



อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย

IMPACTS OF QUALITY OF WORKING LIFE FACTORS TOWARD STAFFS
ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A STUDY OF COMPANY'S STAFFS OF NON-
DESTRUCTIVE TESTING AND INSPECTION SERVICE IN THAILAND.

พัชรินทร์ อยู่สุขสำราญ

อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการ)
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

IMPACTS OF QUALITY OF WORKING LIFE FACTORS TOWARD STAFFS
ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A STUDY OF COMPANY'S STAFFS OF NON-
DESTRUCTIVE TESTING AND INSPECTION SERVICE IN THAILAND.



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration)
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2023

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย

ของ

พัชรินทร์ อยู่สุขสำราญ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการ)

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน)

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยอดมณี เทพานนท์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา)

ชื่อเรื่อง	อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย
ผู้วิจัย	พัชรินทร์ อยู่สุขสำราญ
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2566
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธนภูมิ อดิเวทิน

งานวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทที่ดำเนินงานด้านการทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 400 คน โดยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย 1. การทดสอบค่าที 2. การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว 3. สถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธีการ Enter เพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเหล่านี้กับความผูกพันต่อองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า 1. พนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ภาวะครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ทำงานปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน 2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าและด้านความมั่นคงในการทำงาน สิทธิของพนักงานในองค์กร และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ร้อยละ 46.60

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, การตรวจสอบและทดสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน

Title	IMPACTS OF QUALITY OF WORKING LIFE FACTORS TOWARD STAFFS ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A STUDY OF COMPANY'S STAFFS OF NON-DESTRUCTIVE TESTING AND INSPECTION SERVICE IN THAILAND.
Author	PATCHARIN YOOSUKSAMRAN
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2023
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Tanapoom Ativetin

The objective of this research is to study the influence of the quality-of-life factors on the organizational commitment of employees in companies that conducted non-destructive testing and inspection in Thailand. A sample of 400 people was analyzed using descriptive statistics including percentage, average standard deviation, and inferential statistics to test the hypotheses, consisting of the following: (1) a t-test; (2) One-Way ANOVA analysis of variance; (3) multiple regression equation analysis statistics using the Enter method to test the hypothesis about the relationship between these factors and organizational commitment. The results of the hypothesis testing had a statistical significance level of 0.05 and found the following: (1) company employee testing and inspection without destroying workpieces in Thailand. The personal factors included age, education level, family obligations, and average monthly income, working period and a current workplace is different. They are committed to different organizations; (2) factors in the quality of work life included advancement and job security, the rights of employees in the organization and their involvement and benefits to society influenced commitment to the organization. The dependent variable could predict 46.60%.

Keyword : Quality of Working Life, Organizational Commitment, Non-Destructive Testing and Inspection

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธนภูมิ อติเวทิน อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาและคำแนะนำตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อันเป็นประโยชน์ยิ่งแก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ยอดมณี เทพานนท์ ที่กรุณามาเป็นประธานสอบปากเปล่าสารนิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา รวมถึง อาจารย์ ดร.เบญจมาศ สิริใจ ที่กรุณาเป็นกรรมการในการสอบสารนิพนธ์ รวมถึงให้คำชี้แนะ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่อบรมสั่งสอนให้ความรู้ต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ รวมถึงเพื่อนร่วมชั้นเรียนระดับปริญญาโท สาขาการจัดการ (นอกเวลา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สำหรับมิตรภาพที่ดีตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว และผู้บริหารบริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ทุกท่าน ที่ให้การช่วยเหลือสนับสนุนและเป็นกำลังใจที่ดีอย่างยิ่งกับผู้วิจัย และให้ข้อมูลอันมีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ และผู้ที่สนใจ คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบให้บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้บริหารบริษัทฯ ทุกท่านที่ชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่า ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จในครั้งนี้

พัชรินทร์ อยู่สุขสำราญ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญรูปภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	3
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
วิธีการสุ่มตัวอย่าง	4
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในงานวิจัย	8
สมมติฐานในการวิจัย.....	9
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร(Organizational Commitment)	13

ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน.....	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
บทที่ 3 วิธีการดำเนินงานวิจัย.....	23
การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	23
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	25
การเก็บรวบรวมข้อมูล	31
การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
.....	38
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	39
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	39
การนำเสนอและการวิเคราะห์ข้อมูล	40
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	64
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	66
สรุปผลการวิจัย.....	72
การอภิปรายผลการวิจัย	77
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	80
ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป	81
บรรณานุกรม	82
ภาคผนวก.....	85
ประวัติผู้เขียน.....	93

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร	20
ตาราง 2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร	21
ตาราง 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร	22
ตาราง 4 สรุปความสอดคล้องของแนวความคิด ทฤษฎี.....	22
ตาราง 5 รายชื่อบริษัททดสอบและตรวจสอบตาม พ.ร.บ. ควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. 2542 ...	25
ตาราง 6 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA)	35
ตาราง 7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล	41
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกเป็นราย ชื่อ.....	44
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์กร	49
ตาราง 10 แสดงการทดสอบ เพศ โดยใช้ Levene's test	51
ตาราง 11 แสดงการทดสอบ ด้านอายุ โดยใช้ Levene's test	52
ตาราง 12 แสดงผลการทดสอบด้านอายุ โดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe test.....	52
ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านอายุ	53
ตาราง 14 แสดงการทดสอบ ระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยใช้ Levene's test.....	53
ตาราง 15 แสดงผลการทดสอบด้าน ระดับการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe test	54
ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านระดับการศึกษา	54
ตาราง 17 แสดงการทดสอบ ด้านภาวะครอบครัว โดยใช้ Levene's test	55
ตาราง 18 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามด้านภาวะ ครอบครัว	55

ตาราง 19 แสดงการทดสอบ ด้านตำแหน่งงาน โดยใช้ Levene's test.....	56
ตาราง 20 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้สถิติ F-test	56
ตาราง 21 แสดงการทดสอบ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Levene's test.....	57
ตาราง 22 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	57
ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	58
ตาราง 24 แสดงการทดสอบ ด้านระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน โดยใช้ Levene's test	59
ตาราง 25 แสดงผลการทดสอบด้านระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน โดยใช้สถิติทดสอบ	59
ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านระยะเวลาการทำงาน ในที่ทำงานปัจจุบัน60	
ตาราง 27 วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์.....	61
ตาราง 28 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์พหุคูณถดถอย (Multiple Regression Analysis).....	62
ตาราง 29 แสดงการวิเคราะห์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Enter Multiple Regression Analysis).....	62
ตาราง 29 (ต่อ)	63
ตาราง 30 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1	64
ตาราง 31 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2	65

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย8



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การทดสอบแบบไม่ทำลาย (Non Destructive Testing : NDT) หรือเรียกว่าการประเมินแบบไม่ทำลายและการตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ซึ่งวิธีการทดสอบประเภทนี้เป็นสหสาขาวิชาที่ผสมผสานการประกันคุณภาพและวัสดุศาสตร์เข้าด้วยกัน ซึ่ง NDT ใช้เพื่อตรวจสอบและประเมินวัสดุ โดยไม่ทำให้ชิ้นงานที่ทดสอบได้รับความเสียหาย ช่างเทคนิคและผู้ชำนาญสามารถระบุรอยแตก ช่องว่าง รอยตำหนิ และความไม่ต่อเนื่องของการเชื่อมได้ ตลอดจนระบุส่วนประกอบย่อยที่ประกอบไม่ถูกต้องได้ โดยการทดสอบ NDT ใช้เพื่อรับรองความสมบูรณ์และความน่าเชื่อถือของผลิตภัณฑ์ ควบคุมกระบวนการผลิต ลดต้นทุนการผลิต และรักษาระดับคุณภาพที่สม่ำเสมอ หากไม่มีการทดสอบ NDT ความปลอดภัยและความน่าเชื่อถือของส่วนประกอบต่างๆ อาจตกอยู่ในอันตรายร้ายแรงได้ ซึ่งทำให้การทดสอบ NDT มีความสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยป้องกันภัยพิบัติได้ เช่น เครื่องบินตก ท่อรั่วและระเบิด และภัยพิบัติทางเรือ อุตสาหกรรมที่ต้องอาศัย NDT ได้แก่ การบินและอวกาศ การผลิตไฟฟ้า น้ำมันและก๊าซปิโตรเคมี โครงสร้างพื้นฐาน เช่น สะพาน ทางหลวง อาคาร การคมนาคม เช่น ยานยนต์ รถไฟ การเดินเรือทางทะเล การก่อสร้างและการผลิต เป็นต้น (The American Society for Non Destructive Testing, 2024)

บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้าน การทดสอบโดยไม่ทำลาย (NDT) ในประเทศไทยนั้น ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ รวมทั้งต้องผ่านการฝึกอบรมและสอบผ่านตามข้อกำหนดของสมาคมทดสอบโดยไม่ทำลายแห่งสหรัฐอเมริกา (ASNT) หรือมาตรฐานสากลอื่นๆ ซึ่ง หน่วยวิจัยวัสดุและการทดสอบโดยไม่ทำลาย ศูนย์บริการทางการศึกษาราชบุรี มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี (ราชบุรี) ได้เล็งเห็นความสำคัญ ของการพัฒนาศักยภาพและทักษะของบุคลากรด้านการทดสอบโดยไม่ทำลาย (NDT) จึงดำเนินการจัดการสัมมนาและฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านทดสอบโดยไม่ทำลาย (NDT) มีคุณภาพและทักษะการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานสากลกำหนด ตลอดจนบุคลากรต่างๆ สามารถเข้าถึงการฝึกอบรมได้โดยง่ายและเกิดผลประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน รวมถึงให้โอกาสแก่บุคลากรทางด้านการศึกษาได้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ภาคปฏิบัติไปถ่ายทอดให้ผู้เรียนในสถานศึกษา และเป็นแนวทางปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ และเป็นมาตรฐาน และเพื่อสำเร็จการศึกษาไปประกอบวิชาชีพในอนาคตต่อไป (ใหม่ น้อยพิทักษ์, 2564)

ทั้งนี้การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตคนเรามากซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการทดสอบ

โดยไม่ทำลายชิ้นงาน (NDT) ถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญอย่างมากของอุตสาหกรรมนี้เช่นกัน รวมถึงเป็นทรัพยากรที่ต้องดูแลเอาใจใส่เป็นพิเศษ เพราะคนมีชีวิต มีจิตใจ และมีความรู้สึก ผู้บริหารของบริษัท จึงจำเป็นต้องดูแลอย่างใกล้ชิดในการทำงานของพนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน โดย (Walton, 1975) ได้อธิบายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 8 ด้าน ได้แก่ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ 3) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) สิทธิของพนักงานในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้วยเหตุนี้การที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนั้นเป็นสิ่งพึงประสงค์ขององค์กรทั่วไป ทั้งภาครัฐและเอกชน หากพนักงานขาดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ผลที่ตามมาคือการลาออกของพนักงาน ทำให้เกิดความสูญเสียขององค์กร ทำให้เสียเวลา เสียเงิน ในการคัดเลือกและฝึกฝนอบรมพนักงานใหม่

นอกจากนั้น (Buchanan, 1974) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) 2) การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย” ซึ่งพนักงานในกลุ่มนี้ยังไม่มีการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร รวมไปถึงความผูกพันต่อองค์กรก็ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าและมีความชำนาญให้คงอยู่ในองค์กร เพื่อสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ และเพื่อสามารถทำประโยชน์สูงสุดในการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันให้แก่องค์กรได้ ต่อไปในอนาคต

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ภาวะครอบครัว ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ทำงานปัจจุบัน กับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานประจำ บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อนำผลที่ได้จากงานวิจัยไปใช้วิเคราะห์การบริหารงาน ปรับปรุงกระบวนการทำงาน และวัดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการทดสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน เพื่อใช้ในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้พนักงาน เพื่อให้มีความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

2. เพื่อนำผลที่ได้จากงานวิจัยไปใช้วิเคราะห์การปรับปรุงและพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ปลอดภัย เพื่อให้สอดคล้องกับความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายที่จะศึกษา อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ของพนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย โดยกำหนดขอบเขตการศึกษา ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานประจำของบริษัท ทดสอบและตรวจสอบตาม พ.ร.บ. ควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. 2542 ที่ขึ้นทะเบียนกับกรมธุรกิจพลังงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

พนักงานประจำ ของบริษัท ทดสอบและตรวจสอบตาม พ.ร.บ. ควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. 2542 ที่ขึ้นทะเบียนกับกรมธุรกิจพลังงาน ซึ่งเป็น 10 อันดับแรก ของรายชื่อทั้งหมด โดยผู้วิจัยกำหนดจำนวนตัวอย่าง ด้วยการคำนวณสูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ (Cochran, 1977) โดยกำหนดให้มีระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณไม่

เกินร้อยละ 5 จะได้ 385 คน และผู้วิจัยเก็บข้อมูลเพิ่มเติมอีก 3.9% (15 คน) รวมแล้วได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นไปตามโอกาสทางสถิติ (Non-Probability Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ กลุ่มประชากรที่เป็นพนักงานประจำของบริษัท ทดสอบและตรวจสอบตาม พ.ร.บ. ควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. 2542 ที่ขึ้นทะเบียนกับกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน ซึ่งเป็นบริษัท 10 อันดับแรกของรายชื่อทั้งหมด จำนวน 10 บริษัท และใช้วิธีการสุ่มแบบโควตา (Quota Sampling) จำนวนบริษัทละ 40 คน ทั้งหมด 10 บริษัท โดยวิธีการเก็บแบบสอบถามในรูปแบบกระดาษ หรืออิเล็กทรอนิกส์จนครบจำนวน 400 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งเป็นดังนี้
 - 1.1. ปัจจัยส่วนบุคคล
 - 1.1.1. เพศ
 - 1.1.2. อายุ
 - 1.1.3. ระดับการศึกษาสูงสุด
 - 1.1.4. ภาวะครอบครัว
 - 1.1.5. ตำแหน่งงาน
 - 1.1.6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 - 1.1.7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ทำงานปัจจุบัน
 - 1.2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 1.2.1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
 - 1.2.2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ
 - 1.2.3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล
 - 1.2.4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
 - 1.2.5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
 - 1.2.6. สิทธิของพนักงานในองค์กร
 - 1.2.7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

- 1.2.8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) แบ่งเป็นดังนี้
- 2.1 ความผูกพันต่อองค์กร
- 2.1.1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร
- 2.1.2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร
- 2.1.3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้นี้ดังนี้

1. การทดสอบแบบไม่ทำลาย (Non Destructive Testing : NDT) หรือที่เรียกว่าการประเมินแบบไม่ทำลายและการตรวจสอบโดยไม่ทำลาย ซึ่งเป็นสหสาขาวิชาชีพที่ผสมผสานการประกันคุณภาพและวัสดุศาสตร์เข้าด้วยกัน NDT ใช้เพื่อตรวจสอบและประเมินวัสดุ โดยไม่ทำให้ชิ้นงานที่ทดสอบได้รับความเสียหาย ช่างเทคนิคและผู้ชำนาญสามารถระบุรอยแตก ช่องว่าง รอยตำหนิ และความไม่ต่อเนื่องของการเชื่อมได้ ตลอดจนระบุส่วนประกอบย่อยที่ประกอบไม่ถูกต้องได้ ซึ่ง NDT ใช้เพื่อรับรองความสมบูรณ์และความน่าเชื่อถือของผลิตภัณฑ์ ควบคุมกระบวนการผลิต ลดต้นทุนการผลิต และรักษาระดับคุณภาพที่สม่ำเสมอ หากไม่มีการทดสอบ NDT ความปลอดภัยและความน่าเชื่อถือของส่วนประกอบต่างๆ อาจตกอยู่ในอันตรายร้ายแรงได้ ซึ่งทำให้ NDT มีความสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยป้องกันภัยพิบัติได้ เช่น เครื่องบินตก ท่อรั่วและการระเบิด และภัยพิบัติทางเรือ อุตุสหากรรมที่ต้องอาศัย NDT ได้แก่ การบินและอวกาศ การผลิตไฟฟ้า น้ำมันและก๊าซปิโตรเคมี โครงสร้างพื้นฐาน เช่น สะพาน ทางหลวง อาคาร การคมนาคม เช่น ยานยนต์, รถไฟ การเดินเรือทางทะเล การก่อสร้างและการผลิต เป็นต้น

2. บุคลากรของการทดสอบโดยไม่ทำลาย หมายถึง พนักงานประจำที่ปฏิบัติงานในด้านการทดสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน และทำงานอยู่ใน 10 บริษัท

3. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะขั้นพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัย เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ภาวะครอบครัว ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ทำงานปัจจุบัน

4. คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง สถานะภาพของบุคคลที่บ่งบอกถึงความสุขในชีวิต และความสุขในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยต่างๆ ดังต่อไปนี้

4.1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าแรง สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่นๆ เพียงพอกับ

การดำรงชีวิตในสังคมและมีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย หรือเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน

4.2. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) คือการที่องค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เป็นอันตราย มีการอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งด้านทางกายภาพและทางด้านจิตใจ

4.3. โอกาสในการที่จะพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) คือการที่พนักงานได้พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถจากงานที่ปฏิบัติ โดยองค์กรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้ รวมทั้งมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานในสิ่งที่มีคุณค่าและมีความสำคัญ เพื่อการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลจะทำให้งานมีคุณภาพ

4.4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Growth and Security) คืองานที่ปฏิบัติและได้รับมอบหมายนั้น ช่วยให้พนักงานมีโอกาสในการก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพของตน และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและครอบครัว ซึ่งความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีเกณฑ์การพิจารณา คือ การพัฒนาการทำงาน โดยการที่พนักงานมีงานที่รับผิดชอบและมอบหมายงานมากขึ้น มีแนวทางก้าวหน้า คือ ได้รับโอกาสในการเพิ่มศักยภาพในอาชีพที่สูงขึ้น มีโอกาสความสำเร็จในอาชีพ ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน เพื่อนหรือบุคคลรอบข้าง ความมั่นคง คือ มีความมั่นคงในรายได้ที่จะได้รับ

4.5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration) คือพนักงานรู้สึกว่าคุณค่า และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และคนในสังคม โดยปราศจากอคติและได้รับเกียรติเท่าเทียมกัน พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกของตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและองค์กรได้ ไม่มีการแบ่งชนชั้นในองค์กรหรือทีมงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจและพร้อมที่จะทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหลักขององค์กร

4.6. สิทธิของพนักงานในองค์กร (Constitutionalism) คือ องค์กรมีการดำเนินงานที่ยึดหลักความยุติธรรม มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น มีความเสมอภาค และมีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน สามารถพิจารณาได้ ดังนี้

4.6.1. ความเฉพาะตน คือปกป้องข้อมูลของตน ซึ่งพนักงานมีสิทธิเสรีภาพที่จะไม่ให้ข้อมูลส่วนตัวหรือข้อมูลครอบครัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร

4.6.2. อิศระในการพูด คือพนักงานสามารถพูดหรือแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ เช่น การปฏิบัติงาน นโยบาย และสังคม โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของบุคคลากรในองค์กร

4.6.3. มีความเสมอภาค คือองค์กรสามารถรักษาความเสมอภาคของบุคคลากร ในเรื่องต่างๆ เช่น กฎระเบียบ ผลประโยชน์ที่ได้รับ ค่าตอบแทนและความมั่นคงในงานของบุคคลากรในองค์กร

4.6.4. มีความเคารพต่อหน้าที่ สิทธิเสรีภาพของบุคคลากร

4.7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (The Total Life Space) ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างมีความสมดุลกัน ไม่ใช้เวลาในการทำงานมากเกินไป จนทำให้เกิดผลกระทบต่อเวลาของครอบครัว

4.8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) พนักงานมีความรู้สึกที่องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม ได้รับการยอมรับ และเป็นองค์กรที่ทำประโยชน์เพื่อสังคม ส่งผลให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในอาชีพและองค์กรที่ตัวเองปฏิบัติงานอยู่

5. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

5.1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) คือการที่เราเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน การยอมรับในค่านิยมขององค์กร ตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กร

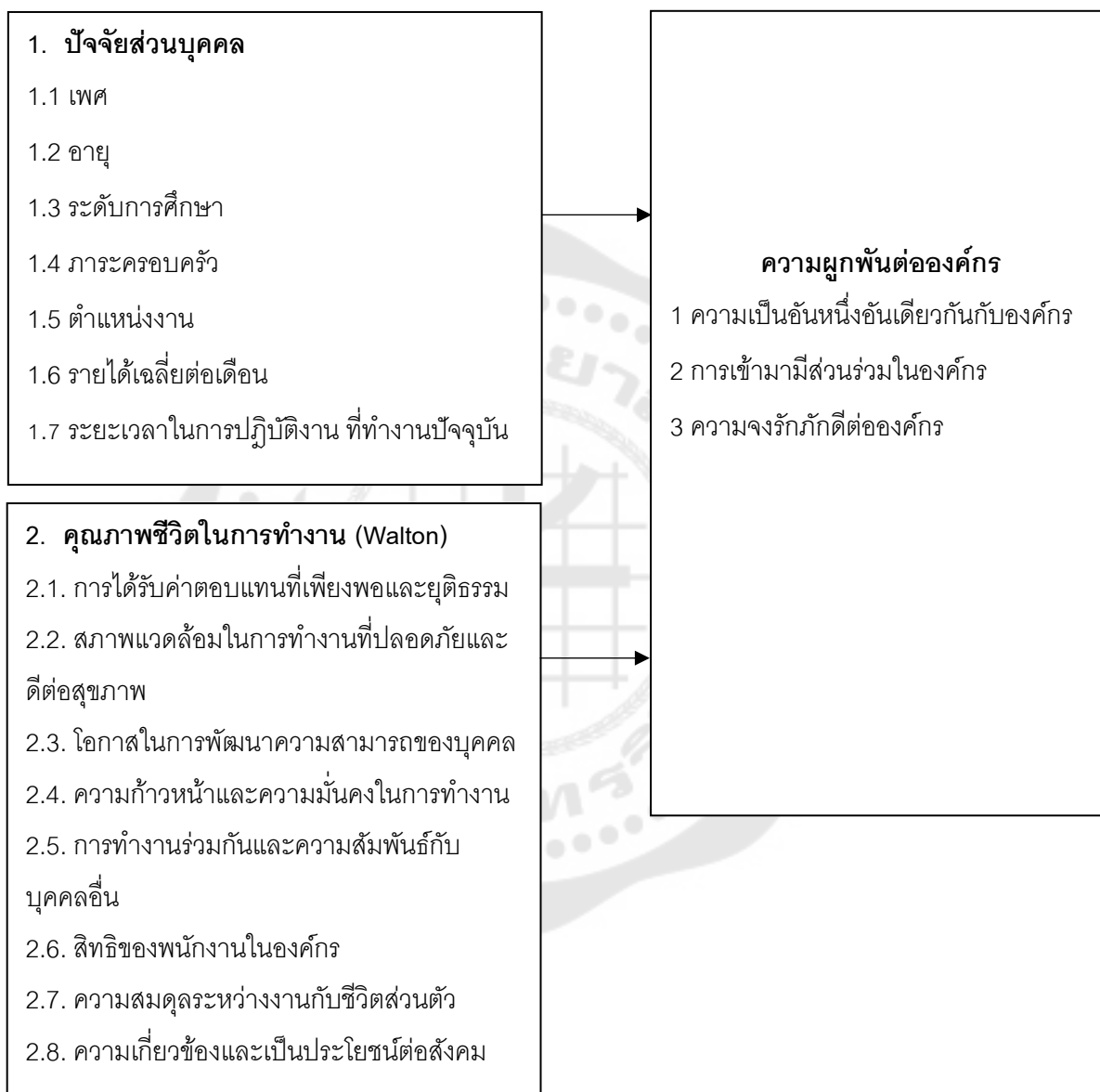
5.2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

5.3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) คือ ความยึดมั่นต่อองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

กรอบแนวคิดในงานวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1. พนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ภาวะครอบครัว ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ทำงานปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบไปด้วยการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สติของพนักงานในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในงานวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ของพนักงาน บริษัท ทดสอบ และตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย” ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าและศึกษาทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเอกสารและบทความทางวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่จะส่งผลต่อความผูกพันดังกล่าว เพื่อให้เกิดความเข้าใจในรายละเอียดเชิงลึกของหัวข้องานวิจัย ที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดในการศึกษาดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)
3. ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)

(ณัฐรณีย์ พิศวงษ์, 2555) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 8 ประการดังนี้

1. การได้รับ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าแรงหรือค่าจ้าง สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่นๆ ที่เพียงพอกับการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบันและมีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมายหรือเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) คือการที่องค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เป็นอันตราย มีการความสะดวกให้กับพนักงานสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งด้านร่างกายและทางด้านจิตใจ
3. โอกาสการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) คือพนักงานได้พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถจากงานที่ปฏิบัติ โดยองค์กรให้

ความสำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้ รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานในสิ่งที่มีคุณค่าและมีความสำคัญ เพื่อการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Growth and Security) คืองานที่ปฏิบัติและได้รับมอบหมายนั้นช่วยให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพของตน และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและครอบครัว ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีเกณฑ์การพิจารณา คือพนักงานมีงานที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมายงานมากขึ้น หรือได้รับโอกาสในการเพิ่มศักยภาพในอาชีพที่สูงขึ้นกว่าเดิม

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration) คือพนักงานรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และสังคมรอบตัว โดยไม่มีอคติและได้รับเกียรติเท่าเทียมกัน พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกของตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและองค์กรได้ โดยไม่มีการแบ่งชนชั้นในองค์กรหรือทีมงาน ได้รับการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจและพร้อมที่จะทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหลักขององค์กร

6. สิทธิของพนักงานในองค์กร (Constitutionalism) คือองค์กรมีการดำเนินงานที่ยุติธรรม มีอิสระสามารถแสดงความคิดเห็นและมีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน ซึ่งสามารถพิจารณาได้ ดังนี้

6.1. ความเฉพาะตน คือปกป้องข้อมูลของตน ซึ่งพนักงานมีสิทธิเสรีภาพที่จะไม่ให้ข้อมูลส่วนตัวหรือข้อมูลครอบครัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร

6.2. อิสระในการพูด คือพนักงานสามารถพูดหรือแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ เช่น การปฏิบัติงาน นโยบาย และสังคม โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของบุคคลากรในองค์กร

6.3. มีความเสมอภาค คือองค์กรสามารถรักษาความเสมอภาคของบุคคลากรในเรื่องต่างๆ เช่น กฎระเบียบ ผลประโยชน์ที่ได้รับ ค่าตอบแทนและความมั่นคงในงานของบุคคลากรในองค์กร

6.4. มีความเคารพต่อหน้าที่ สิทธิเสรีภาพของบุคคลากร

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (The Total Life Space) ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างมีความสมดุลกันไม่ใช้เวลาในการทำงานมากเกินไป จนอาจทำให้เกิดผลกระทบต่อเวลาของครอบครัว

8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) พนักงานมีความรู้สึกว่าการมีค่าจ้างที่มีความสัมพันธ์ต่อสังคม ได้รับการยอมรับ และเป็นองค์กรที่ทำประโยชน์เพื่อสังคม ส่งผลให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในอาชีพและองค์กรที่ตัวเองปฏิบัติงานอยู่

(Bhende, 2020) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ถูกกำหนดให้เป็นสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ ตารางการทำงานที่ยืดหยุ่น ความสัมพันธ์ที่ดีและโอกาสในการพัฒนา โดยทั่วไปแล้ว คุณภาพชีวิตในการทำงานจะเกี่ยวข้องกับการทำงานทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานคาดว่าจะให้ผลลัพธ์เชิงบวกแก่พนักงานและองค์กรได้ และคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจของพนักงานและผลการปฏิบัติงาน จึงทำให้รายได้เป็นปัจจัยที่จำเป็นในการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสิ่งนี้ยังคงมีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่สอดคล้องกันทั้งองค์กรและเศรษฐกิจ

(เอี่ยมเดือน แก้วสว่าง, 2564) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรนั้นควรจะสร้างคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากรหรือคนทำงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจ ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่บอถึงการรับรู้สภาพความเป็นอยู่หรือความสุขในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือความพึงพอใจในการที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการบุคลากร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้น ย่อมทำให้บุคลากรรู้สึกดีกับงานที่รับผิดชอบและองค์กรที่สังกัดอยู่ และทำให้บุคคลมีความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อคุณภาพขององค์กรต่อไป นอกจากนี้ยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน ได้อีกด้วย

(ศจี อินทฤทธิ์, 2565) คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือการยึดแนวความคิดด้านคุณภาพชีวิตของ Walton 8 ประการดังต่อไปนี้ การได้รับผลตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งคำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสการพัฒนาความสามารถของบุคคล การมีสังคมประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์แก่สังคม รวมถึงด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน องค์ประกอบต่างๆ เหล่านี้ ล้วนมีความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทั้งสิ้น

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ข้างต้นสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สถานะภาพของบุคคลที่บ่งบอกถึงความสุขในชีวิตและความสุขในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยต่างๆ ดังต่อไปนี้ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development

of Human Capacities) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (growth and security) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (social integration) สิทธิของพนักงานในองค์กร (Constitutionalism) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (the total life space) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (social relevance) ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้มีความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทั้งสิ้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร(Organizational Commitment)

(กนิษฐา นาคแดง, 2557) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) คือการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน การยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือการเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) คือความยึดมั่นต่อองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยไม่คิดที่จะลาออก

(Allen, 1990) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือ สภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นอยู่กับองค์กร ประกอบด้วยแนวความคิด 3 ส่วนดังต่อไปนี้

1. แนวความคิดด้านทัศนคติ แนวความคิดนี้กล่าวไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หรือการที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคลเป็นไปในทิศทางเดียวกันได้หรือเกิดความสอดคล้องกัน และเมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลจะแสดงตนเองออกมาว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี รู้สึกยินดีและมีภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นๆ มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร และมีความเชื่อมั่นว่าองค์กรจะนำไปสู่ความสำเร็จได้ ซึ่งมองเห็นว่ามีแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย รวมถึงความรู้สึกถึงโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเป็นอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร หมายถึงการแสดงออกของความพยายามอย่างเต็มที่เต็มใจและตั้งใจที่จะอุทิศร่างกายแรงใจสติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กรและสร้างสรรค์ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรืออยู่ในสถานะที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรม ความสม่ำเสมอ ความคงเส้นคงวาในการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร มีความคิดเสมอว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์และทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ จึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีกว่าคนอื่นเมื่อปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยกันแก้ปัญหา

3. ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึงการแสดงออกถึงความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่ย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน พยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่ย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น มีความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ไม่คิดจะลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติ หรืออยู่ในภาวะวิกฤตการณ์อันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ

(WeiBo, 2010) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) หมายถึงความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งระหว่างพนักงานกับองค์กรที่ทำงานอยู่ โดยพนักงานจะมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรนั้นๆ และจะพยายามทำงานให้ดีเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยมีตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร (affective commitment), ความผูกพันทางสัมพันธ์ (normative commitment), ความผูกพันทางเครื่องมือ (instrumental commitment), ความพร้อมที่จะอยู่กับองค์กร (commitment propensity), ความผูกพันของผู้บังคับบัญชา (supervisory commitment) เป็นต้น

(อนุดิษฐ์ สุวานไชยกร, 2562) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรมีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์กร การรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การเต็มใจที่จะเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อทำเป้าหมายและความต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป ซึ่งมีบุคคลใดก็ตามที่มีความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดก็เนื่องมาจากเขาได้ลงทุนในสิ่งนั้นๆ ไว้ เช่น การที่คนเราเข้าไปทำงานอยู่ในองค์กรในช่วงระยะเวลาหนึ่ง จะก่อให้เกิดการลงทุนซึ่งอาจเป็นการลงทุนในรูปแบบ

ของ เวลา แรงกาย แรงใจ กำลังสติปัญญา ตลอดจนการยอมเสียโอกาสบางอย่าง

(ณัฐวัฒน์ วงษ์สวัสดิกุล, 2566) ได้อธิบายความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เป็นความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยองค์กรสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ต่อไป

จากแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ช่างต้นสรุปได้ว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างพนักงานและองค์กร โดยพนักงานมีความทุ่มเท ความพยายามในการทำงานทั้งที่เป็นงานของตนเอง และไม่ใช่งานของตนเองอย่างเต็มความสามารถ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร รวมถึงความต้องการดำรงอยู่ในองค์กรและเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของพนักงานกับองค์กร (Identification) การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) และความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) รวมถึงมีความต้องการที่จะทำงานให้กับองค์กรเป็นระยะเวลานาน โดยไม่คิดที่จะลาออก หรือย้ายงานไปที่อื่น

ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน

(Dwivedi, 2018) ได้กล่าวไว้ว่า Non-Destructive Testing เป็นกระบวนการที่ใช้ในการระบุและหาคุณสมบัติของวัสดุหรือชิ้นส่วนโดยไม่ต้องตัดหรือทำลายวัสดุหรือเรียกอีกอย่างว่า NDT เป็นกระบวนการประเมินหรือตรวจสอบเพื่อตรวจสอบวัสดุหรือชิ้นส่วนและหาคุณสมบัติหรือค้นหาข้อบกพร่องของชิ้นงาน โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐาน และไม่ทำการเปลี่ยนแปลงคุณสมบัติเดิมหรือทำลายวัตถุที่กำลังทดสอบ นอกจากนี้ NDT ยังมีประโยชน์ในการตรวจสอบคุณภาพการผลิตของวัสดุหรือชิ้นส่วน โดยใช้วิธีการทดสอบที่มีความคุ้มค่าในราคาที่เหมาะสม ซึ่งสามารถนำไปใช้ในระบบควบคุมคุณภาพการผลิตได้

(Wang, 2020) กล่าวไว้ว่า วิธีการทดสอบแบบไม่ทำลาย สร้างขึ้นบนหลักการที่แตกต่างกันสำหรับการประกันคุณภาพตลอดวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์ ซึ่งเทคนิคการทดสอบแบบไม่ทำลายที่เป็นที่ยอมรับมากที่สุดสำหรับการตรวจจับและประเมินข้อบกพร่องวิวัฒนาการของความเสียหายของรอยแนวเชื่อม รวมถึงการปล่อยคลื่นเสียง การทดสอบอัลตราโซนิก ความร้อนอินฟราเรด การทดสอบเอิร์ตซ์ ซึ่งการทดสอบแบบไม่ทำลายต้องมีความเชื่อถือได้ และมีความจำเป็นต่อการลด

ความกังวลด้านความปลอดภัยและค่าบำรุงรักษา ได้

(Rucka, 2020) ให้คำจำกัดความของคำว่า Non-Destructive Testing (NDT) หมายถึง กระบวนการทดสอบวัสดุหรือส่วนประกอบโดยไม่ทำลาย หรือเปลี่ยนแปลงสมบัติหรือรูปร่างของ วัสดุที่ถูกตรวจสอบ ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญในการประเมินสภาพปัจจุบันของวัสดุหรือ ส่วนประกอบต่างๆ ที่มีรอยแนวเชื่อม ในโครงสร้างพื้นฐานและเครื่องจักร โดยเทคนิคต่างๆ ที่ใช้ใน NDT ได้แก่ การใช้คลื่นยืดหยุ่น (elastic wave propagation signals) เพื่อวัดความแข็งและความ ตึงของโครงสร้าง การใช้เทคโนโลยีอินฟราเรดแบบไม่ใช้พลังงาน (passive infrared thermography) เพื่อตรวจสอบความเสียหายในโครงสร้าง การใช้เทคโนโลยี Metal Magnetic Memory (MMM) เพื่อวัดแรงเสียดทานของวัสดุ และการใช้เทคโนโลยี Barkhausen noise เพื่อวัด ความแข็งและความตึงของวัสดุที่ทดสอบหรือตรวจสอบ นอกจากนี้ยังมีเทคนิคอื่นๆ เช่น การใช้ เทคโนโลยีอินฟราเรดแบบใช้พลังงาน (active infrared thermography) และการใช้เทคโนโลยีอัลตราซาวด์ (ultrasonic testing) เป็นต้น

(ใหม่ น้อยพิทักษ์, 2564) กล่าวไว้ว่าการทดสอบโดยไม่ทำลาย เป็นการตรวจสอบ ทดสอบ หรือประเมินลักษณะของวัสดุ โดยหลังจากทดสอบหรือตรวจสอบชิ้นงานแล้ว ชิ้นงานนั้นจะไม่ถูก ทำลายให้เสียหายอันเนื่องมาจากวิธีการทดสอบ และสามารถนำชิ้นงานนี้ไปใช้งานต่อได้ การทดสอบ โดยไม่ทำลายมีความสำคัญมากในการตรวจสอบและประเมินรอยความไม่ต่อเนื่องของแนวเชื่อม ต่างๆ และสามารถใช้ในการควบคุมกระบวนการผลิตในอุตสาหกรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นใน เรื่องของความปลอดภัยต่อผู้ใช้งานได้ซึ่งรอยความไม่ต่อเนื่องต่างๆ ของแนวเชื่อมนั้นอาจก่อให้เกิด อันตรายขึ้นในอนาคตและอาจเกิดการสูญเสียเป็นมูลค่ามหาศาล ซึ่งวิธีการทดสอบโดยไม่ทำลาย ชิ้นงานนี้ ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายในอุตสาหกรรมหลายประเภททั่วประเทศ การทดสอบโดยไม่ ทำลายมีหลายวิธีด้วยกันแต่ละวิธีมีข้อดีและข้อจำกัดที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับจุดประสงค์และความ เหมาะสมของการนำไปใช้งาน และจากมาตรฐานหรือข้อกำหนดที่นำมาใช้ เช่น ASNT SNT-TC- 1A, ISO 9712 มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม มอก.9712-2550,2551, The American Society for Nondestructive Testing, 2011 เป็นต้น

จากข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงานข้างต้น สรุปได้ ว่า การทดสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน หมายถึงกรรมวิธีทางวิศวกรรมที่ใช้ค้นหารอยบกพร่องหรือ ความผิดปกติใดๆที่มีอยู่ในแนวเชื่อมบนชิ้นงาน ทั้งที่เป็นอันตรายต่อการใช้งานหรือไม่เป็นอันตราย ต่อการใช้งาน โดยที่ไม่ทำให้เกิดความเสียหายขึ้นกับชิ้นงานนั้น ซึ่งรอยบกพร่องหรือความผิดปกติ ใดๆ ที่กล่าวถึงนี้จะเรียกโดยรวมว่า ความไม่ต่อเนื่อง (Discontinuity) ใช้สำหรับอุตสาหกรรมการ

ก่อสร้าง และการผลิตชิ้นส่วนต่างๆ เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจและความปลอดภัย รวมถึงความถูกต้องตามมาตรฐานสากล และมาตรฐานทางวิศวกรรมของประเทศไทย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

(ตรีภพ ชินบุรณ์, 2560) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งที่ปฏิบัติ และรายได้ พบว่าไม่แตกต่างกัน ส่วนสถานภาพการสมรส และหน่วยงานที่ปฏิบัติงานพบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .58$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์กรพบว่าด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ($r = .49$) มีความสัมพันธ์มากกว่าด้านอื่น รองลงมาเป็นด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ($r = .47$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยกว่าด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($r = .29$)

(ชัยณรงค์ งามศิริอุดม, 2560) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการ ทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศุลกากร ท่าเรือแหลมฉบัง ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฯ โดยรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือเกี่ยวข้องกับสังคมมากที่สุด รองลงมาคือด้านประชาธิปไตยในองค์กรและด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฯ โดยรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งความผูกพันในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรและด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฯ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ทิศทางบวกในระดับสูง ($r = 0.71$)

(สุธนา เซาว์ช่าง, 2564) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต

ในการทำงาน กับความผูกพันในองค์กรของ บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัด กระบี่ ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง 2) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง($r=.684$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

(ขวัญธิดา พิมพการ, 2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ผลการศึกษาพบว่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อยู่ที่ร้อยละ 41 ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ควรให้ความสำคัญในการจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมทำงานที่ดีและสนับสนุนความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กัน กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

(กฤษดา เขียววัฒนสุข, 2564) ได้ทำการวิจัยเรื่องอิทธิพลเชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่บรรยากาศองค์กรไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ซึ่งมีอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 58

งานวิจัยต่างประเทศ

(Sajjad, 2014) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันขององค์กรของพนักงานบุคลากรของอิหร่าน จังหวัดกิลาน ผลการวิจัยพบว่ามี ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในที่ทำงานและความมุ่งมั่นต่อองค์กรของพนักงานในหน่วยบุคลากร จังหวัดกิลาน โดยความสัมพันธ์เชิงบวกและมีความหมายระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและมิติรวมถึงความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมที่ดี การพัฒนาขีดความสามารถของมนุษย์ รัฐธรรมนูญนิยม การบูรณาการทางสังคม และมีพื้นที่ชีวิตโดยรวม ซึ่งมีค่าทางสถิติ ($r = 0.50$)

(Farid, 2015) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยวิจัยสาธารณะของมาเลเซีย ผลการวิจัยพบว่า

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง OC 3 มิติ (ความมุ่งมั่นทางอารมณ์ เชิงไม่ และต่อเนื่อง) และ 8 มิติของ QWL ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม สภาพการทำงาน การใช้และการพัฒนาขีดความสามารถ โอกาสการเติบโตและความมั่นคง การบูรณาการทางสังคม รัฐธรรมนูญนิยามงานและพื้นที่ทั้งหมดของชีวิตและความเกี่ยวข้องกับทางสังคมและสุดท้ายมีความสัมพันธ์ของ QWL ดังที่ได้กล่าวไว้ก่อนหน้านี้ สมมติฐานแรกคือการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่าง QWL และ OC จากการวิเคราะห์ทางสถิติข้อมูลที่รวบรวมได้จากบุคลากรสายวิชาการ พบว่า ระดับ QWL เป็นบวกและมีความสัมพันธ์กับ OC สูง ดังนั้นผลลัพธ์ทางสถิติจากการวิเคราะห์ทั้งสองประเภท (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอย) จึงสนับสนุนสมมติฐานแรกอย่างมากและมีนัยสำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งมีค่าทางสถิติ ($r = 0.763, p = 0.000$)

(Sahni, 2019) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ขณะที่ผู้เข้าร่วม 90.2% เป็นผู้หญิง 76% มีอายุระหว่าง 18 ถึง 31 ปี และ 62% ของพยาบาลเป็นโสด สังเกตได้ว่าพยาบาลที่แต่งงานแล้วร้อยละ 71.8 ไม่มีบุตร ร้อยละ 65.6 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับรายได้ 86.5% สูงกว่า 1,500 TRY พบว่ามีพยาบาลทำงานอยู่ 36.2% แผนกศัลยกรรม โดย 59.5% เป็นพยาบาลบริการ 47.9% เคยทำงานในแผนกศัลยกรรมองค์กรเป็นระยะเวลาระหว่าง 1 ถึง 3 ปี 45.4% ได้ทำงานในหน่วยงานปัจจุบันมาเป็นเวลา ระหว่าง 0 ถึง 12 ปี และ 71.7% ทำงานทั้งในกะกลางวันและกลางคืน ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลและความผูกพันต่อองค์กรมีผลบวกและทางสถิติด้วยความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันขององค์กร

ตาราง 1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

หัวข้อวิจัย (ผู้วิจัย,ปี)	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย	วิธีวิจัย / สถิติที่ใช้
คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร (ตรีภพ ชินบุรณ์, 2017)	พนักงาน มหาวิทยาลัยสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัย นครพนม	คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .58$)	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร (ชัยณรงค์ งามศิริอุดม, 2017)	บุคลากรใน สำนักงานศุลกากร ท่าเรือแหลมฉบัง	คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ทิศทางบวกในระดับสูง ($r = 0.71$)	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันในองค์กร(สุณา เซาร์ช่วง, ปีทมา แคนยุกต์ และ สุภัทรา ภูษิตรัตน์าวลี, 2021)	บุคลากรใน สถานศึกษา สังกัด อาชีวศึกษา จังหวัด กระบี่	คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .684$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
ได้ทำการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (ขวัญธิดา พิมพ์การ, กฤษดา ทองทับ, และวรรณณา จำปาทิพย์, 2021)	พนักงานบริษัทใน กลุ่มผู้ผลิตพลาสติก	คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ แจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ตาราง 2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

หัวข้อวิจัย (ผู้วิจัย,ปี)	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย	วิธีวิจัย / สถิติที่ใช้
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร (กฤษดา เขียววัฒนสุข และวรรณวิชนี ถนอมชาติ, 2021)	พนักงานในบริษัทผู้ผลิต ชิ้นส่วนยานยนต์แห่ง หนึ่ง	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบบน สมมติฐานด้วย แบบจำลองสมการ โครงสร้าง
ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงานกับ ความสัมพันธ์ขององค์กร (Sajjad, Noushin Kamali, and Badri Abbasi, 2014)	พนักงานบุคลากรของ อิหร่าน จังหวัดกิлян	ความสัมพันธ์เชิงบวกและ มีความหมายระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงาน และมีมิติรวมถึงความ ปลอดภัยด้วย และ สภาพแวดล้อมที่ดี การ พัฒนาขีดความสามารถ ของมนุษย์ รัฐธรรมนูญ นิยม การบูรณาการทาง สังคม และพื้นที่ชีวิต โดยรวม ซึ่งมีค่าทางสถิติ (r $= 0.50$)	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบพรรณนา- สหสัมพันธ์และเป้าหมาย คือที่จะนำไปใช้ได้ จาก มุมมองของข้อมูลมันเป็น เชิงปริมาณการสุ่มตัวอย่าง
ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงานกับ ความสัมพันธ์ขององค์กร ระหว่างอาจารย์ใน มหาวิทยาลัยวิจัยสาธารณะ ของมาเลเซีย(Farid, Hadi, et al. 2015)	บุคลากรทางวิชาการใน มหาวิทยาลัยวิจัย สาธารณะใน Klang Valley ประเทศมาเลเซีย	คุณภาพชีวิตการทำงานมี ความสัมพันธ์เชิงบวกและ มีความสัมพันธ์สูงกับความ ผูกพันต่อองค์กร ($r =$ 0.763 , $p = 0.000$)	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย เลขคณิต ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน และค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตาราง 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

หัวข้อวิจัย (ผู้วิจัย,ปี)	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย	วิธีวิจัย / สถิติที่ใช้
บทบาทของคุณภาพชีวิต การทำงานในการกำหนด ความผูกพันของพนักงาน และความผูกพันขององค์กร ในอุตสาหกรรม โทรคมนาคม (Sahni, Jolly, 2019)	พยาบาลที่ทำงานใน โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยในอังกฤษ ประเทศตุรกี	คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลและความ ผูกพันต่อองค์กรมีผลบวก และทางสถิติด้วย ความสัมพันธ์ที่สำคัญ ระหว่างคุณภาพชีวิตการ ทำงานกับความผูกพันของ องค์กร	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและการ สัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ค่าสัมประสิทธิ์และวิธีการ วิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน

ตาราง 4 สรุปความสอดคล้องของแนวความคิด ทฤษฎี

แนวคิด	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร
Sajjad, Noushin Kamali, and Badri Abbasi, 2014	✓	✓
Farid, Hadi, et al. 2015	✓	✓
Sahni, Jolly, 2019	✓	✓
ตรีภพ ชินนุรณิ, 2560	✓	✓
ชัยณรงค์ งามศิริอุดม, 2560	✓	✓
สุณา เซาร์ซ่าง, บัทมา แคนยุกต์และ สุภัทรา ภูษิตรัตน์าวลี, 2564	✓	✓
ขวัญฤติดา พิมพ์การ, กฤษดา ทองทับ, และวรรณมา จำปาทิพย์, 2564	✓	✓
กฤษดา เขียววัฒน์สุข และวรรณวิชนี ถนนอมชาติ, 2564	✓	✓

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้างานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย” เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานประจำของบริษัท ผู้ทดสอบและตรวจสอบตาม พ.ร.บ. ควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. 2542 ที่ขึ้นทะเบียนกับกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

พนักงานประจำ ของบริษัท ทดสอบและตรวจสอบตาม พ.ร.บ. ควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. 2542 ที่ขึ้นทะเบียนกับกรมธุรกิจพลังงาน ซึ่งเป็น 10 อันดับแรก ของรายชื่อทั้งหมด คำนวณกลุ่มประชากรตัวอย่างในการวิจัยโดยอาศัยสูตรของ (Cochran, 1977 และ ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) ระดับความเชื่อมั่นที่ ร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณไม่เกิน ร้อยละ 5 จะสามารถนำไปแทนค่าเพื่อคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยแทนค่าสูตรดังต่อไปนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{P(1-P)Z^2}{e^2}$$

โดยที่

n	แทน	ขนาดตัวอย่าง
P	แทน	สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำลังสุ่ม = 0.50
e	แทน	ค่าความผิดพลาดสูงสุดที่เกิดขึ้น = 0.050
Z	แทน	ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.96 ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 (ระดับ 0.05)

แทนค่าในสูตรเพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{0.5 (1 - 0.5) 1.96^2}{0.05^2}$$

$$= 384.16 \text{ หรือ } 385$$

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดระดับความเชื่อมั่น ที่ร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้อยู่ที่ ร้อยละ 5 หรือ 0.05 ผู้วิจัยได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 ชุด และผู้วิจัยเก็บข้อมูลเพิ่มเติมอีก 15 ชุด หรือคิดเป็น ร้อยละ 3.9 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งรวมแล้วได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นไปตามโอกาสทางสถิติ (Non-Probability Sampling) ดังนี้

1. วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ กลุ่มประชากรที่เป็นพนักงานประจำของบริษัททดสอบและตรวจสอบตาม พ.ร.บ. ควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. 2542 ที่ขึ้นทะเบียนกับกรมธุรกิจพลังงาน ซึ่งเป็น 10 อันดับแรกของรายชื่อทั้งหมด ตามมูลค่าของบริษัทจำนวน 10 บริษัท (อ้างอิง <https://www.doeb.go.th/dtaspp/LPG/A21.pdf>)

2. วิธีการสุ่มแบบโควตา (Quota Sampling) จำนวนบริษัทละ 40 คน ทั้งหมด 10 บริษัท จนครบจำนวน 400 คน ซึ่งการเก็บข้อมูลเป็นไปตามขั้นตอนที่ 1 และ 2 โดยนำแบบสอบถามสุ่มแจกในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ทางสื่อโซเชียลมีเดียผ่านทางเฟสบุ๊กและไลน์กลุ่มพนักงานประจำของบริษัท รวมถึงมีการแจกแบบสอบถามในรูปแบบกระดาษ (Hard Copy) ซึ่งมีรายละเอียดตามตาราง 5

ตาราง 5 รายชื่อบริษัททดสอบและตรวจสอบตาม พ.ร.บ. ควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. 2542

ลำดับที่	รายชื่อบริษัททดสอบและตรวจสอบ	จำนวน
1	บริษัท ควอลิตี้เทค จำกัด (มหาชน)	40
2	บริษัท ศิวะเทสดี้ง แอนด์ คอนซัลต์ดี้ง จำกัด	40
3	บริษัท ไทย เอ็น ดี ที จำกัด (มหาชน)	40
4	บริษัท พีเออี เทคโนโลยีคอล เซอร์วิส จำกัด	40
5	บริษัท ราชพฤกษ์วิศวกรรม จำกัด	40
6	บริษัท ไอควไอ อินสเปคชั่น เซอร์วิส จำกัด	40
7	บริษัท เอส เค เอ็นดีที แอนด์อินสเปคชั่น จำกัด	40
8	บริษัท เด็กซ์ซอน เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)	40
9	บริษัท ดีเอ็นที อินสเปคชั่น จำกัด	40
10	บริษัท เอ็นดีที.ไทยเซอร์วิส จำกัด	40
รวมจำนวนพนักงานประจำทั้งสิ้น		400 คน

ที่มา: กระทรวงพลังงาน (<https://www.doeb.go.th/dtaspp/LPG/A21.pdf>)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ภาวะครอบครัว ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ทำงานปัจจุบัน เป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Questions) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกเพียงข้อเดียว ได้แก่

1. เพศ ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

- 1.1. ชาย
- 1.2. หญิง
- 1.3. เพศทางเลือก

2. อายุ ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบบสอบถามอายุระหว่าง 21-60 ปี ดังนั้นในการวิจัยจะใช้ช่วงเวลาอายุ ดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดและแบ่งออกเป็น 4 ช่วงดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{60 - 21}{4} \\
 &= 9.75 \text{ คิดเป็นประมาณ } 10
 \end{aligned}$$

จากการคำนวณช่วงอายุข้างต้น สามารถแบ่งช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

ดังนี้

- 2.1. อายุ 21-30 ปี
- 2.2. อายุ 31-40 ปี
- 2.3. อายุ 41-50 ปี
- 2.4. อายุ 51-60 ปี
3. ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
 - 3.1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 3.2. ปริญญาตรี
 - 3.3. สูงกว่าปริญญาตรี
4. ภาครครอบครั้ว ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ลักษณะคำถามที่มีคำตอบให้เลือกเพียง 2 ทางเลือก (Dichotomous Question) ดังนี้

 - 4.1. มี
 - 4.2. ไม่มี
5. ตำแหน่งงาน ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้
 - 5.1. ผู้บริหารระดับสูง (ผู้จัดการฝ่าย)
 - 5.2. ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้จัดการแผนก)
 - 5.3. ผู้บริหารระดับต้น (ซูเปอร์ไวเซอร์)
 - 5.4. ผู้ปฏิบัติงาน
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

โดยเริ่มระดับรายได้เงินเดือนพนักงานระดับปฏิบัติการเริ่มต้นที่ 15,000 บาท สูงสุดที่ 90,000 บาท อ้างอิงจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ของพนักงานบริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน

แห่งหนึ่งในประเทศไทย ณ วันที่ 18 ธันวาคม 2566 มีลักษณะคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{90,000 - 15,000}{5} \\ &= 15,000 \text{ บาท} \end{aligned}$$

ดังนั้น จึงแบ่งช่วงเงินเดือนที่ใช้ในแบบสอบถามได้ดังนี้

- 6.1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท
- 6.2. 15,001 - 30,000 บาท
- 6.3. 30,001 - 45,000 บาท
- 6.4. 45,001 - 60,000 บาท
- 6.5. 60,001 บาทขึ้นไป

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ทำงานปัจจุบัน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภท เรียงลำดับ (Ordinal Scale) ลักษณะคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) โดยระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากที่สุดคือ 26 ปี และน้อยที่สุดคือน้อยกว่า 1 ปี อ้างอิงจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ของพนักงานบริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน แห่งหนึ่งในประเทศไทย ณ วันที่ 18 ธ.ค. 2566 โดยกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานในการ คำนวณดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{26 - 1}{5} \\ &= 5 \text{ ปี} \end{aligned}$$

ดังนั้น จึงแบ่งช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ใช้ในแบบสอบถามได้ดังนี้

- 7.1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี
- 7.2. 6 - 10 ปี
- 7.3. 11 - 15 ปี
- 7.4. 16 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และดีต่อสุขภาพ 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) ด้านสิทธิของพนักงานในองค์กร 7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำนวน 24 ข้อ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดแบบ Likert Scale และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนสามารถเลือกตอบ ตามระดับความคิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	การให้คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

และได้กำหนดระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจากการแบ่งคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ช่วง โดยอาศัยเกณฑ์การหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

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

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับสูงมาก
3.41 – 4.20	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับสูง
2.61 – 3.40	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับต่ำ
1.00 – 1.80	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับต่ำมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) 2) การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) จำนวน 9 ข้อ โดยแต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวทางของ Likert Rating Scale ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดเห็นดังนี้

ระดับความคิดเห็น	การให้คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

และได้กำหนดระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจากการแบ่งคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ช่วง โดยอาศัยเกณฑ์การหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

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

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมาก
3.41 – 4.20	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
2.61 – 3.40	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
1.00 – 1.80	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำมาก

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ศึกษาลักษณะ รูปแบบ วิธีการจากตำรา หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ผู้วิจัยทำการทดสอบ เครื่องมือ โดยการนำแบบสอบถามที่ได้เรียบเรียงแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) เพื่อขอคำแนะนำและนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสม นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 ชุด จากนั้นนำกลับมาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัต (Cronbach's Alpha Coefficient) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2560) และทำการแก้ไขข้อบกพร่องให้เหมาะสมแล้วจึงทำการส่งแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วให้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ค่า α ที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง โดยกำหนดเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ยอมรับได้ควรมีค่ามากกว่า 0.70 จึงเป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่น ดังต่อไปนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.947
สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ	0.949
โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	0.951
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	0.949
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	0.949
สิทธิของพนักงานในองค์กร	0.946
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	0.949
ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.949
ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าความเชื่อมั่น
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร	0.892
การมีส่วนร่วมในองค์กร	0.894
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	0.895

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ที่มีผลต่อความผูกพัน (Organizational Commitment) ของพนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Date) ได้มาจากการเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากการสุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน จากบริษัทหรือองค์กรที่เลือกทำการวิจัย โดยตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารทุกฉบับ คัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากตำรา หนังสือ วิชาการ เอกสารและบทความงานวิจัยจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ สืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตใช้เป็นแนวทางในการทำงานวิจัยครั้งนี้

การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับมาทั้งหมด และนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ทำการตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ในการตอบ และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. ทำการลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามปลายปิดที่มีความถูกต้อง ข้อมูลสมบูรณ์ครบถ้วน มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้

3. ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์เชิงพรรณนาและเชิงอนุมานตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติแล้วจึงนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

ส่วนที่ 1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายคุณลักษณะ ของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ภาวะครอบครัว ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ทำงานปัจจุบัน แสดงผลเป็นร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency)

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิของพนักงานในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม แสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร การมีส่วนร่วมในองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร การแสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ SPSS (version 23) โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

2.1 ใช้สถิติ Independent Sample t-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานด้านเพศ

2.2 ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (One-Way Analysis of Variance) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานด้านอายุ ระดับการศึกษา ภาวะครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน

2.3 ใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ทดสอบอิทธิพลของ ตัวแปรอิสระ 2 ตัว กับตัวแปรตาม 1 ตัว ว่ามีตัวแปรอิสระใดบ้างที่มีผลกับตัวแปรตาม เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย

1.1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

$$P = \frac{f(100)}{n}$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์
	f	แทน	ความถี่ของคะแนน
	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

1.2. ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n}$$

เมื่อ	\bar{x}	แทน	คะแนนค่าเฉลี่ย
	$\sum x_i$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

1.3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

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

เมื่อ	$S.D.$	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum x_i^2$	แทน	คะแนนในแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum x_i$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพแบบสอบถาม หาความเชื่อมั่น (Reliability) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (a - Coefficient) ของครอนบัต (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

$$Cronbachs' \alpha = \frac{K \overline{covariance} \sqrt{\overline{variance}}}{1 + (K-1) \overline{covariance} \sqrt{\overline{variance}}}$$

เมื่อ	$Cronbachs' \alpha$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
	K	แทน	จำนวนคำถาม
	$\overline{covariance}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนระหว่างคำถาม
	$\overline{variance}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

3.1. สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent Samples t-test) ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2561) ในการทดสอบ t-test หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากัน ทุกกลุ่ม ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากัน ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances not assumed โดยจะใช้ทำการทดสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยใช้สูตร ดังนี้

3.1.1. กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1)S_1^2 + (n_2-1)S_2^2}{n_1+n_2-2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right)}}$$

3.1.2. กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน

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

โดยใช้ค่า Degree of freedom (df) ดังนี้

$$df = \frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}\right)^2}{\frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1}\right)^2}{n_1-1} + \frac{\left(\frac{s_2^2}{n_2}\right)^2}{n_2-1}}$$

เมื่อ	t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	\bar{X}_1, \bar{X}_2	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2
	S_1^2, S_2^2	แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง 1 และกลุ่มตัวอย่าง 2
	n_1, n_2	แทน จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 1 และตัวอย่างกลุ่ม 2
	df	แทน องศาอิสระ (degree of freed)

3.2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561) มีขั้นตอนในการวิเคราะห์ดังนี้

3.2.1. ถ้าพบความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย F-test สามารถเขียนได้ดังนี้

ตาราง 6 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม (b)	k - 1	SS_b	$MS_b = \frac{SS_b}{k-1}$	$\frac{MS_b}{MS_w}$
ภายในกลุ่ม(w)	n - k	SS_w	$MS_w = \frac{SS_w}{n-k}$	
รวม(t)	n - 1	SS_t		

ที่มา : (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561) สถิติสำหรับงานวิจัย.

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบค่านัยสำคัญ
	df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระระหว่างกลุ่ม (k-1) และภายในกลุ่ม (n-k)
	MS_b	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square between groups)
	MS_w	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within groups)
	k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
	n	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
	SS_b	แทน	ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between sum of square)
	SS_w	แทน	ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม (Within sum of square)

3.2.2 กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

$$LSD = t_{1 - \frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

โดยที่ $n_i \neq n_j$, และ $n = n-k$

LSD	แทน	ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ i และ j
$t_{1 - \frac{\alpha}{2}, n-k}$	แทน	ค่าใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t- test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นห่างความเป็นอิสระภายในกลุ่ม
MSE	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม MSw
n_i	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i
n_j	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j
α	แทน	ค่าความเชื่อมั่น

3.2.3. กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้สถิติ Brown-Forsythe โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561) ในการคำนวณ ดังนี้

$$MS_w = \sum \frac{1 - \left(\frac{n_i}{N}\right) s_i^2}{k-1}$$

เมื่อ	MS_w	แทน	ค่าการแจกแจงที่ใช้พิจารณาใน Brown forsythe
	K	แทน	จำนวนกลุ่มของตัวอย่าง
	n_i	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i
	N	แทน	ขนาดของประชากร
	s_i^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง i

3.2.4 หรือสูตรการวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett T3 ซึ่งมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้(วิเชียร เกตุสิงห์, 2543)

$$t = \frac{\bar{x}_i - \bar{x}_j}{MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าการแจกแจงที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	MS_w	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within group) สำหรับ Dunnett's T3
	\bar{x}_i	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง i
	\bar{x}_j	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง j
	n_i	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ i
	n_j	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มที่ j

3.3 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) จากสมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Y) และตัวแปรอิสระ (X) ของประชากรจะเห็นว่ากลุ่มตัวแปรอิสระ ($\alpha = \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_k x_k$) สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามได้ส่วนหนึ่ง ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงที่สามารถอธิบายได้ดังนี้ เรียกว่าค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (Error: ϵ) การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณจะเป็นการพยากรณ์หาค่าสัมประสิทธิ์ α และ β_1 จากค่าสถิติ a และ b ที่ได้จากการคำนวณโดยกลุ่มตัวอย่าง มีหลักการวิเคราะห์คือ ค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณได้จะต้องเป็นค่าสัมประสิทธิ์ที่ทำให้สมการดังกล่าว มีค่าความคลาดเคลื่อนกำลังสองรวมกันน้อยที่สุด (Ordinary least square: OLS) กัลยา วานิชย์บัญชา (2561)

สมการถดถอยเชิงพหุคูณของประชากร มีสูตรดังนี้

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + \epsilon$$

เมื่อสมการถดถอยเชิงพหุคูณของกลุ่มตัวอย่าง

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_k X_k$$

โดยที่	X	แทน	ตัวแปรตาม
	Y	แทน	ตัวแปรอิสระ
	K	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ

เมื่อ α และ a เป็นจุดตัดแกน Y ของสมการถดถอย หรือค่าของ Y เมื่อให้ตัวแปร อิสระ ทั้งหมดมีค่าเท่ากับศูนย์

ส่วน β และ b เป็นสัมประสิทธิ์ถดถอย (Partial regression coefficient) ของตัวแปร อิสระแต่ละตัว ซึ่งหมายถึงอัตราการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม (Y) เมื่อตัวแปรอิสระนั้น เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย โดยตัวแปรอิสระอื่นมีค่าคงที่

$$a = Y - b_1 X_1 + b_2 X_2 - \dots - b_k X_k$$

$$b_i = \frac{\sum x_1 y_1 - \sum x_1 \sum y_1}{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}$$

การวิเคราะห์เชิงถดถอยเชิงพหุคูณมีเงื่อนไขที่สำคัญ ดังนี้

1. ความผิดพลาด (Error) ต้องเป็นตัวแปรสุ่ม และมีการแจกแจงแบบโค้งปกติ
2. ความแปรปรวนของตัวแปรตาม(Y)ในทุกค่าของตัวแปรอิสระ(X)จะต้องเท่ากัน
3. ค่าความผิดพลาดของตัวแปรตาม (Y) แต่ละค่าเป็นอิสระต่อกัน
4. ตัวแปรอิสระที่นำมาวิเคราะห์จะต้องเป็นอิสระกัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย” ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลของความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และตัวแปรต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา T - Distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F - Distribution
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Unstandardized)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ
R ²	แทน	ค่ากำลังสองค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ
R ² _{Adj}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของสถิติวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ
Be	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
X ₁	แทน	การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
X ₂	แทน	สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ
X ₃	แทน	โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล

X4	แทน	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
X5	แทน	การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
X6	แทน	สิทธิของพนักงานในองค์กร
X7	แทน	ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
X8	แทน	ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม
Y	แทน	ความผูกพันต่อองค์กร
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบที่ใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การนำเสนอและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบายโดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ภาวะครอบครัว ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ทำงานปัจจุบัน

ตอนที่ 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิของพนักงานในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตอนที่ 3. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร การมีส่วนร่วมในองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1. พนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ภาวะครอบครัว ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ทำงานปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน มี

ความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบไปด้วยการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิของพนักงานในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ภาวะครอบครัว ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ทำงานปัจจุบัน แสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) ตาราง 7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	342	85.50
หญิง	58	14.50
เพศทางเลือก	-	-
รวม	400	100.00
2. อายุ		
21 - 30 ปี	33	8.25
31 - 40 ปี	154	38.50
41 - 50 ปี	155	38.75
51 - 60 ปี	58	14.50
รวม	400	100.00
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	59	14.75
ปริญญาตรี	326	81.50
สูงกว่าปริญญาตรี	15	3.75
รวม	400	100.00

ตาราง 7 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
4. ภาวะครอบครัว		
มี	363	90.75
ไม่มี	37	9.25
รวม	400	100.00
5. ตำแหน่งงาน		
ผู้บริหารระดับสูง (ผู้จัดการฝ่าย)	25	6.25
ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้จัดการแผนก)	41	10.25
ผู้บริหารระดับต้น (ซูเปอร์ไวเซอร์)	52	13.00
ผู้ปฏิบัติงาน	282	70.50
รวม	400	100.00
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	11	2.75
15,001 - 30,000 บาท	84	21.00
30,001 - 45,000 บาท	213	53.25
45,001 - 60,000 บาท	47	11.75
60,001 บาท ขึ้นไป	45	11.25
รวม	400	100.00
7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ทำงานปัจจุบัน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	77	19.25
6 – 10 ปี	146	36.50
11 – 15 ปี	105	26.25
16 ปีขึ้นไป	72	18.00
รวม	400	100.00

จากตาราง 7 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 400 คน พบว่า

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย จำนวน 342 คน คิดเป็นร้อยละ 85.50 รองลงมาคือ เพศหญิง จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีช่วงอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 38.75 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 ช่วงอายุ 51 - 60 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 ช่วงอายุ 21 - 30 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.25

ระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี

จำนวน 326 คน คิดเป็นร้อยละ 81.50 รองลงมาคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.75

ภระครอบครัว ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีภระครอบครัว จำนวน 363 คน คิดเป็นร้อยละ 90.75 รองลงมา ไม่มีภระครอบครัว จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.25

ตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 70.50 รองลงมาคือระดับผู้บริหารระดับต้น (ซูเปอร์ไวเซอร์) จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 ระดับผู้บริหารระดับกลาง (ผู้จัดการแผนก) จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.25 ระดับผู้บริหารระดับสูง (ผู้จัดการฝ่าย) จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 45,000 บาท จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 53.25 รองลงมาคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 - 60,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.75 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 60,001 บาทขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.25 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.75

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ทำงานปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ทำงานปัจจุบัน 6 - 10 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 รองลงมา 11-15 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 26.25 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 19.25 และ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิของพนักงานในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม แสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ดังนี้

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม			
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานด้าน NDT ที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.67	0.990	สูง
2. ท่านได้รับค่าตอบแทน รวมถึงผลตอบแทนใบรับรองบุคคล ด้าน NDT Level I, Level II, Level III ที่ยุติธรรม เมื่อเทียบกับ พนักงานในองค์กรเดียวกัน และองค์กรอื่นๆ ในอุตสาหกรรม ด้าน NDT	3.74	1.081	สูง
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตาม รูปแบบ การใช้ชีวิตในปัจจุบัน	3.78	1.056	สูง
รวม	3.73	1.042	สูง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ			
4. สภาพแวดล้อมในองค์กรของท่านมีความเหมาะสมสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย	4.09	0.843	สูง
5. องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ป้องกัน เช่น เครื่องวัดปริมาณรังสี ป้ายเตือนรังสี เครื่องวัดรังสีสะสมประจำบุคคล ที่เพียงพอ และเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน	4.26	0.853	สูงมาก
6. องค์กรของท่านมีการตรวจสอบระบบการรักษาความปลอดภัยของอาคาร สถานที่เก็บสารรังสี และวัดปริมาณรังสี บริเวณที่พนักงานทำงาน อย่างสม่ำเสมอ	4.24	0.855	สูงมาก
รวม	4.19	0.850	สูง
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล			
7. องค์กรของท่านมีการฝึกอบรมพนักงานหลักสูตร ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เช่น NDT Level I, Level II	4.22	0.850	สูงมาก
8. องค์กรของท่านมีนโยบายส่งพนักงานไปสอบ NDT Level III ของหลักสูตรนานาชาติ เช่น American Society for Nondestructive Testing (ASNT)	3.92	1.114	สูง
9. องค์กรของท่านมีการต่ออายุใบรับรองบุคคล ด้าน NDT Level I, Level II อย่างสม่ำเสมอ	4.24	0.890	สูงมาก
รวม	4.12	0.951	สูง

ตาราง 8 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน			
10. ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.96	1.010	สูง
11. ท่านเชื่อมั่นว่างานด้าน NDT ที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง ไม่ต้องกังวลว่าจะโดนโยกย้ายหน้าที่ หรือลาออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม	4.01	0.925	สูง
12. งานที่ท่านต้องปฏิบัติอยู่นั้น ส่งผลให้ท่านมีความก้าวหน้าด้าน NDT และนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตที่ตั้งไว้	4.09	0.930	สูง
รวม	4.02	0.955	สูง
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น			
13. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถขอคำแนะนำ และขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้อย่างสม่ำเสมอ	4.20	0.809	สูง
14. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาส พบปะสังสรรค์ปฏิสัมพันธ์กัน อย่างสม่ำเสมอ เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ งานแข่งกีฬาประจำปี ท่องเที่ยวประจำปี	4.10	0.988	สูง
15. ท่านได้รับความช่วยเหลือ หรือความร่วมมือ จากแผนกอื่นๆ ในองค์กรเป็นอย่างดี	4.11	0.905	สูง
รวม	4.13	0.900	สูง
6. ด้านสิทธิของพนักงานในองค์กร			
16. องค์กรของท่านมีการประชุมเพื่อสอบถาม ความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อนำไป แก้ไข ปรับปรุง อย่างสม่ำเสมอ	4.11	1.007	สูง
17. องค์กรของท่านมีการรับฟังปัญหาในการทำงาน และข้อเสนอแนะร่วมกัน อย่างสม่ำเสมอ	4.08	0.977	สูง
18. องค์กรให้ความสำคัญต่อสิทธิส่วนบุคคล โดยไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของพนักงาน ทุกคน	4.15	0.877	สูง
รวม	4.11	0.953	สูง

ตาราง 8 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว			
19. ท่านสามารถแบ่งเวลาทำงาน และเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	4.10	0.947	สูง
20. ท่านมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ และมีเวลาในการดูแลสุขภาพของตนเอง	4.09	0.968	สูง
21. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลา ที่ทำงานในแต่ละวัน	4.01	0.991	สูง
รวม	4.06	0.968	สูง
8. ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม			
22. องค์กรที่ท่านทำงานมีกิจกรรมช่วยเหลือสังคมอยู่เสมอ เช่น บริจาคสิ่งของให้เด็กกำพร้า	3.99	1.032	สูง
23. องค์กรของท่านมีนโยบายส่งเสริม กิจกรรม เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม อยู่เสมอ	4.08	0.932	สูง
24. องค์กรของท่านมีการสร้างงาน และ สร้างรายได้ เพื่อช่วยเหลือ ชุมชนรอบข้าง อยู่เสมอ	3.93	1.055	สูง
รวม	4.00	1.006	สูง
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	4.04	0.953	สูง

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อทำการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเห็นด้วยกับการได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามรูปแบบ การใช้ชีวิตในปัจจุบัน และเห็นด้วยกับการได้รับค่าตอบแทน รวมถึงผลตอบแทนใบรับรองบุคคล ด้าน NDT Level I, Level II, Level III ที่ยุติธรรม เมื่อเทียบกับพนักงานในองค์กรเดียวกัน และองค์กรอื่นๆ ในอุตสาหกรรม ด้าน NDT และการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานด้าน NDT ที่ท่านปฏิบัติอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 , 3.74 และ 3.67 ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ

พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับที่สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเห็นด้วยว่า องค์กรมีอุปกรณ์ป้องกัน เช่น เครื่องวัดปริมาณรังสี บ้ายเตือนรังสี เครื่องวัดรังสีสะสมประจำบุคคล ที่เพียงพอ และเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน และมีการตรวจสอบระบบการรักษาความปลอดภัยของอาคาร สถานที่เก็บสารรังสี และวัดปริมาณรังสีบริเวณที่พนักงานทำงาน อย่างสม่ำเสมอ และสภาพแวดล้อมในองค์กรของท่านมีความเหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26, 4.24, และ 4.09 ตามลำดับ

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล

พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเห็นด้วยว่า องค์กรของท่านมีการต่ออายุใบรับรองบุคคล ด้าน NDT Level I, Level II อย่างสม่ำเสมอ และมีการฝึกอบรมพนักงานหลักสูตร ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เช่น NDT Level I, Level II และมีนโยบายส่งพนักงานไปสอบ NDT Level III ของหลักสูตรนานาชาติ เช่น American Society for Nondestructive Testing (ASNT) อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 , 4.22 และ 3.92 ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเห็นด้วยว่า งานที่ต้องปฏิบัติอยู่นั้น ส่งผลให้มีความก้าวหน้าด้าน NDT และ นำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตที่ตั้ง. เชื่อมันว่างานด้าน NDT ที่ทำอยู่มีความมั่นคง ไม่ต้องกังวลว่าจะโดนโยกย้ายหน้าที่ หรือลาออกจากการงานโดยไม่เป็นธรรมอยู่ และมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09, 4.01 และ 3.96 ตามลำดับ

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเห็นด้วยว่า เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถขอคำแนะนำและขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้อย่างสม่ำเสมอ ได้รับความช่วยเหลือ หรือความร่วมมือ จากแผนกอื่นๆ ในองค์กรเป็นอย่างดี และองค์กรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาส พบปะสังสรรค์ปฏิสัมพันธ์กัน อย่างสม่ำเสมอ เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ งานแข่งกีฬาประจำปี ท่องเที่ยวประจำปี อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 4.20, 4.11 และ 4.10 ตามลำดับ

ด้านสิทธิของพนักงานในองค์กร

พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านสิทธิของพนักงานในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเห็นด้วยว่า องค์กรให้ความสำคัญต่อสิทธิส่วนบุคคล โดยไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัวของพนักงานทุกคน มีการประชุมเพื่อสอบถามความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อนำไป แก้ไข ปรับปรุง อย่างสม่ำเสมอ และองค์กรมีการรับฟังปัญหาในการทำงาน และข้อเสนอแนะร่วมกัน อย่างสม่ำเสมอ อยู่ระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15, 4.11 และ 4.08 ตามลำดับ

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

พนักงานมีระดับความคิดเห็น ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าสามารถแบ่งเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ และมีเวลาในการดูแลสุขภาพของตนเอง และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลา ที่ทำงานในแต่ละวัน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10, 4.09 และ 4.01 ตามลำดับ

ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเห็นด้วยว่า องค์กรของท่านมีนโยบายส่งเสริม กิจกรรม เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม อยู่เสมอ องค์กรที่ท่านทำงานมีกิจกรรมช่วยเหลือสังคมอยู่เสมอ เช่น บริจาคสิ่งของให้เด็กกำพร้า และองค์กรของท่านมีการสร้างงาน และ สร้างรายได้ เพื่อช่วยเหลือ ชุมชนรอบข้าง อยู่เสมอ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08, 3.99 และ 3.93 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยแสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร			
1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.26	0.796	สูงมาก
2. ท่านรู้สึกว่าตนเอง เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ที่มีส่วนในการพัฒนาและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ	4.25	0.771	สูงมาก
3. ท่านยอมรับวัฒนธรรมองค์กรและปฏิบัติตามเป็น อย่างดี	4.26	0.764	สูงมาก
รวม	4.25	0.777	สูงมาก
ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร			
4. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.41	0.673	สูงมาก
5. ท่านทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.41	0.665	สูงมาก
6. ท่านยอมเสียสละและอุทิศตนเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.31	0.738	สูงมาก
รวม	4.37	0.692	สูงมาก
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร			
7. ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรนี้ จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น	4.13	0.950	สูง
8. ท่านรู้สึกกับองค์กรนี้ เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของท่าน	4.22	0.890	สูงมาก
9. เมื่อคนพูดถึงองค์กรของท่านในทางที่ไม่ดี ท่านจะพูดแก้ต่างให้องค์กรของท่าน	4.32	0.796	สูงมาก
รวม	4.22	0.878	สูงมาก
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	4.28	0.782	สูงมาก

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร

พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเห็นด้วยว่า มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และยอมรับวัฒนธรรมองค์กรและปฏิบัติตามเป็นอย่างดี ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2 ข้อที่ 4.26 และรู้สึกว่าตนเอง เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ที่มีส่วนในการพัฒนาและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

4.25 ตามลำดับ

ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร

พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร อยู่โดยรวมในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเห็นด้วยว่า ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ทุ่มเทร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับทั้ง 2 ข้อที่ 4.41 ยอมเสียสละและอุทิศตนเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเห็นด้วยว่า เมื่อคนพูดถึงองค์กรของท่านในทางที่ไม่ดี ท่านจะพูดแก้ต่างให้กับองค์กรของท่าน และรู้สึกกับองค์กรนี้ เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และ 4.22 ตามลำดับ และรู้สึกผูกพันกับองค์กรนี้ จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1. พนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ภาวะครอบครัว ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ทำงานปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นการทดสอบแบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe test การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบด้วย Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะ นำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H0: พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H1: พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่ใช้สถิติวิเคราะห์ค่าที่ (Independent t-test) โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H0 และยอมรับสมมติฐานรอง H1 เมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H0: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H1: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

โดยผลการทดสอบความแปรปรวนจะใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H0 และยอมรับสมมติฐานรอง H1 เมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งมีผลการทดสอบแสดงดังตาราง 10

ตาราง 10 แสดงการทดสอบ เพศ โดยใช้ Levene's test

	Levene's test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	p- value	เพศ	\bar{x}	n	S.D.	t	df	P- value 2- tailed
ความ ผูกพันต่อ องค์กร	.045	.832	ชาย	4.28	342	.531	-.532	398	.595
			หญิง	4.32	58	.502			

จากตาราง 10 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ .832 ซึ่งมากกว่า 0.5 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลักหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 จึงทดสอบความแตกต่างแบบ t-test กรณี Equal variance assumed พบว่า มีค่า p-value 2-tailed เท่ากับ .595 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และ

ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทยที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H0: พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H1: พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) และยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) ก็ต่อเมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 11

ตาราง 11 แสดงการทดสอบ ด้านอายุ โดยใช้ Levene's test

Levene's Test for Equality of Variances	Levene Statistic	Df1	Df2	p-value
ความผูกพันต่อองค์กร	3.629	3	396	<0.001*

*p < 0.05

จากตาราง 11 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีค่า p-value น้อยกว่า 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) และยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) หมายความว่า มีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน จึงใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe test ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 12

ตาราง 12 แสดงผลการทดสอบด้านอายุ โดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe test

Brown-Forsythe test	Statistic	Df1	Df2	p-value
ความผูกพันต่อองค์กร	12.268	3	123.82	<0.001*

*p < 0.05

จากตาราง 12 แสดงถึงผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่จำแนกตามอายุ มีค่า p-value น้อยกว่า 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) และยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านอายุ

อายุ	\bar{x}	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
		8.25	38.50	38.75	14.50
21-30 ปี	8.25	-	0.533* (<0.001)	0.624* (<0.001)	0.594* (<0.001)
31-40 ปี	38.50	-	-	0.090 (0.114)	0.060 (0.433)
41-50 ปี	38.75	-	-	-	0.029 (0.700)
51-60 ปี	14.50	-	-	-	-

*p < 0.05

จากตาราง 13 ผลเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างอายุของพนักงานโดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD พบว่า แตกต่างกัน 3 คู่คือ กลุ่มอายุ 21 – 30 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า กลุ่มอายุ 31 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\bar{x} = 8.25$ และ $\bar{x} = 38.50$, p-value <0.001) คู่ที่ 2 คือ กลุ่มอายุ 21 – 30 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า กลุ่มอายุ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\bar{x} = 8.25$ และ $\bar{x} = 38.75$, p-value <0.001) และคู่ที่ 3 คือ กลุ่มอายุ 21 – 30 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มอายุ 51 – 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\bar{x} = 8.25$ และ $\bar{x} = 14.50$, p-value <0.001)

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H0: พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H1: พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 14

ตาราง 14 แสดงการทดสอบ ระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยใช้ Levene's test

Levene's Test for Equality of Variances	Levene Statistic	Df1	Df2	p-value
ความผูกพันต่อองค์กร	3.385	2	397	<0.001*

*p < 0.05

จากตาราง 14 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกระดับการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีค่า p-value น้อยกว่า 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า มีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน จึงใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe test ผลการทดสอบแสดงดังตารางที่ 15

ตาราง 15 แสดงผลการทดสอบด้าน ระดับการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe test

Brown-Forsythe test	Statistic	Df1	Df2	p-value
ความผูกพันต่อองค์กร	7.898	2	61.860	0.001*

*p < 0.05

จากตาราง 15 แสดงถึงผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		14.75	81.50	3.75
ต่ำกว่าปริญญาตรี	14.75	-	0.344* (<0.001)	0.531* (<0.001)
ปริญญาตรี	81.50	-	-	0.186 (0.168)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.75	-	-	-

*p < 0.05

จากตาราง 16 ผลเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาของพนักงาน โดยใช้วิธี ทดสอบแบบ LSD พบว่า แตกต่างกัน 2 คู่คือต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\bar{x} = 14.75$ และ $\bar{x} = 81.50$, p-value <0.001) คู่ที่ 2 คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\bar{x} = 14.75$ และ $\bar{x} = 3.75$, p-value <0.001)

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีภาระครอบครัวแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H0: พนักงานที่มีภาระครอบครัวแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H1: พนักงานที่มีภาระครอบครัวแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่ใช้สถิติวิเคราะห์ค่าที่ (Independent t-test) โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 เมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H0: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H1: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบ แสดงดังตาราง 17

ตาราง 17 แสดงการทดสอบ ด้านภาระครอบครัว โดยใช้ Levene's test

Levene's Test for Equality of Variances	F	p-value
ความผูกพันต่อองค์กร	15.263	<0.001*

* $p < 0.05$

จากตาราง 17 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามภาระครอบครัว พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีค่า p-value น้อยกว่า 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน จึงใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe test ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 18

ตาราง 18 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามด้านภาระครอบครัว

Brown-Forsythe test	Statistic	Df1	Df2	p-value
ความผูกพันต่อองค์กร	5.842	1	39.434	0.020*

* $p < 0.05$

จากตาราง 18 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามภาระครอบครัว พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีค่า p-value เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีภาระครอบครัวแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 19

ตาราง 19 แสดงการทดสอบ ด้านตำแหน่งงาน โดยใช้ Levene's test

Levene's Test for Equality of Variances	Levene Statistic	Df1	Df2	p-value
ความผูกพันต่อองค์กร	0.151	3	396	0.135

*p < 0.05

จากตาราง 19 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีค่า p-value เท่ากับ 0.135 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติทดสอบ F- test

ตาราง 20 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้สถิติ F-test

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	1.546	3	0.515	1.865	0.135
ภายในกลุ่ม	109.377	396	0.276		
รวม	110.923	399			

จากตาราง 20 แสดงถึงผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีค่า p-value เท่ากับ 0.135 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 21

ตาราง 21 แสดงการทดสอบ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Levene's test

Levene's Test for Equality of Variances	Levene Statistic	Df1	Df2	p-value
ความผูกพันต่อองค์กร	1.977	4	395	<0.001*

* $p < 0.05$

จากตาราง 21 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีค่า p-value น้อยกว่า 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe test ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ตาราง 22 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

Brown-Forsythe test	Statistic	Df1	Df2	p-value
ความผูกพันต่อองค์กร	6.649	4	395	<0.001*

* $p < 0.05$

จากตาราง 22 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีค่า p-value น้อยกว่า 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	น้อยกว่า	15,001-15,000	30,001-30,000	45,001-45,000	60,001-60,001
		2.75	21.00	53.25	11.75	11.25
น้อยกว่า 15,000	2.75	-	0.066 (0.685)	0.038* (0.017)	0.431* (0.012)	0.363* (0.035)
15,001-30,000	21.00	-	-	-	-	-
30,001-45,000	53.25	-	-	-	-	-
45,001-60,000	11.75	-	-	-	-	-
60,001 ขึ้นไป	11.25	-	-	-	-	-

*p < 0.05

จากตาราง 23 ผลเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยของพนักงานโดยใช้วิธี ทดสอบแบบ LSD พบว่า แตกต่างกัน 3 คู่คือ น้อยกว่า 15,000 มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 30,001-45,000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\bar{x} = 2.75$ และ $\bar{x} = 53.25$, p-value = 0.017) คู่ที่ 2 คือ น้อยกว่า 15,000 มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 45,001-60,000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\bar{x} = 2.75$ และ $\bar{x} = 11.75$, p-value = 0.012) คู่ที่ 3 คือ น้อยกว่า 15,000 มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 60,001 ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\bar{x} = 2.75$ และ $\bar{x} = 11.25$, p-value = 0.035)

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.7 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบันแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H0: พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบันแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H1: พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบันแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 24

ตาราง 24 แสดงการทดสอบ ด้านระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน โดยใช้ Levene's test

Levene's Test for Equality of Variances	Levene Statistic	Df1	Df2	p-value
ความผูกพันต่อองค์กร	1.167	3	396	0.005*

*p < 0.05

จากตาราง 24 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีค่า p-value เท่ากับ 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่ามีความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จึงใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe test

ตาราง 25 แสดงผลการทดสอบด้านตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe test

ตาราง 25 แสดงผลการทดสอบด้านระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน โดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe test

Brown-Forsythe test	Statistic	Df1	Df2	p-value
ความผูกพันต่อองค์กร	4.116	3	313.533	0.007*

*p < 0.05

จากตาราง 25 แสดงถึงผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน โดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่จำแนกตามตำแหน่งงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบันแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านระยะเวลาการทำงาน ในที่ทำงานปัจจุบัน

ระยะเวลาการทำงาน	\bar{x}	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16 ปี ขึ้นไป
		19.25	36.50	26.25	18.00
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	19.25	-	0.224* (0.002)	0.026* (0.001)	0.183* (0.033)
6-10 ปี	36.50	-	-	-	-
11-15 ปี	26.25	-	-	-	-
16 ปี ขึ้นไป	18.00	-	-	-	-

*p < 0.05

จากตาราง 26 ผลเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างอายุการทำงานของพนักงาน โดยใช้วิธี ทดสอบแบบ LSD พบว่า แตกต่างกัน 3 คู่คือ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (\bar{x} = 19.25 และ \bar{x} = 36.50, p-value = 0.002) คู่ที่ 2 คือ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (\bar{x} = 19.25 และ \bar{x} = 26.25, p-value = 0.001) คู่ที่ 3 คือ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่า 16 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (\bar{x} = 19.25 และ \bar{x} = 18.00, p-value = 0.033)

สมมติฐานข้อที่ 2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบไปด้วยการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิของพนักงานในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย การตรวจสอบเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) จะต้องทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่า ตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการได้ ผลการตรวจสอบดังตาราง 27

ตาราง 27 วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_1)	0.370	2.706
สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ (X_2)	0.505	1.981
โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (X_3)	0.500	2.001
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (X_4)	0.333	3.006
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (X_5)	0.330	3.030
สิทธิของพนักงานในองค์กร (X_6)	0.298	3.351
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (X_7)	0.383	2.613
ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (X_8)	0.351	2.848

จากตาราง 27 พบว่าค่าสถิติ Tolerance ของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าไม่ใกล้ 0 และมีค่า Variance inflation factor (VIF) น้อยกว่า 10 ทุกปัจจัย ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าปัจจัยของคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน หรือเป็นตัวแปรอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติอนุมานเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการด้วยเทคนิค Enter ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

H_1 : พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการด้วยเทคนิค Enter ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบ แสดงดังตาราง 28

ตาราง 28 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้การ วิเคราะห์พหุคูณ ถดถอย (Multiple Regression Analysis)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
Regression	52.837	8	6.605	44.459	<0.001*
Residual	58.086	391	0.149		
Total	110.923	399			

*p < 0.05

จากตาราง 28 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่า p-Value น้อยกว่า 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Y) และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ดังตาราง 29

ตาราง 29 แสดงการวิเคราะห์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Enter Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร				
	B	SE	β	T	p-value
ค่าคงที่ (Constant)	2.149	0.135		15.862	<0.001*
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_1)	-0.026	0.035	-0.045	-0.749	0.455
สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ (X_2)	0.036	0.039	0.048	0.940	0.348
โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (X_3)	0.025	0.035	0.037	0.722	0.471
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (X_4)	0.176	0.041	0.274	4.322	<0.001*
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (X_5)	0.091	0.047	0.123	1.929	0.055
สิทธิของพนักงานในองค์กร (X_6)	0.151	0.043	0.235	3.510	0.001*
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (X_7)	-0.022	0.038	-0.034	-0.575	0.565

ตาราง 30 (ต่อ)

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร				
	B	SE	β	T	p-value
ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม(X_8)	0.090	0.037	0.152	2.457	0.014*

R = 0.690; R² = 0.476; Adjusted R² 0.466= ; SE_{est} = 0.385

*p < 0.05

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ค่า Adjusted R² พบว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (X_4) สิทธิของพนักงานในองค์กร (X_6) และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (X_8) สามารถร่วมกันอธิบายมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย ได้ร้อยละ 46.60 (Adjusted R² = 0.466) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) เท่ากับ 0.690 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.385

ค่า Unstandardized (B) สามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (X_4) สิทธิของพนักงานในองค์กร (X_6) และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม(X_8) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังสมการ

$$Y = 2.149 + 0.176(X_4) + 0.151(X_6) + 0.090 (X_8)$$

จากสมการจะเห็นได้ว่า เมื่อด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (X_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สิทธิของพนักงานในองค์กร (X_6) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม(X_8) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

เมื่อพิจารณาค่า Standardized (β) ของปัจจัยแต่ละด้านพบว่าด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (X_4) มีน้ำหนักในการพยากรณ์สูงสุดเท่ากับ 4.322 รองลงมาคือ สิทธิของพนักงานในองค์กร (X_6) มีค่าเท่ากับ 3.510 สุดท้ายคือ ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม(X_8) มีค่าเท่ากับ 2.457 และทั้ง 3 ด้านมีค่า p-value น้อยกว่า 0.05 ซึ่งหมายถึง การยอมรับสมมติฐานรอง (H1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) หรือหมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 3 ด้านนี้ของพนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1. พนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ภาวะครอบครัว ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ทำงานปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ตาราง 31 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร	สถิติที่ใช้
เพศ	X	Independent Sample t-test
อายุ	✓	One-way ANOVA
ระดับการศึกษา	✓	One-way ANOVA
ภาวะครอบครัว	✓	One-way ANOVA
ตำแหน่งงาน	X	One-way ANOVA
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	✓	One-way ANOVA
ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน	✓	One-way ANOVA
หมายเหตุ	✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน X หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	

สมมติฐานข้อที่ 2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบไปด้วยการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิของพนักงานในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย

ตาราง 32 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	สถิติที่ใช้
	ความผูกพันต่อองค์กร (Y)	
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_1)	X	Multiple Regression
สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ (X_2)	X	Multiple Regression
โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (X_3)	X	Multiple Regression
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (X_4)	√	Multiple Regression
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (X_5)	X	Multiple Regression
สิทธิของพนักงานในองค์กร (X_6)	√	Multiple Regression
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (X_7)	X	Multiple Regression
ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (X_8)	√	Multiple Regression

หมายเหตุ

√ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน

X หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายที่จะศึกษา อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยดังนี้

- 1 สรุปผลการวิจัย
- 2 อภิปรายผลการวิจัย
- 3 ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ภาวะครอบครัว ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ทำงานปัจจุบัน กับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานประจำ บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อนำผลที่ได้จากงานวิจัยไปใช้วิเคราะห์การบริหารงาน ปรับปรุงกระบวนการทำงาน และวัดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการทดสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน เพื่อใช้ในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้พนักงาน เพื่อให้มีความผูกพันต่อองค์กรต่อไป
2. เพื่อนำผลที่ได้จากงานวิจัยไปใช้วิเคราะห์การปรับปรุงและพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ปลอดภัย เพื่อให้สอดคล้องกับความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1. พนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ภาวะครอบครัว ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ทำงานปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อ

องค์กร แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบไปด้วยการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิของพนักงานในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย

การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานประจำของบริษัท ผู้ทดสอบและตรวจสอบตาม พ.ร.บ. ควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. 2542 ที่ขึ้นทะเบียนกับกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

พนักงานประจำ ของบริษัท ทดสอบและตรวจสอบตาม พ.ร.บ. ควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. 2542 ที่ขึ้นทะเบียนกับกรมธุรกิจพลังงาน ซึ่งเป็น 10 อันดับแรก ของรายชื่อทั้งหมด คำนวณกลุ่มประชากรตัวอย่างในการวิจัยโดยอาศัยสูตรของ (Cochran, 1977 และ ธีรภูมิ เอกะกุล, 2543) ระดับความเชื่อมั่นที่ ร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณไม่เกิน ร้อยละ 5

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดระดับความเชื่อมั่น ที่ร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้อยู่ที่ ร้อยละ 5 หรือ 0.5 ผู้วิจัยได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 ชุด และผู้วิจัยเก็บข้อมูลเพิ่มเติมอีก 15 ชุด หรือคิดเป็น ร้อยละ 3.9 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งรวมแล้วได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นไปตามโอกาสทางสถิติ (Non-Probability Sampling) ดังนี้

1. วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ กลุ่มประชากรที่เป็นพนักงานประจำของบริษัททดสอบและตรวจสอบตาม พ.ร.บ. ควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. 2542 ที่ขึ้นทะเบียนกับกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน ซึ่งเป็น 10 อันดับแรกของรายชื่อทั้งหมดจำนวน 10 บริษัท (อ้างอิง <https://www.doeb.go.th/dtaspp/LPG/A21.pdf>)

2. วิธีการสุ่มแบบโควต้า (Quota Sampling) จำนวนบริษัทละ 40 คน ทั้งหมด 10 บริษัท

จนครบจำนวน 400 คน ซึ่งการเก็บข้อมูลเป็นไปตามขั้นตอนที่ 1 และ 2 โดยนำแบบสอบถามสุ่ม แจกในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ทางสื่อโซเชียลมีเดียผ่านทางเฟสบุ๊กและไลน์กลุ่มพนักงานประจำของบริษัท รวมถึงมีการแจกแบบสอบถามในรูปแบบกระดาษ (Hard Copy)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ทดสอบ และตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ภาวะครอบครัว ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน ที่ทำงานปัจจุบัน เป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Questions) ให้ ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกเพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และดีต่อ สุขภาพ 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคงในการทำงาน 5) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) ด้านสิทธิของ พนักงานในองค์กร 7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ด้านความเกี่ยวข้องและ เป็นประโยชน์ต่อสังคม จำนวน 24 ข้อ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดแบบ Likert Scale และใช้ ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการให้ คะแนนสามารถเลือกตอบ ตามระดับความคิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 1) ความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันกับองค์กร (Identification) 2) การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) 3) ความ จงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) จำนวน 9 ข้อ โดยแต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับตามแนวทางของ Likert Rating Scale

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ศึกษาลักษณะ รูปแบบ วิธีการจากตำรา หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ผู้วิจัยทำการทดสอบเครื่องมือ โดยการนำแบบสอบถามที่ได้เรียบเรียงแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความ เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity) และความเหมาะสมของ

ภาษาที่ใช้ (Wording) เพื่อขอคำแนะนำและนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสม นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 ชุด จากนั้นนำกลับมาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัต (Cronbach's Alpha Coefficient) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2560) และทำการแก้ไขข้อบกพร่องให้เหมาะสมแล้วจึงทำการส่งแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วให้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ค่า a ที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq a \leq 1$ ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง โดยกำหนดเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ยอมรับได้ควรมีค่ามากกว่า 0.70

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ที่มีผลต่อความผูกพัน (Organizational Commitment) ของพนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Date) ได้มาจากการเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากการสุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน จากบริษัทหรือองค์กรที่เลือกทำการวิจัย โดยตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารทุกฉบับ คัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป
2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากตำรา หนังสือ วิชาการ เอกสารและบทความงานวิจัยจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ สืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตใช้เป็นแนวทางในการทำงานวิจัยครั้งนี้

การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับมาทั้งหมด และนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ทำการตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ในการตอบ และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. ทำการลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามปลายเปิดที่มีความถูกต้อง ข้อมูลสมบูรณ์ครบถ้วน มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้
3. ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อ

วิเคราะห์เชิงพรรณนาและเชิงอนุมานตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติแล้วจึงนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

ส่วนที่ 1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ภาวะครอบครัว ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ทำงานปัจจุบัน แสดงผลเป็นร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency)

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิของพนักงานในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม แสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร การมีส่วนร่วมในองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร การแสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ SPSS (version 23) โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

2.1. ใช้สถิติ Independent Sample t-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานด้านเพศ

2.2. ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (One-Way Analysis of Variance) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานด้านอายุ ระดับการศึกษา ภาวะครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน

2.3. ใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ทดสอบอิทธิพลของ ตัวแปรอิสระ 2 ตัว กับตัวแปรตาม 1 ตัว ว่ามีตัวแปรอิสระใดบ้างที่มีผลกับตัวแปรตาม เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพแบบสอบถาม หาความเชื่อมั่น (Reliability) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัต (Cronbach)

3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

3.1. สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent Samples t-test) ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในการทดสอบ t-test หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากัน ทุกกลุ่ม ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances assumed และถ้าค่าความแปรปรวน ของข้อมูลไม่เท่ากัน ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances not assumed โดยจะใช้ทำการทดสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

3.2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) จากสมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Y) และตัวแปรอิสระ (X) ของประชากรจะเห็นว่ากลุ่มตัวแปรอิสระ ($\alpha = \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_k x_k$) สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามได้ส่วนหนึ่ง ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงที่สามารถอธิบายได้ดังนี้ เรียกว่าค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (Error: ϵ) การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณจะเป็นการพยากรณ์หาค่าสัมประสิทธิ์ α และ β_1 จากค่าสถิติ a และ b ที่ได้จากการคำนวณโดย

กลุ่มตัวอย่าง มีหลักการวิเคราะห์คือ ค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณได้จะต้องเป็นค่าสัมประสิทธิ์ที่ทำให้สมการดังกล่าว มีค่าความคลาดเคลื่อนกำลังสองรวมกันน้อยที่สุด(Ordinary least square: OLS)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ภาวะครอบครัว ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ทำงานปัจจุบัน จำนวน 400 คน นำเสนอโดยแจกแจงความถี่ และค่าจำนวนร้อยละ ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย จำนวน 342 คน คิดเป็นร้อยละ 85.50 รองลงมาคือ เพศหญิง จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีช่วงอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 38.75 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 ช่วงอายุ 51 - 60 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 ช่วงอายุ 21 - 30 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.30

ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 326 คน คิดเป็นร้อยละ 81.50 รองลงมาคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.75

ภาวะครอบครัว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีภาวะครอบครัว จำนวน 363 คน คิดเป็นร้อยละ 90.75 รองลงมา ไม่มีภาวะครอบครัว จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.25

ตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 70.50 รองลงมาคือระดับผู้บริหารระดับต้น (ซูเปอร์ไวเซอร์) จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 ระดับผู้บริหารระดับกลาง (ผู้จัดการแผนก) จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.25 ระดับผู้บริหารระดับสูง (ผู้จัดการฝ่าย) จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 45,000 บาท จำนวน 213 คิดเป็นร้อยละ 53.25 รองลงมาคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 - 60,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.75 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 60,001 บาทขึ้นไป

จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.25 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 11 คิดเป็นร้อยละ 2.75

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ทำงานปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ทำงานปัจจุบัน 6 – 10 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 รองลงมา 11-15 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 26.25 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 19.25 16 ปีขึ้นไป จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00

2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิของพนักงานในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม แสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อทำการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเห็นด้วยกับการได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามรูปแบบ การใช้ชีวิตในปัจจุบัน และเห็นด้วยกับการได้รับค่าตอบแทน รวมถึงผลตอบแทนใบรับรองบุคคล ด้าน NDT Level I, Level II, Level III ที่ยุติธรรม เมื่อเทียบกับพนักงานในองค์กรเดียวกัน และองค์กรอื่นๆ ในอุตสาหกรรม ด้าน NDT และการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานด้าน NDT ที่ท่านปฏิบัติอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 , 3.74 และ 3.67 ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ

พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับที่สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเห็นด้วยว่า องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ป้องกัน เช่น เครื่องวัดปริมาณรังสี บ้ายเตือนรังสี เครื่องวัดรังสีสะสมประจำบุคคล ที่เพียงพอ และเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน และมีการตรวจสอบระบบการรักษาความปลอดภัยของอาคาร สถานที่เก็บสารรังสี และวัดปริมาณรังสีบริเวณที่พนักงานทำงาน

อย่างสม่ำเสมอ และ สภาพแวดล้อมในองค์กรของท่านมีความเหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26, 4.24, และ 4.09 ตามลำดับ

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล

พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเห็นด้วยว่า องค์กรของท่านมีการต่ออายุใบรับรองบุคคล ด้าน NDT Level I, Level II อย่างสม่ำเสมอ และมีการฝึกอบรมพนักงานหลักสูตร ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เช่น NDT Level I, Level II และมีนโยบายส่งพนักงานไปสอบ NDT Level III ของหลักสูตรนานาชาติ เช่น American Society for Nondestructive Testing (ASNT) อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 , 4.22 และ 3.92 ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเห็นด้วยว่า งานที่ต้องปฏิบัติอยู่นั้น ส่งผลให้มีความก้าวหน้าด้าน NDT และ นำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตที่ตั้ง. เชื่อกันว่างานด้าน NDT ที่ทำอยู่มีความมั่นคง ไม่ต้องกังวลว่าจะโดนโยกย้ายหน้าที่ หรือลาออกจากรางานโดยไม่เป็นธรรมอยู่ และมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09, 4.01 และ 3.96 ตามลำดับ

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเห็นด้วยว่า เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถขอคำแนะนำและขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้อย่างสม่ำเสมอ ได้รับความช่วยเหลือ หรือความร่วมมือ จากแผนกอื่นๆ ในองค์กรเป็นอย่างดี และ องค์กรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาส พบปะสังสรรค์ปฏิสัมพันธ์กัน อย่างสม่ำเสมอ เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ งานแข่งกีฬาประจำปี ท่องเที่ยวประจำปี อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20, 4.11 และ 4.10 ตามลำดับ

ด้านสิทธิของพนักงานในองค์กร

พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านสิทธิของพนักงานในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเห็นด้วยว่า องค์กรให้ความสำคัญต่อสิทธิส่วนบุคคล โดยไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของพนักงานทุกคน มีการประชุมเพื่อสอบถามความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อนำไป แก้ไข ปรับปรุง อย่างสม่ำเสมอ และองค์กรมีการรับฟังปัญหา

ในการทำงาน และข้อเสนอแนะร่วมกัน อย่างสม่ำเสมอ อยู่ระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15, 4.11 และ 4.08 ตามลำดับ

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

พนักงานมีระดับความคิดเห็น ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าสามารถแบ่งเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ และมีเวลาในการดูแลสุขภาพของตนเอง และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลา ที่ทำงานในแต่ละวัน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10, 4.09 และ 4.01 ตามลำดับ

ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเห็นด้วยว่า องค์กรของท่านมีนโยบายส่งเสริม กิจกรรม เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม อยู่เสมอ องค์กรที่ท่านทำงานมีกิจกรรมช่วยเหลือสังคมอยู่เสมอ เช่น บริจาคสิ่งของให้เด็กกำพร้า และองค์กรของท่านมีการสร้างงาน และ สร้างรายได้ เพื่อช่วยเหลือ ชุมชนรอบข้าง อยู่เสมอ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08, 3.99 และ 3.93 ตามลำดับ

3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยแสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบ โดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร

พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเห็นด้วยว่า มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และยอมรับวัฒนธรรมองค์กรและปฏิบัติตามเป็นอย่างดี ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับทั้ง 2 ข้อที่ 4.26 และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ที่มีส่วนในการพัฒนาและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25

ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร

พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร อยู่โดยรวมในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเห็นด้วยว่า ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย พุ่มพวงร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับทั้ง 2 ข้อที่ 4.41 ยอมเสียสละและอุทิศตนเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเห็นด้วยว่า เมื่อคนพูดถึงองค์กรของท่านในทางที่ไม่ดี ท่านจะพูดแก้ต่างให้กับองค์กรของท่าน และรู้สึกกับองค์กรนี้ เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และ 4.22 ตามลำดับ และรู้สึกผูกพันกับองค์กรนี้ จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1. พนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ภาวะครอบครัว ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ทำงานปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ที่สอดคล้องกับสมมติฐาน ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ภาวะครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบไปด้วยการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิของพนักงานในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย

ผลการทดสอบพบว่า ด้านความก้าวหน้าและด้านความมั่นคงในการทำงาน สิทธิของพนักงานในองค์กร และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐาน

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1. พนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ภาวะครอบครัว ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ทำงานปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า พนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ภาวะครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ทำงานปัจจุบัน ที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

1. อายุที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันพบว่า กลุ่มอายุ 21 - 30 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่ากลุ่มอายุ 31 - 40 ปี กลุ่มอายุ 41 - 50 ปี และกลุ่ม อายุ 51 - 60 ปี แสดงให้เห็นว่า กลุ่มที่มีอายุน้อยอาจยังมีต้องการค้นหางานที่มีความมั่นคงหรือท้าทายมากกว่า ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีน้อย ส่วนพนักงานที่มีอายุมากกว่า โดยเมื่อพนักงานมีอายุที่มากขึ้น ก็จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย

2. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า กลุ่มปริญญาตรี อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีอยู่ในช่วงของการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำวุฒิการศึกษาไปใช้ในการสอบเพื่อหางานที่มีค่าตอบแทนหรือความมั่นคงมากกว่า เพราะพนักงานที่เข้ามาทำงานด้วยวุฒิการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจะได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ ความผูกพันต่อองค์กรจึงอาจมีน้อยกว่า ตามไปด้วย

3. ภาวะครอบครัวที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า กลุ่มคนที่ไม่มีภาวะครอบครัว มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่ากลุ่มมีภาวะครอบครัว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ต้องการความเป็นอิสระเสรีและความก้าวหน้าในชีวิต อยู่ในช่วงการค้นหางานที่เหมาะสมกับตนเอง ในขณะที่ผู้ที่อยู่ในกลุ่มมีภาวะครอบครัว ต้องการความมั่นคงในชีวิต การเปลี่ยนงานจึงมีความเสี่ยงต่อความมั่นคงและสร้างภาระให้ชีวิตครอบครัว ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีมากกว่า

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ทำงานปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันพบว่า กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มคนที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี และกลุ่ม 11-15 ปี แสดงให้เห็นว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการการปฏิบัติงาน ที่ทำงานปัจจุบัน มาก ความผูกพันต่อองค์กรยิ่งมีมาก ตามไปด้วย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยมักเป็นกลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อย เป็นช่วงที่เพิ่งเริ่มทำงาน

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่ากลุ่มรายได้ 30,001-45,000 กลุ่มรายได้ 45,001-60,000 และ กลุ่มรายได้ 60,001 ขึ้นไป สอดคล้องกับระยะเวลาในการทำงานที่ยิ่งนานมากขึ้น ระดับเงินเดือนก็ยิ่งสูงขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรยิ่งมีมากขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องจากกลุ่มที่มีรายได้อยู่ในระดับสูง นั้นไม่ต้องการเปลี่ยนงานใหม่หรือไม่ต้องการได้รับเงินเดือนในระดับเริ่มต้นใหม่

ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ นายอิทธิพงษ์ อินทยุง (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานราชการสังกัดกรมศุลกากร พบว่า เพศของพนักงานราชการที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในขณะที่อายุสถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือนของพนักงานราชการที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบไปด้วยการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิของพนักงานในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย

1. จากการศึกษาพบว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะบริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย ส่วนใหญ่มีการกำหนดเส้นทาง

ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และโครงสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน และเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรมีศักยภาพ บรรลุความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้พนักงานรู้สึกทำงานที่มั่นคงและมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลให้พนักงานมีความก้าวหน้าด้าน NDT และนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของ Walton (1974) อ้างถึงใน ชัยณรงค์ งามศิริอุดม, (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง พบว่า บุคลากรสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลักษณะงานที่ทำให้มีความมั่นคงและสามารถเป็นหลักที่จะดูแลครอบครัวได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับดีที่สุด รองลงมา คือการได้รับมอบหมายภารกิจและการทำงานที่สร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย และระดับที่น้อยที่สุดคือ ตำแหน่งงานที่มีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ตามลำดับ

2. จากการศึกษาพบว่า สิทธิของพนักงานในองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ส่วนใหญ่มีการจัดประชุมเพื่อสอบถาม ความคิดเห็นของพนักงาน รับฟังปัญหาในการทำงาน เพื่อนำไป แก้ไข ปรับปรุง อย่างสม่ำเสมอ และให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคล โดยไม่ก้าวล่วงเรื่องส่วนตัวของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษดา เขียววัฒน์ สุข, (2564) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุของบรรยากาศ องค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากการที่พนักงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะทำให้พนักงานรู้สึก ถึงความเอาใจใส่ขององค์กรต่อชีวิตและความเป็นอยู่ ที่ดีทั้งในด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัวทำให้พนักงาน นั้นมีความพึงพอใจต่อสิ่งที่ได้รับจากองค์กรทั้งในเชิงนโยบายและการปฏิบัติที่ส่งเสริมให้พวกเขาสร้างความสมดุลในชีวิตของตนเองได้ มีความปลอดภัยในการทำงาน ได้รับการยอมรับจากองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ได้รับสิ่งตอบแทนที่มีความยุติธรรม และการมีประชาธิปไตยในการทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนสร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรทั้งในด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ ทำให้

พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถ

3. จากการศึกษาพบว่า ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ส่วนใหญ่ มีกิจกรรมช่วยเหลือสังคมอยู่เสมอ เช่น บริจาคสิ่งของให้เด็กกำพร้า มีนโยบายส่งเสริม กิจกรรม เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม อยู่เสมอ และมีการสร้างงาน และ สร้างรายได้ เพื่อช่วยเหลือ ชุมชนรอบข้าง อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของ Walton (1974) อ้างถึงใน ชัยณรงค์ งามศิริอุดม, (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศาลากรท่าเรือแหลมฉบัง พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเช่นนี้ อาจเป็นเพราะสำนักงานศาลากรท่าเรือแหลมฉบัง ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติภารกิจ และต้องปฏิบัติตามพันธกิจของกรมศาลากร 4 ด้าน คือ 1) อำนวยความสะดวกทางการค้า และส่งเสริมระบบโลจิสติกส์ของประเทศ 2) ส่งเสริมเศรษฐกิจของประเทศด้วยมาตรการทางศาลากรและข้อมูลการค้าระหว่างประเทศ 3) ปกป้องสังคมให้ปลอดภัยด้วยระบบควบคุมทางศาลากร 4) จัดเก็บภาษีอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคลากรมีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และมีส่วนช่วยในการปกป้องผลประโยชน์ของประเทศ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผู้บริหารหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ควรทำการศึกษาเพิ่มเติม ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ภาวะครอบครัว ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ทำงานปัจจุบัน ของพนักงาน และนำมาปรับใช้ในการพัฒนาระบบบริหารจัดการ และทำการกำหนดนโยบายการบริหารงานที่จะทำให้พนักงานของบริษัท ทดสอบและตรวจสอบชิ้นงานโดยไม่ทำลาย มีแรงจูงใจในการทำงาน และทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน จนนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร ต่อไปในอนาคต

2. จากผลการวิจัย คุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ด้านความก้าวหน้าและด้านความมั่นคงในการทำงาน สิทธิของพนักงานในองค์กร และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง สะท้อนให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตที่ดี อย่างไรก็ตาม คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด จากทั้งหมด 8 ด้าน ผู้บริหารและผู้จัดการฝ่ายบุคคลของบริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ควรทำการปรับโครงสร้างเงินเดือนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานด้าน NDT รวมถึงผลตอบแทนใบรับรองบุคคล ด้าน NDT Level I, Level II, Level III ที่ยุติธรรม เมื่อเทียบกับพนักงานในองค์กรเดียวกัน และองค์กรอื่นๆ ในอุตสาหกรรมด้าน NDT และควรปรับเงินเดือนให้เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามรูปแบบ การใช้ชีวิตในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทยกลุ่มตัวอย่าง มาจากพนักงานจำนวน 10 บริษัท เท่านั้น ซึ่งในประเทศไทยมีบริษัท ที่ทำธุรกิจประเภทนี้ และมีพนักงานจำนวนมากที่ผู้วิจัยไม่ได้ทำการเก็บแบบสอบถามวิจัย ทำให้ส่งผลต่อการกระจายตัวของกลุ่มตัวอย่างน้อยเกินไป ดังนั้นเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความหลากหลายและครอบคลุมมากขึ้น ในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างกระจายให้ทั่วประเทศและครอบคลุมบริษัทต่างๆ ให้มากกว่าการวิจัยครั้งนี้

2. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว อาจได้ข้อมูลไม่ครอบคลุม จึงเห็นว่าครั้งต่อไปควรเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพในลักษณะการสัมภาษณ์ควบคู่กับแบบสอบถาม ซึ่งจะช่วยให้การวิเคราะห์ข้อมูลชัดเจนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- Allen, N. J., Meyer, J. P., (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Bhende, P., Mekoth, N., Ingalthalli, V., & Reddy, Y. V. (2020). Quality of work life and work–life balance. *Journal of Human Values*, 26(3), 256-265.
- Buchanan. (1974). organizational commitment.
- Cochran. (1977). sampling techniques.
- Dwivedi, S. K., Vishwakarma, M., & Soni, A. . (2018). Advances and researches on non destructive testing, A review. *Materials Today: Proceedings*, 5(2), 3690-3698.
- Farid, H., et al. . (2015). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. *The Social Science Journal* 52(1), 54-61.
- Rucka, M. (2020). Non-destructive testing of structures. *Materials*, 13(21), 4996.
- Sahni, J. (2019). Role of quality of work life in determining employee engagement and organizational commitment in telecom industry. *International Journal for Quality Research* 13(2), 285.
- Sajjad, N. K., and Badri Abbasi (2014). Studying the Relationship between Quality of work life and Organizational Commitment. *Research Journal of Recent Sciences*. ISSN, 2277, 2502.
- The American Society for Non Destructive Testing. (2024). What is the NDT. <https://www.asnt.org/>
- Walton. (1975). Quality of work life.
- Wang, B., Zhong, S., Lee, T. L., Fancey, K. S., & Mi, J. . (2020). Non-destructive

testing and evaluation of composite materials/structures: A state-of-the-art review. *Advances in mechanical engineering*, 12(4), 1687814020913761.

WeiBo, Z., Kaur,, S., Jun,, W. . (2010). New development of organizational commitment: A critical review (1960-2009). *African Journal of Business Management*, 4(1), 12.

เอี่ยมเดือน แก้วสว่าง. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรผู้ความผูกพันต่อองค์กร: ความสัมพันธ์ที่มีอยู่จริงในบริบทของคนทำงาน. *The Journal of Law, Public Administration and Social Science. School of Law Chiang Rai Rajabhat University*, 5(2), 83-99.

ใหม่ น้อยพิทักษ์. (2564). การพัฒนาบุคลากรด้านการทดสอบโดยไม่ทำลาย.

กนิษฐา นาคแดง. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ถนนอมวงศ์ บริการ จำกัด.

กฤษดา เขียววัฒนสุข, วรณวิชนี ถนนอมชาติ.. . (2564). อิทธิพลเชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วน ยานยนต์แห่งหนึ่ง. *Ph. D. in Social Sciences Journal* 11(3), 603-617.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). สถิติเพื่อการวิจัย.

ขวัญจิตา พิมพ์การ, กฤษดา ทองทับ ..วรรณมา จำปาทิพย์ (2564). การศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก. *วารสารการวิจัยผลการศึกษ* 38(103), 171-183.

ชัยณรงค์ งามศิริอุดม. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสุลการท่าเรือแหลมฉบัง.

ณัฐอรินีย์ พิศวงษ์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา พนักงานธนาคารออมสิน ภาค 1.

ณัฐวัฒน์ วงษ์ขลิบทกุล, อธิต ทิวะสะศิริ,, วรญา โรจนภาพพร,, (2566). อิทธิพลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อความผูกพันต่อองค์กรพนักงานในภาคธุรกิจเอกชนจังหวัดนครราชสีมา. *Rajapark Journal* 17(50), 80-91.

ตรีภพ ชินบุรณ์. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม. *Journal of Humanities and Social Sciences Nakhon Phanom University*, 7(3), 1-9.

วิเชียร เกตุสิงห์. (2543). สถิติเพื่อการวิจัย.

ศจี อินทฤทธิ์, สรัญณี อุเสินยาง,, (2565). นวัตกรรมการจัดการเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงาน. วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ, 10(2), 132-141.

สุณา เชาว์ช่าง, ปัทมา แคนยุกต์, สุภัทรา ภูษิตร์ตนาวลี (2564). ความสัมพันธ์ ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดกระบี่. *Journal of Mongkut Thaksin (Online)* 16(2), 27-39.

อนุดิษฐ์ สุวานไชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์กร. *Journal of Roi Kaensarn Academi* 4.(1), 32-45.







ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน
บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประกอบการศึกษาของนิสิตปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยจะศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ และขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้จะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- | | |
|-----------|-----------------------|
| ส่วนที่ 1 | ปัจจัยส่วนบุคคล |
| ส่วนที่ 2 | คุณภาพชีวิตในการทำงาน |
| ส่วนที่ 3 | ความผูกพันต่อองค์กร |

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ ชาย หญิง เพศทางเลือก
2. อายุ 21 - 30 ปี 31 - 40 ปี
 41 - 50 ปี 51 - 60 ปี
3. ระดับการศึกษาสูงสุด ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี
4. ภาวะครอบครัว มี ไม่มี
5. ตำแหน่งงาน ผู้บริหารระดับสูง (ผู้จัดการฝ่าย) ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้จัดการแผนก)
 ผู้บริหารระดับต้น (ซูเปอร์ไวเซอร์) ผู้ปฏิบัติงาน
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001 – 30,000 บาท
 30,001 – 45,000 บาท 45,001 – 60,000 บาท
 60,001 บาทขึ้นไป
7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ทำงานปัจจุบัน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี 6 – 10 ปี
 11 – 15 ปี 16 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลาย
ชิ้นงาน ในประเทศไทย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง (1)
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานด้าน NDT ที่ท่านปฏิบัติอยู่					
2. ท่านได้รับค่าตอบแทน รวมถึงผลตอบแทนใบรับรองบุคคล ด้าน NDT Level I, Level II, Level III ที่ยุติธรรม เมื่อเทียบกับพนักงานในองค์กรเดียวกัน และองค์กรอื่นๆ ในอุตสาหกรรมด้าน NDT					
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามรูปแบบ การใช้ชีวิตในปัจจุบัน					
สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ					
4. สภาพแวดล้อมในองค์กรของท่านมีความเหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย					
5. องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ป้องกัน เช่น เครื่องวัดปริมาณรังสี ป้ายเตือนรังสี เครื่องวัดรังสีสะสมประจำบุคคล ที่เพียงพอ และเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน					
6. องค์กรของท่านมีการตรวจสอบระบบการรักษาความปลอดภัยของอาคาร สถานที่เก็บสารรังสี และวัดปริมาณรังสีบริเวณที่พนักงานทำงาน อย่างสม่ำเสมอ					
โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล					
7. องค์กรของท่านมีการฝึกอบรมพนักงานหลักสูตร ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เช่น NDT Level I, Level II					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง (1)
โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล					
8. องค์กรของท่านมีนโยบายส่งพนักงานไปสอบ NDT Level III ของหลักสูตรนานาชาติ เช่น American Society for Nondestructive Testing (ASNT)					
9. องค์กรของท่านมีการต่ออายุใบรับรองบุคคล ด้าน NDT Level I, Level II อย่างสม่ำเสมอ					
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน					
10. ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่ สูงขึ้น					
11. ท่านเชื่อมั่นว่างานด้าน NDT ที่ท่านทำอยู่มี ความมั่นคง ไม่ต้องกังวลว่าจะโดนโยกย้าย หน้าที่ หรือลาออกจากการงานโดยไม่เป็นธรรม					
12. งานที่ท่านต้องปฏิบัติอยู่นั้น ส่งผลให้ท่านมี ความก้าวหน้าด้าน NDT และนำไปสู่ ความสำเร็จในชีวิตที่ตั้งไว้					
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น					
13. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ท่าน สามารถขอคำแนะนำและขอความช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงานได้อย่างสม่ำเสมอ					
14. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม ให้พนักงานได้มีโอกาส พบปะสังสรรค์ ปฏิสัมพันธ์กัน อย่างสม่ำเสมอ เช่น งานเลี้ยงปี ใหม่ม งานแข่งกีฬาประจำปี ท่องเที่ยวประจำปี					
15. ท่านได้รับความช่วยเหลือ หรือความร่วมมือ จากแผนกอื่นๆ ในองค์กรเป็นอย่างดี					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง (1)
สิทธิของพนักงานในองค์กร					
16. องค์กรของท่านมีการประชุมเพื่อสอบถามความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อนำไป แก้ไขปรับปรุง อย่างสม่ำเสมอ					
17. องค์กรของท่านมีการรับฟังปัญหาในการทำงาน และข้อเสนอแนะร่วมกัน อย่างสม่ำเสมอ					
18. องค์กรให้ความสำคัญต่อสิทธิส่วนบุคคล โดยไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของพนักงาน ทุกคน					
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว					
19. ท่านสามารถแบ่งเวลาทำงาน และเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม					
20. ท่านมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ และมีเวลาในการดูแลสุขภาพของตนเอง					
21. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลา ที่ทำงานในแต่ละวัน					
ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
22. องค์กรที่ท่านทำงานมีกิจกรรมช่วยเหลือสังคมอยู่เสมอ เช่น บริจาคสิ่งของให้เด็กกำพร้า					
23. องค์กรของท่านมีนโยบายส่งเสริม กิจกรรมเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม อยู่เสมอ					
24. องค์กรของท่านมีการสร้างงาน และ สร้างรายได้ เพื่อช่วยเหลือ ชุมชนรอบข้าง อยู่เสมอ					

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลาย
ชิ้นงาน ในประเทศไทย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง (1)
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร					
1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร					
2. ท่านรู้สึกว่าคุณเอง เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ที่ มีส่วนในการพัฒนาและทำให้องค์กรประสบ ความสำเร็จ					
3. ท่านยอมรับวัฒนธรรมองค์กรและปฏิบัติตาม เป็น อย่างดี					
การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร					
4. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ใน การ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
5. ท่านทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน อย่าง สม่ำเสมอ					
6. ท่านยอมเสียสละและอุทิศตนเพื่อประโยชน์ ขององค์กร					
ความจงรักภักดีต่อองค์กร					
7. ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรนี้ จนไม่คิดจะ ลาออกไป ทำงานที่อื่น					
8. ท่านรู้สึกกับองค์กรนี้ เปรียบเสมือนบ้านหลัง ที่สองของท่าน					
9. เมื่อคนพูดถึงองค์กรของท่านในทางที่ไม่ดี ท่านจะพูดแก้ต่างให้กับองค์กรของท่าน					

ขอขอบคุณที่กรุณาใช้เวลาในการตอบแบบสอบถาม

