้มีโอกาสได้ทำงานอย่างอิสระ หรือการได้ทำในสิ่งที่ไม่ค้านกับหลักศีลธรรมในที่ทำงาน รวมทั้งความพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยในการทำงาน และการได้รับโอกาสในการทำงานที่หลากหลาย ซึ่ง ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541) ได้อธิบายว่า ความพึงพอใจในงานไว้ว่าเป็นทัศนคติของคนใดคนหนึ่งที่มีต่องานของเขา คนที่มีความพึงพอใจงานสูงจะมีทัศนคติในทางบวกต่องาน ตรงข้ามกับคนที่ไม่พอใจในงานจะมีทัศนคติในทางลบ ซึ่งอาจมองได้จากทัศนคติโดยรวมทั้งหมด หรือวัดจาก ความพึงพอใจในงานที่มุ่งเฉพาะส่วนที่สำคัญ เช่นงานที่ทำเพื่อร่วมงาน ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น ดังนั้น ความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นมุมมองที่มีรูปแบบหลายมิติ นอกจากนั้น ความพึงพอใจในการทำงานยังมีลักษณะที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยมีการพัฒนาขึ้นเรื่อยๆ แบบช้าๆ แต่เมื่อมีความพึงพอใจลดลง จะลดลงอย่างรวดเร็วเพราะความพึงพอใจในการทำงานถึงเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในชีวิต กล่าวคือ สภาพแวดล้อมภายนอกของบุคคลแต่ละคนนั้น ย่อมส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานจึงมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตด้วย นอกจากนี้ผลการศึกษาที่ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Noor & Abdullah (2012) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพของชีวิตการทำงานในหมู่คนงานในประเทศมาเลเซีย (Quality Work Life among Factory Workers in Malaysia) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานและความปลอดภัย มีความสัมพันธ์อย่างยิ่งต่อคุณภาพของชีวิตการทำงาน การศึกษาของ กมล กฤษวงค์ และณกมล จันทร์สม (2556) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการศึกษาของ โกวิท สะอาดแก้ว และจิราพร ระโหลฐาน (2557) ทำการศึกษา ปัจจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความสามารถในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในเขตประกอบการสยามอีสเทิร์นอินดัสเตรียลพาร์ค จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงานกับบริษัท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม และรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะของงานด้านสภาพการทำงานด้านการสื่อสารและด้านการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานด้านความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน และทัศนคติที่มีต่อ งาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถขยายต่อไปได้ในทัศนที่กว้างมากขึ้นอันจะเป็นประโยชน์ในการอธิบายปรากฏการณ์และปัญหาด้านการบริหารงานด้านต่างๆ หรือปัญหาอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกัน ผู้วิจัยจะขอเสนอแนะประเด็นดังต่อไปนี้

5.3.1 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรอื่นๆที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ทำการศึกษาอยู่นี้ เช่นตัวแปรการบริการทรัพยากรมนุษย์ ทัศนคติในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน หรือแรงจูงใจ เพื่อให้ทราบความสัมพันธ์พื้นฐานให้ครบถ้วน

5.3.2 ควรใช้สถิติในแง่มุมอื่นๆ มาประกอบการวิจัยให้มากยิ่งขึ้น เช่นการเปรียบเทียบและระหว่างปัจจัยต่างๆ เพื่อให้มีข้อมูลที่ครอบคลุมและนำไปใช้ประโยชน์ได้หลายแนวทางมากยิ่งขึ้น

5.3.3 ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบบุคคล บรรยากาตองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และ ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรอื่น ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนา ปรับปรุงแนวทางการบริหารภายในองค์กรในด้านต่างๆ ที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจในการทำงานและลดความเหนื่อยล้าในการทำงานต่อไป

5.3.4 ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลหลากหลายวิธี เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต เพื่อให้ผลการวิจัยครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

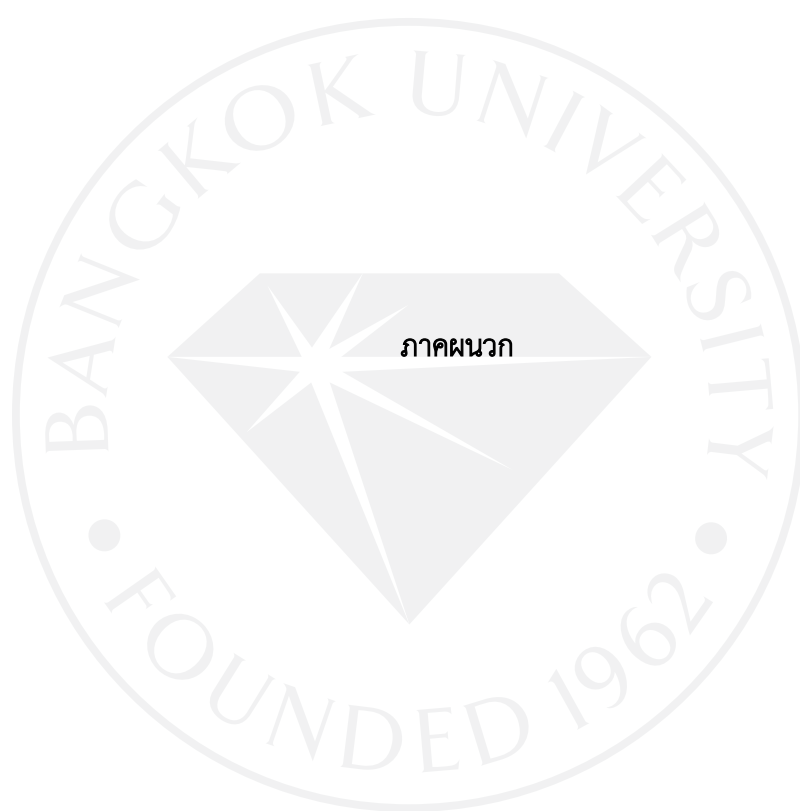
บรรณานุกรม

- กมล กฤษวงค์ และณกมล จันทร์สม. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร. *วารสารการวิจัยทาง
ธุรกิจ และการบริหาร*, 1(1), 100-122.
- โกวิท สะอาดแก้ว และจิราพร ระโหฐาน. (2557). *การศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผล
ต่อความพึงพอใจในการทำงานและ. ความสามารถในการปฏิบัติงานกรณีศึกษาบริษัทผลิต
ชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในเขตประกอบการสยามอีสเทิร์นอินดัสเตรียลพาร์คจังหวัดระยอง.*
การศึกษาเฉพาะบุคคลปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- จกมล เหมือนโพธิ์. (2550). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงาน
ประกันสังคมเขตพื้นที่ 4.* การศึกษาเฉพาะบุคคลปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จักรพันธ์ เทพพิทักษ์. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลำพูนซึ่ง
เด่นเกิน จำกัด.* การศึกษาเฉพาะบุคคลปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชลวานา สะขานี. (2550). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานในโรงแรมก้าซ
ธรรมชาติจังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน).* การศึกษาเฉพาะบุคคลปริญญา
มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชนกันต์ เหมือนทัพ และจันทร์ชลี มาพุทธ. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ.* *วารสาร
การศึกษาและการพัฒนาสังคม*, 4(2), 103-120.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2535). *พฤติกรรมในองค์การ.* กรุงเทพฯ: เทพนิมิตการพิมพ์.
- ดวงกมล เนตรสวัสดิ์. (2558). *ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และ
สมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานคร.* การศึกษาเฉพาะบุคคลปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธนชัย ยมจินดา และเสน่ห์ จุ้ยโต. (2544). *ทฤษฎีองค์การ. หน่วยที่ 4 พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ.*
เอกสารการสอนสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพฯ: ฝ่าย
การพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นเรศ ภูโคกสูง. (2541). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย
จำกัด (มหาชน).* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เบญจมาภรณ์ นวลิมป์. (2546). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษาธนาคารไทย
พาณิชย์จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงคราม และสาขาสุมทราคร.* การศึกษาเฉพาะบุคคล
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ปัญญา คงศรี. (2538). *ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนกับการปฏิบัติงานในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. กรุงเทพฯ: ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย.
- ปิยวรรณ พุกษะวัน และกาญจนาท เรืองวารากร. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทกรณีศึกษา บริษัท ควอลิตี้ เทรตติ้ง จำกัด. *วารสาร การเงิน การลงทุน การตลาดและการบริหารธุรกิจ*, 3(4), 290-308.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง: ศึกษากรณีโรงงานในนิคมอุตสาหกรรม เวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ผาณิต สกลวัฒน์. (2537). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พงษ์เทพ เงาะด่วน. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง)*. การศึกษาเฉพาะบุคคลปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พรทิพย์ ไชยฤกษ์. (2555). *ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- พะวงพิศ รัตนกิจ และมาลี กาบมาลา. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การของห้องสมุดโรงเรียนกับโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน*. การศึกษาเฉพาะบุคคลปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พัชรารัตน์ ศุภมั่งมี. (2548). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด(มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้าจังหวัดเชียงใหม่*. การศึกษาเฉพาะบุคคลปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มงคล อุดมชัยพัฒนากิจ. (2558). *ทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์การส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. การศึกษาเฉพาะบุคคลปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ยุทธนา พีระยุทธ. (2551). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน)*. การศึกษาเฉพาะบุคคลปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

- วรวรรณ ชื่นพินิจกุล. (2555). *ภาวะผู้นำและรูปแบบบรรยากาศองค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อลักษณะวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วราภรณ์ สกฤตรัมย์. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต*. การศึกษาเฉพาะบุคคลปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- วชิรวรรณ งามละม่อม. (2558). *การบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM)*. กรุงเทพฯ: สถาบัน TDRM.
- วิวัฒน์ นีซัง. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการทำหุ้มส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์*. การศึกษาเฉพาะบุคคลปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). *การวิจัยธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2552). *การบริหารตลาดยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- สมจินตนา มีเดชประดับ. (2557). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดปทุมธานี*. *วารสารสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7, 12(4)*, 52-62.
- สมถวิล แก้วปลั่ง. (2542). *บรรยากาศองค์กรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมยศ แยมเนียน. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)*. การศึกษาเฉพาะบุคคลปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมยศ นาวิการ. (2539). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2558). *ประชากรจากทะเบียน / การเกิด / การตาย*. สืบค้นจาก <http://service.nso.go.th/nso/web/statseries/statseries01.html>.
- สายพิน สว่างจิต. (2548). *ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน)*. การศึกษาเฉพาะบุคคลปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สาคร กิ่งจันทร์, ชวนชัย เชื้อสาธุน และอัครวฤทธิ์ อุทัยรัตน์. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 25(1)*, 82-97.

- สุชานุช พันธนีเยะ. (2553). การศึกษาวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการ. *วารสารวิทยบริการ, 21(2)*, 64-81.
- สุนทร นามโคตศรี. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา*. การศึกษาเฉพาะบุคคลปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สุระ ทีบโอสถ. (2540). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหารโครงการ
องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครี
นทรวิโรฒ.
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน. *วารสารการบริหารสำหรับนัก
บริหารงานบุคคลมีอาชีพ, 27(3)*, 30-31.
- สุทธิลักษณ์ สุนทรโรตม. (2537). *มาตรการทางกฎหมายต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- อรุณ รักธรรม. (2534). *การบริหารและการจัดองค์การ*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์.
- Bluestone, I. (1977). Implementating Quality-of-worklife Programs. *Management
Review, 4(9)*, 43-46.
- Gilmer, V. H. (1967). *Applied psychology*. New York: McGraw - Hill.
- Locke. E.A. (1976). *Industrial and organizational psychology*. Chicago: Ran McNally.
- Steers, R. M., & Porter, L.W. (1979). *Motivation and work behavior*. New York:
McGraw-Hall Book Company.
- Walton, R. E. (1973). Quality of Working Life: What is it?. *Sloan Management
Review, 4(7)*, 20-23.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). New York: Harper
and Row.



แบบสอบถาม

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชาการศึกษาเฉพาะบุคคล ของ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ทางผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถาม ในการให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด โดยที่ ข้อมูลทั้งหมดของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น

ตอนที่ 1: ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง: ให้ท่านตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยเลือกตอบเพียงช่องเดียว

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 30 ปี 2. 30 - 45 ปี 3. สูงกว่า 45 ปี

3. สถานภาพ

- โสด สมรส / อยู่ด้วยกัน
 หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี 3. ปริญญาโทหรือสูงกว่า

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001 – 25,000 บาท
 25,001 – 35,000 บาท 35,001 – 45,000 บาท
 45,001 – 55,000 บาท 55,001 บาทขึ้นไป

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1. น้อยกว่า 5 ปี 2. 5 - 10 ปี 3. มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2: บรรยากาศองค์การ

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดในแต่ละข้อ เพียงข้อละหนึ่งคำตอบ และโปรดทำให้ครบทุกข้อ

บรรยากาศองค์การ		ระดับความเห็นด้วย				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในองค์การได้อย่างเปิดเผย					
2	องค์การเปิดโอกาสให้ท่านทำงานได้อย่างอิสระ					
3	ภายในองค์การของท่านมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน					
4	องค์การของท่านกำหนดลักษณะโครงสร้างการบริหารไว้อย่างชัดเจน					
5	ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นเนื่องจากมีการวางแผนขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน					
6	ท่านสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก					
7	ท่านรู้สึกว่าองค์การมีการให้รางวัลอย่างเหมาะสมเพียงพอแล้ว					
8	ท่านรู้สึกอบอุ่นสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์การนี้					
9	ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อเกิดปัญหา					
10	ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในองค์การนี้					

ตอนที่ 3: ความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดในแต่ละข้อ เพียงข้อละหนึ่งคำตอบ และโปรดทำให้ครบทุกข้อ

ความผูกพันต่อองค์กร		ระดับความเห็นด้วย				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	ท่านมักเล่าถึงงานที่ยอดเยี่ยมในองค์กรให้เพื่อนๆ ฟังเสมอ					
2	ท่านยินดีรับภาระงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรแห่งนี้					
3	ท่านพบว่าค่านิยมของท่านสอดคล้องกับองค์กรแห่งนี้					
4	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้					
5	องค์กรแห่งนี้ส่งเสริมให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน					
6	ท่านรู้สึกว่างค์การนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดในที่ท่านเคยทำงานมา					
7	ท่านห่วงใย และคอยระวังไม่ให้องค์กรเสื่อมเสีย					
8	ท่านรู้สึกว่ปัญหาต่างๆ ขององค์กรคือปัญหาของท่าน					
9	ท่านคิดว่าองค์กรแห่งนี้มีความหมายและความสำคัญสำหรับท่านมาก					
10	ท่านยังคงมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่เสมอ					

ตอนที่ 4: ความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดในแต่ละข้อ เพียงข้อละหนึ่งคำตอบ และโปรดทำให้ครบทุกข้อ

ความพึงพอใจในงาน		ระดับความเห็นด้วย				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	ท่านพึงพอใจที่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง ในที่ทำงาน					
2	ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจที่ได้บรรลุเป้าหมายจากการทำงาน					
3	ท่านพึงพอใจที่มีงานให้ทำตลอดเวลาในที่ทำงาน					
4	ท่านพึงพอใจกับการปฏิบัติตามนโยบายในที่ทำงาน					
5	ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนจากการที่ทำงานที่ได้รับจาก บริษัท					
6	ท่านพึงพอใจที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
7	ท่านพึงพอใจที่มีโอกาสได้ทำงานอย่างอิสระ					
8	ท่านพึงพอใจที่ได้ทำในสิ่งที่ไม่ค้านกับหลักศีลธรรมในที่ ทำงาน					
9	ท่านพึงพอใจที่ได้รับคำชมเชยในการทำงาน					
10	ท่านพึงพอใจที่ได้รับโอกาสในการทำงานที่หลากหลาย					

ตอนที่ 5: คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดในแต่ละข้อ เพียงข้อละหนึ่งคำตอบ และโปรดทำให้ครบทุกข้อ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร		ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	ท่านคิดว่าองค์กรมีนโยบายให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่					
2	ท่านได้รับการพัฒนาฝึกฝนที่ พร้อมก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
3	ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถของท่านและมีความรับผิดชอบในงานมากขึ้น					
4	ท่านคิดว่าท่านเป็นบุคคลหนึ่ง ที่สำคัญในหน่วยงาน					
5	ท่านรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
6	ในองค์กรนี้ทำให้ท่านรู้สึกว่าได้อยู่ในสังคมที่ดี					
7	ท่านได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน					
8	ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
9	ท่านได้รับพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปีอย่างยุติธรรม					
10	สวัสดิการที่ท่านได้รับ ทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน					

โอกาสนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาใช้เวลาในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นางสาวจิราภรณ์ สุขอินทร์
อีเมล	jjraporn.suki@bumail.net
วัน เดือน ปีเกิด	31/05/2531
สถานที่ติดต่อ	813 ซ.ราษฎร์บูรณะ 1 ถ.ราษฎร์บูรณะ แขวงบางปะกอก เขตราษฎร์บูรณะ กรุงเทพฯ 10140
ประวัติการศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พ.ศ. 2553
ประวัติการทำงาน	-

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

วันที่ 23 เดือน กันยายน พ.ศ. 2559

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) จิราภรณ์ อัจฉรินทร์ อยู่บ้านเลขที่ 813

ซอย ราษฎร์บูรณะ 1 ถนน ราษฎร์บูรณะ ตำบล/แขวง บางปะกอก

อำเภอ/เขต ราษฎร์บูรณะ จังหวัด กรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ 10140

เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว 7570204490

ระดับปริญญา ตรี โท เอก

หลักสูตร.....บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต..... สาขาวิชา.....

คณะ.....บริหารธุรกิจ..... ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า "ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ" ฝ่ายหนึ่ง และ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ตั้งอยู่เลขที่ 119 ถนนพระราม 4 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร

10110 ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า "ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ" อีกฝ่ายหนึ่ง ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ และผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ ตกลงทำสัญญากันโดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และเป็นผู้มีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานวิทยานิพนธ์ / สารนิพนธ์หัวข้อ

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิตในมท.ทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร.....บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.....ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ (ต่อไปนี้เรียกว่า "วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์")

ข้อ 2. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มีกำหนดระยะเวลาในการนำวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่ต่อสาธารณชน ให้เขาต้นฉบับหรือสำเนา งาน ให้ประโยชน์อันเกิดจากลิขสิทธิ์แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้สิทธิโดยจะกำหนดเงื่อนไขอย่างหนึ่งอย่างใดด้วยหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการกระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน

ข้อ 3. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาสิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่นๆ เกี่ยวกับลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถนำงานนั้นออกจำหน่าย เผยแพร่ หรือโฆษณาได้ ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิยินยอมรับผิดชอบและค่าใช้จ่ายเสียหายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหายต่างๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิทั้งสิ้น

สัญญานี้ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญานี้โดยละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อให้ไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ.....ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ

(นางสาวจิราภรณ์ อัจฉรินทร์)

ลงชื่อ.....ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ

(อาจารย์ อัญฐิภา จุลพิสิฐ)

ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและศูนย์การเรียนรู้

ลงชื่อ.....พยาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กฤติกา ลีผลาลัย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลงชื่อ.....พยาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์)

ผู้อำนวยการหลักสูตร/ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร