



อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
นายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

IMPACTS OF QUALITY OF WORKING LIFE FACTORS TOWARD
STAFFS ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A STUDY OF ONE SECURITIES
BROKERAGE COMPANY IN BANGKOK METROPOLIS.

หทัยภัทร แก้วเนิน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2566

อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
นายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการ)
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

IMPACTS OF QUALITY OF WORKING LIFE FACTORS TOWARD
STAFFS ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A STUDY OF ONE SECURITIES
BROKERAGE COMPANY IN BANGKOK METROPOLIS.



HATHAIPAT KAEWNERN

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

อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท

นายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

ของ

หทัยภัทร แก้วเนิน

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการ)

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

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

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

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา)

ชื่อเรื่อง	อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัย	หทัยภัทร แก้วเนิน
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2566
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธนภูมิ อติเวทิน

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง จำนวน 250 คน และใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย การทดสอบ t-test การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า 1.) พนักงานที่มีอายุ ภาวะครอบครัว แผนงานที่สังกัด และระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบันแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน 2.) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ผลตอบแทนที่ยุติธรรม ความภาคภูมิใจ การมีส่วนร่วมของบุคลากร และการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร โดยมีอิทธิพลในทิศทางบวก ซึ่งผลการวิจัยนี้เป็นแนวทางที่มีประโยชน์ในการพัฒนานโยบาย รวมถึงกลยุทธ์ในการวางแผนเพื่อธำรงรักษาพนักงาน โดยเน้นการสนับสนุน ส่งเสริมโอกาสให้พนักงานเข้าร่วมการฝึกอบรมพัฒนาทักษะ เพื่อเสริมความภาคภูมิใจของพนักงาน รวมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและบรรยากาศที่เชื่อมั่นต่อการทำงาน โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือการวางแผนที่มีผลต่อการทำงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ให้ดียิ่งขึ้น อันเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร จนนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและเป็นกำลังในการแข่งขันของวงการธุรกิจในระยะยาว

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, พนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์

Title	IMPACTS OF QUALITY OF WORKING LIFE FACTORS TOWARD STAFFS ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A STUDY OF ONE SECURITIES BROKERAGE COMPANY IN BANGKOK METROPOLIS.
Author	HATHAIPAT KAEWNERN
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2023
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Tanapoom Ativetin

The objective of this research is to examine the impacts of quality of working life factors on staff organizational commitment at a securities brokerage company in the Bangkok Metropolitan area. A questionnaire was used to collect data from 250 employees of securities brokerage. The statistical methods used to test the hypotheses included percentages, means, and standard deviations, as well as inferential statistics such as independent t-tests, one-way ANOVA, and multiple regression analysis. The statistical tests had a statistically significant level of 0.05 and revealed the following results: (1) employees of different ages, family obligations, department affiliation, and tenure in the current position had different organizational commitments; and (2) the quality of working life in the workplace has significant effects on employee organizational commitment in a positive direction. These factors include job security, a safe working environment, fair compensation, pride in work, employee involvement, and organizational communication. This research provides valuable insights for developing policies and strategies aimed at maintaining employee retention. The organization's emphasis should be placed on supporting and promoting opportunities for employee training and skill development to enhance employee pride and satisfaction. Additionally, creating a safe and confident working environment, as well as including employees in decision-making or planning procedures that affect their job, are crucial. These efforts are intended to improve the quality of work life for employees in the securities brokerage company, thereby increasing satisfaction and organizational commitment. This is essential for enhancing long-term business efficiency and competitiveness in the industry.

Keyword : Quality of working life, Organizational commitment, A securities brokerage company

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธน ภูมิ อติเวทิน อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่านับตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จ เรียบร้อยสมบูรณ์ ในการให้คำปรึกษา คำแนะนำที่มีคุณค่า ช่วยเหลือและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง ต่างๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และขอกราบ ขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยอดมณี เทพานนท์, รองศาสตราจารย์สุพา ดา สิริกฤตดา และ อาจารย์ ดร.เบญจมาศ สิริใจ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ คุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง อันเป็น ประโยชน์ต่องานวิจัยนี้เป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่าน รวมถึง เจ้าหน้าที่ในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ให้ ความรู้และประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย และคอยให้ความช่วยเหลือตลอดระยะเวลาในการศึกษา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ พนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ ที่ได้กรุณาให้ความ ร่วมมือตอบแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา ญาติมิตร และเพื่อนนิสิต สาขาการจัดการ คณะ บริหารธุรกิจเพื่อสังคม รุ่นที่ 24 ทุกคน ที่ได้ให้การช่วยเหลือ สนับสนุน ให้กำลังใจ และให้คำแนะนำ ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จด้วยดี

หทัยภัทร แก้วเนิน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
ประชากรที่ใช้ในการศึกษาและวิจัย	3
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	4
วิธีการสุ่มตัวอย่าง	4
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
สมมติฐานในการวิจัย.....	9
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
2.1. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life)	10
2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	10

2.1.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life)	11
2.1.3 ประโยชน์ของการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน	15
2.2. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)	17
2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	17
2.2.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)	19
2.3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
งานวิจัยในประเทศ	21
งานวิจัยต่างประเทศ	24
2.4. ข้อมูลและสถิติเกี่ยวกับบริษัทประเภทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์	26
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	28
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	28
ประชากรที่ใช้ในการศึกษาและวิจัย	28
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	28
วิธีการสุ่มตัวอย่าง	29
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	30
เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	30
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล	36
การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	37
การจัดทำข้อมูล	37
การวิเคราะห์ข้อมูล	37
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	38

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	45
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	74
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	77
ความมุ่งหมายของการวิจัย	77
ความสำคัญของการวิจัย	77
สมมติฐานในการวิจัย.....	77
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	78
อภิปรายผล	82
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	85
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	87
บรรณานุกรม	89
ภาคผนวก.....	94
ประวัติผู้เขียน.....	106

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 สรุปความสอดคล้องของทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อการผูกพันต่อองค์กร.....	26
ตาราง 2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงานในระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้จัดการของบริษัท นายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง	30
ตาราง 3 สรุปเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานคะแนนเฉลี่ยระดับของลักษณะ	34
ตาราง 4 สรุปเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กรคะแนนเฉลี่ยระดับของลักษณะ	35
ตาราง 5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของลักษณะส่วนบุคคล	47
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	49
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์กร	55
ตาราง 8 แสดงการทดสอบ เพศ โดยใช้ Levene's test.....	58
ตาราง 9 แสดงผลการทดสอบด้านเพศ โดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe test	58
ตาราง 10 แสดงการทดสอบ ด้านอายุ โดยใช้ Levene's test.....	60
ตาราง 11 แสดงผลการทดสอบด้านอายุ โดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe test.....	60
ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านอายุ	61
ตาราง 13 แสดงการทดสอบ ด้านภาวะครอบครัว โดยใช้ Levene's test	62
ตาราง 14 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามด้านภาวะครอบครัว	62
ตาราง 15 แสดงการทดสอบ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Levene's test.....	64
ตาราง 16 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติ F-test	64

ตาราง 17 แสดงการทดสอบ ด้านตำแหน่งงาน โดยใช้ Levene's test	65
ตาราง 18 แสดงผลการทดสอบด้านตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe test	66
ตาราง 19 แสดงการทดสอบ ด้านแผนงานที่สังกัด โดยใช้ Levene's test	67
ตาราง 20 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างแผนงานที่สังกัดกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติ F-test.....	67
ตาราง 21 แสดงการทดสอบ ด้านระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน โดยใช้ Levene's test	69
ตาราง 22 แสดงผลการทดสอบด้านระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน โดยใช้สถิติทดสอบ F-test.....	69
ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน	70
ตาราง 24 แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	71
ตาราง 25 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์พหุคูณถดถอย (Multiple Regression Analysis).....	72
ตาราง 26 แสดงการวิเคราะห์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Enter Multiple Regression Analysis).....	73
ตาราง 27 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1	75
ตาราง 28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2	75

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย8



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันให้องค์กรก้าวไปข้างหน้า เหตุผลมาจาก เมื่อพนักงานได้รับโอกาสในการเรียนรู้ทักษะการทำงาน หรือการเพิ่มศักยภาพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ศักยภาพของทุกคนย่อมส่งผลต่อศักยภาพขององค์กรให้เติบโตขึ้น รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งร่างกายและจิตใจจะเป็นส่วนช่วยให้เกิดทรัพยากรมนุษย์ที่มีประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรได้ เช่นเดียวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ซึ่งมีความหมายว่า ระดับความพึงพอใจที่พนักงานขององค์กรได้รับจากสภาพแวดล้อมในการทำงานของแต่ละบุคคล เช่น การได้รับค่าตอบแทน ชั่วโมงการทำงานที่สมดุลต่อการดำรงชีวิต การได้รับโอกาสในการก้าวหน้าทางอาชีพ และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทั้งกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับพนักงาน SET_C (2565) แต่หากมองความหมายโดยแคบ คุณภาพชีวิต จะมองถึงผลกระทบที่มีต่อพนักงาน เช่น การปรับปรุงลักษณะของงาน การได้รับโอกาสด้านการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อสภาพการทำงาน การวัดระดับความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน ดังนั้นจุดประสงค์หลักของคุณภาพชีวิตคือการสร้างความสุข ลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน (สสพท, 2562)

เมื่อวัดระดับความต้องการของพนักงานในเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว จะต้องมองถึงผลลัพธ์ที่ทำให้พนักงานเกิดความคงอยู่และภักดีต่อองค์กร ซึ่งก็คือ ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) กล่าวคือ เมื่อองค์กรสามารถทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรได้มากเท่าใด จะส่งผลทำให้พนักงานปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยพนักงานจะทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อส่งผลให้เกิดผลงานเป็นที่น่าพอใจ ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นความรู้สึกและการแสดงออกของพนักงานที่เคารพต่อองค์กร พนักงานมีความมุ่งมั่นและความผูกพันในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งการที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร จะเกิดความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างเต็มความสามารถ และมีความต้องการดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนี้ต่อไป (มัทวัน เลิศวุฒิมวงศา, 2564) ดังนั้นนอกจากทรัพยากรบุคคลมีหน้าที่สรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรแล้ว

การรักษาให้พนักงานเหล่านี้คงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าด้วยความพยายามสร้างทัศนคติของความผูกพันที่มีกับองค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์กร นับว่าเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง ด้วยเหตุผลว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับองค์กร เพื่อนำองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ (สมจิตร จันทรเพ็ญ, 2557)

จากการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตของคนในกรุงเทพมหานคร นอกจากปัจจัยภายในขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อพนักงานแล้ว องค์กรจะต้องคำนึงถึงถึงปัญหาปัจจัยภายนอกที่พนักงานได้รับผลกระทบอีกด้วย เนื่องจากในปัจจุบันชีวิตการทำงานของคนในกรุงเทพมหานครมีแรงกดดันต่อการดำรงชีวิตเป็นอย่างมาก (Suwannat, 2563) ทั้งในส่วนของเศรษฐกิจ ค่าครองชีพและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นการใช้ชีวิตในเมืองที่เพิ่มสูงขึ้น โดยช่วงเดือนมกราคม ถึง เดือนมิถุนายน ปี พ.ศ. 2566 สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้ทำการสำรวจรายจ่ายต่อครัวเรือน ของคนที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ครัวเรือนทั่วประเทศมีรายได้ทั้งสิ้นเฉลี่ยเดือนละ 29,502 บาท เทียบกับค่ารายจ่ายต่อครัวเรือนเฉลี่ยทั่วประเทศ 24,362 บาท ต่อเดือน โดยร้อยละ 35.2 เป็นค่าใช้จ่ายหมวดอาหาร เครื่องดื่มและยาสูบ รองลงมาเป็นค่าที่อยู่อาศัยและเครื่องใช้ภายในบ้าน (ร้อยละ 21.7) และค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเดินทางและยานพาหนะ (ร้อยละ 15.9) (ฐานเศรษฐกิจ, 2566) ซึ่งส่วนหนึ่งในนั้นหมายรวมถึง พนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของวิจัยฉบับนี้ ได้พบปัญหาในการดำรงชีวิตในกรุงเทพมหานครเช่นเดียวกัน เนื่องจากที่ตั้งของบริษัทอยู่ท่ามกลางกรุงเทพมหานคร และการเดินทางของพนักงานที่มาจากหลากหลายพื้นที่ จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานในทุกๆวัน รวมทั้งระยะเวลา การคมนาคมในการเดินทางของช่วงเวลาที่เร่งรีบในการเดินทางไปทำงาน ทั้งหมดนี้จึงเป็นส่วนเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่อยากให้องค์กรตระหนักถึง เนื่องจากพนักงานถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งต่อองค์กร นอกจากนี้บริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งนี้ยังเป็นบริษัทชั้นนำที่มียอดการซื้อขายสินค้าล่วงหน้าติด 5 อันดับแรก เป็นระยะเวลา 4 ปีติดต่อกัน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 ถึง พ.ศ. 2567 (SET_D, 2567)

จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน รวมถึงช่วยเสริมสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ภาวะครอบครัว 4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5) ตำแหน่งงาน 6) แผนงานที่สังกัด 7) ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้รับมาปรับใช้และพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ให้ดียิ่งขึ้น

2. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ในการวางแผนแนวทางการธำรงรักษาพนักงาน และพัฒนานโยบายเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ความสุข ให้แก่พนักงานให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานจำนวน 9 ปัจจัย ได้แก่ (1) ความมั่นคงในงาน (2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (3) ผลตอบแทนที่ยุติธรรม (4) ความภาคภูมิใจ (5) การมีส่วนร่วมของบุคลากร (6) การพัฒนาเส้นทางอาชีพ (7) การแก้ปัญหาความขัดแย้ง (8) การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร และ (9) ความมีสุขภาพที่ดี

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาและวิจัย

ประชากรที่ทำการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่งที่เป็นพนักงานประจำ ในแขวงลุมพินี เขตปทุมวัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด

516 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในระดับปฏิบัติการถึงระดับผู้จัดการ โดยไม่รวมผู้บริหาร ของพนักงานในบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 516 คน เนื่องจากมีจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) โดยมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้อยู่ที่ ร้อยละ 5 จึงได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 226 คน และผู้วิจัยเก็บข้อมูลเพิ่มเติมอีก 24 ชุด รวมแล้วได้จำนวนตัวอย่างทั้งหมด 250 ชุด

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) คือ พนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร โดยเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการถึงระดับผู้จัดการ

ขั้นที่ 2 วิธีการคัดเลือกตัวอย่างแบบวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) คือ การเก็บข้อมูลให้เป็นไปตามในขั้นตอนที่ 1 ให้ครบตามจำนวน 250 กลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ทางสื่อโซเชียลมีเดีย เช่น เฟซบุ๊ก (Facebook), ไลน์ (Line) และแจกแบบสอบถามในรูปแบบกระดาษ (Hard Copy)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ บริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในแขวงลุมพินี เขตปทุมวัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 ภาวะครอบครัว

1.1.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.1.5 ตำแหน่งงาน

1.1.6 แผนงานที่สังกัด

1.1.7 ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน

1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

- 1.2.1 ความมั่นคงในงาน
- 1.2.2 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย
- 1.2.3 ผลตอบแทนที่ยุติธรรม
- 1.2.4 ความภาคภูมิใจ
- 1.2.5 การมีส่วนร่วมของบุคลากร
- 1.2.6 การพัฒนาเส้นทางอาชีพ
- 1.2.7 การแก้ปัญหาความขัดแย้ง
- 1.2.8 การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร
- 1.2.9 ความมีสุขภาพที่ดี

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร

- 2.1 ด้านจิตใจ
- 2.2 ด้านความคงอยู่
- 2.3 ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

1. **ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics)** หมายถึง คุณลักษณะขั้นพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เพศ อายุ ภาวะครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน แผนงานที่สังกัด และระยะเวลาในการทำงาน

2. **คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life)** หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมทำงานที่ดีและสมดุล เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและมีประสิทธิภาพในการทำงาน จนเกิดความสำเร็จในการบริหารชีวิตการทำงานควบคู่กับความมั่นคงในชีวิตทั่ว ๆ ไป รวมถึงการมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานที่ดีการมีเวลาสำหรับครอบครัว และการมีโอกาสพัฒนาอาชีพ เป็นต้น

2.1 **ความมั่นคงในงาน (Job Security)** หมายถึง สภาพการทำงานที่มีความเสถียรและมั่นคงในการทำงานให้พนักงานรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งงาน มีโอกาสการเติบโตและ

พัฒนาอาชีพ นอกจากนี้ยังรวมถึงการได้รับการช่วยเหลือและการสนับสนุนจากองค์กร และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

2.2 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (Safe Environment) หมายถึง พนักงานควรหลีกเลี่ยงการทำงานในองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมต่อร่างกายและจิตใจ เช่น สภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพจนเกินไป ควรมีการจัดทำสภาพแวดล้อมที่มั่นคงและเหมาะสม ทั้งทางร่างกายและจิตใจ เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างสะดวกสบายและปลอดภัย

2.3 ผลตอบแทนที่ยุติธรรม (Fair Compensation) หมายถึง การที่พนักงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ ด้วยความเป็นธรรมและตรงตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน

2.4 ความภาคภูมิใจ (Pride) หมายถึง พนักงานที่รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม

2.5 การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Employee Involvement) หมายถึง พนักงานที่มีส่วนร่วมในองค์กรและให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรทุกด้านอย่างสมัครใจและเต็มใจ รวมถึงมีความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน สามารถเป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้ในที่สุด

2.6 การพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career Path) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลตั้งใจจะพัฒนาและเลื่อนขั้นในอาชีพหรืองานที่ตนกำลังทำอยู่ รวมถึงการเรียนรู้ทักษะใหม่ การเข้ารับการศึกษา และการสร้างประสบการณ์ที่สามารถนำไปใช้ในการเลื่อนขั้นในระดับต่างๆ ของอาชีพ

2.7 การแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง กระบวนการแก้ไขข้อพิพาทที่ยังหาข้อยุติไม่ได้ทั้งภายในตัวบุคคลและภายในองค์กร เพื่อลดผลลัพธ์เชิงลบที่อาจเกิดขึ้น และสร้างโอกาสสำหรับผลลัพธ์เชิงบวกมาแทนที่

2.8 การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร (Communication between Personnel and the Organization) หมายถึง การเป็นศูนย์กลางที่ทำให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจในสิ่งเดียวกัน ถึงแม้ว่าภายในองค์กรมีการแบ่งย่อยสาขาอย่างหลากหลาย แต่การมีวัฒนธรรมและพฤติกรรมกรรมการสื่อสารในองค์กรที่ดีจะสามารถสร้างความมั่นคงขององค์กรให้คงอยู่ได้

2.9 ความมีสุขภาพที่ดี (Good Health) หมายถึง สภาพร่างกายและจิตใจที่ สมบูรณ์แข็งแรง มีความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างเต็มที่และมีคุณภาพ ไม่มีอาการป่วย รวมถึง การจัดการกับความเครียดและการสร้างความสมดุลในชีวิตทั้งด้านทางจิตและทางร่างกาย

3. ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) หมายถึง ความมุ่งมั่น การ ได้รับความรู้สึกของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กร จนเกิดความภักดีและการเต็มใจที่จะ รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงความผูกพันสามารถมีทั้งด้านอารมณ์และพฤติกรรม มี ความคิดเชิงบวกเกี่ยวกับองค์กร และมีความตั้งใจที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3.1 ด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่พนักงาน รู้สึกเมื่อได้ทำงานในองค์กรนั้น ๆ โดยได้รับผลตอบแทนที่พึงพอใจ การมีสุขภาพจิตที่ดี และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

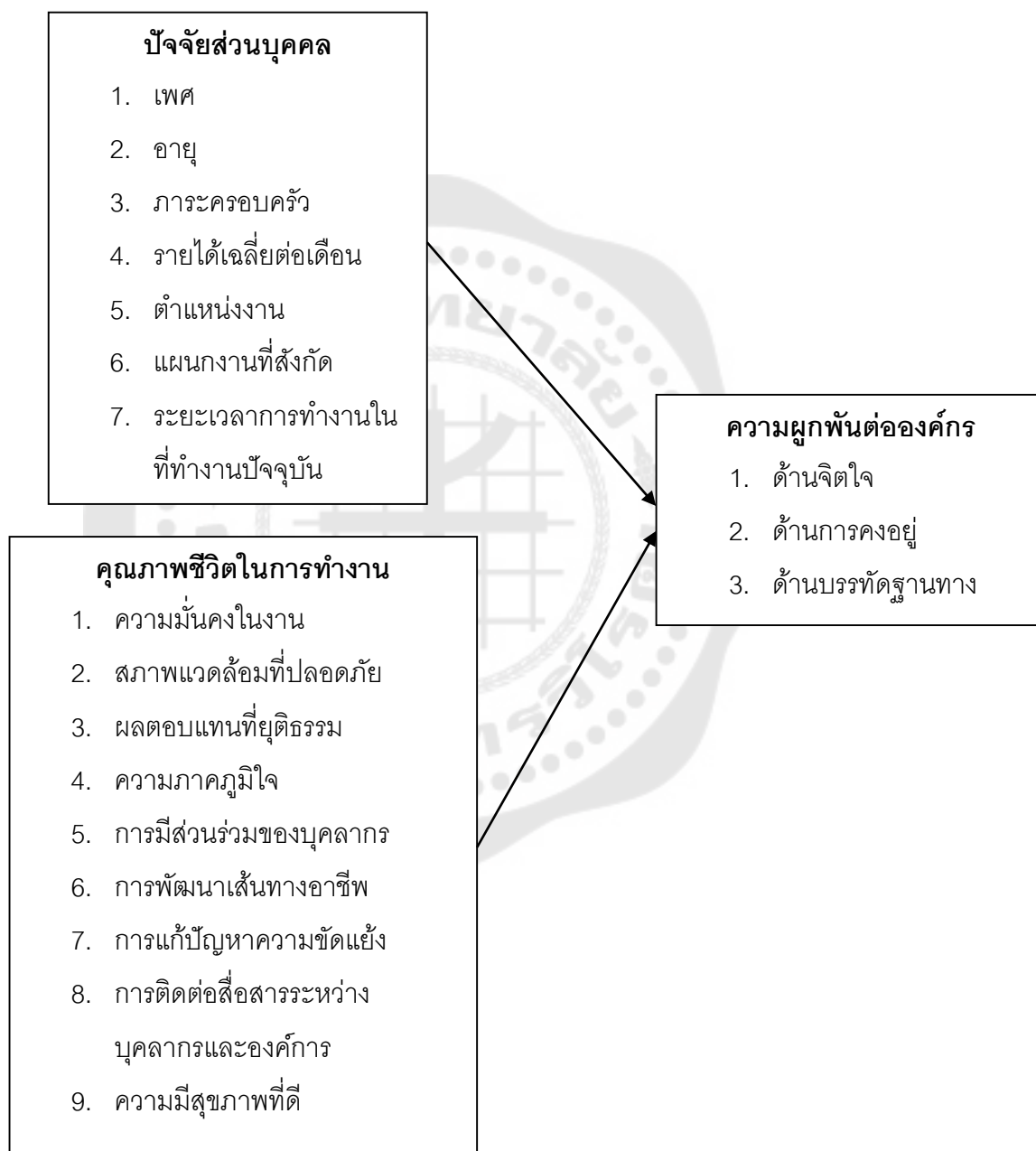
3.2 ด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง ความสามารถในการ รักษาและความผูกพันของบุคคลในการทำงานในองค์กรนั้น ๆ มีผลในระยะยาวที่ทำให้ พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานและยินดีที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร

3.3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง การที่ ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรได้รับการสนับสนุนและประสิทธิภาพจากสภาพแวดล้อมทาง สังคม และค่านิยมทางสังคม บรรทัดฐานทางสังคมนี้มีผลต่อทั้งการทำงานร่วมกัน ความเข้าใจทาง วัฒนธรรม และความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนขององค์กร

4. บริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ (Securities Brokerage Company) หมายถึง เป็นบริษัทหลักทรัพย์ที่ได้รับใบอนุญาตจากกระทรวงการคลัง ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ กำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ให้ประกอบธุรกิจหลักทรัพย์ประเภทการเป็น นายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ ทำหน้าที่เป็นตัวแทนในการซื้อหรือขายหลักทรัพย์ให้แก่ผู้ลงทุน โดย ได้รับค่าธรรมเนียมหรือค่านายหน้าจากผู้ลงทุนเป็นผลตอบแทน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเล่มนี้ได้ศึกษาถึง อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง จึงได้กำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เพื่อเป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่งที่มีลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ภาวะครอบครัว 4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5) ตำแหน่งงาน 6) แผนกงานที่สังกัด 7) ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ความมั่นคงในงาน 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย 3) ผลตอบแทนที่ยุติธรรม 4) ความภาคภูมิใจ 5) การมีส่วนร่วมของบุคลากร 6) การพัฒนาเส้นทางอาชีพ 7) การแก้ปัญหาความขัดแย้ง 8) การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร และ 9) ความมีสุขภาพที่ดี มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life)
2. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)
3. ข้อมูลและสถิติเกี่ยวกับบริษัทประเภทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life)

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ร้อยตำรวจโท รัตนชัย สลับศรี (2557) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน การมีความก้าวหน้าในหน้าที่งาน มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม สามารถสอดคล้องกับความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้งานที่ทำบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

นางสาวณิศกร ม่วงคำ (2559) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่ทำให้มีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ เนื่องจากได้รับการตอบสนองต่อความต้องการทางด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม เช่น การมีอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับสภาพและฐานะของตน เกิดความสุขทางจิตใจ ได้แก่ การได้รับความรักความอบอุ่น การยอมรับจากสังคม และความมั่นคงทางจิตใจ

ปิยกนิษฐา โชติวณิช (2560) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมทั้งด้านบุคคลและกายภาพที่สนับสนุนให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจของพนักงานต่อการทำงานที่ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการต่าง ๆ จากองค์กร ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน ของขวัญ หรือบรรยากาศที่เป็นมิตรในที่ทำงาน ความยุติธรรม สวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้ง

คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและมีส่วนร่วมสร้างความสุขในที่ทำงานด้วย

วีรินทร์ อินทมะโน (2562) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ และความรู้สึกรักของพนักงานทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงาน การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างราบรื่น นอกจากนี้ยังทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรและทำงานอย่างมีความสุขได้ด้วย

ร้อยตำรวจเอกหญิง อัคราวดี ชูถนอม (2565) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงานในองค์กร โดยการวัดจากองค์ประกอบที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานใน 8 ด้าน เช่น ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถส่วนตัว ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตทางการทำงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม

จากการรวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานจากนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงขอสรุปว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การวัดและประเมินประสิทธิภาพและความสุขของชีวิตที่เกิดขึ้นในที่ทำงานหรือการทำงานของบุคคล ซึ่งไม่ได้จำกัดเฉพาะการทำงานในทางด้านวิชาชีพ เพื่อให้ได้รายได้เท่านั้น แต่ยังเน้นถึงประสบการณ์ ความพึงพอใจ ความสุข และสุขภาพที่ดีในทุกด้าน นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อให้ได้สมดุลที่ดีที่สุดในทุกด้านของชีวิต

2.1.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life)

Huse และ Cummings (1985) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน และเสนอว่าประกอบด้วยลักษณะต่างๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าได้รับการประเมินและชดเชยที่เป็นธรรม

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกรักษาและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสพัฒนาและเสริมความสามารถของตนผ่านการทำงานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย งานที่มีความท้าทายและต้องการความคิดสร้างสรรค์ งานที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติมีตัวตนในการทำงาน และงานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและผลงานที่ผ่านมา

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. บูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานในองค์กร มีบรรยากาศที่เป็นมิตรและอบอุ่น เอื้ออาทรกันอย่างไม่แบ่งแยกเป็นกลุ่ม ซึ่งทำให้พวกเขามีโอกาสสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างเต็มที่

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) หมายถึง การบริหารงานอย่างยุติธรรมและเหมาะสม พนักงานได้รับเคารพในสิทธิและเป็นบุคคลที่มีความเป็นปัจเจก ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน และบรรยากาศในองค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตนกับการทำงาน (Total life space) หมายถึง บุคคลมีความสมดุลในชีวิตระหว่างการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนจากภาระหน้าที่และที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) หมายถึง พนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงรู้สึกพึงพอใจที่องค์กรนี้อำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

Walton (1989) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในแนวทางการเป็นมนุษยนิยม (Humanistic) การศึกษาสภาพแวดล้อมทั้งของบุคคลและสังคมมีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ผลผลิตที่ตอบสนองต่อความต้องการ และความพึงพอใจในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ

1. รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานควรมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานที่เหมาะสมในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม มักเกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้จากงานที่มีตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่เป็นเทียบเท่ากัน

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Working Condition) พนักงานไม่ควรทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรมีมาตรฐานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ เช่น การควบคุมเสียงและการรบกวนทางสายตา

3. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ (Development of Human Capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ช่วยให้นักงานรู้สึกมีคุณค่าและเชื่อมั่นในการทำหน้าที่มาพร้อมกับงาน พวกเขาสามารถใช้ทักษะที่มีอย่างเต็มที่และรับมือกับความท้าทายที่เกิดขึ้นในการทำงานได้อย่างมีความสุข

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and Security) การให้ความสนใจในการให้พนักงานรักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของพวกเขามีความสำคัญมากกว่าที่จะเป็นผู้นำที่ใช้การควบคุมให้พวกเขาทำตามคำสั่งเท่านั้น นั่นหมายความว่าต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่พัฒนาขึ้นในอนาคต เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการพัฒนาภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในสายงานเดียวกันหรือแนวทางอาชีพที่ต่างกัน นอกจากนี้ยังควรพิจารณาเป็นพิเศษในการสนับสนุนสมาชิกในครอบครัวของพนักงานในกระบวนการพัฒนาด้วยด้วยความสำคัญด้วย

5. ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน (Social Integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความสำคัญ ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ลักษณะการบริหาร (Constitutionalism) คือ ยึดถือหลักปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ ซึ่งรวมถึงการเคารพและให้เสรีภาพส่วนบุคคลแก่พนักงานทุกคน ซึ่งหมายความว่าพนักงานมีสิทธิอย่างสมบูรณ์ในการรักษาความเป็นส่วนตัวและเสรีภาพในการแสดงออกของตน องค์กรต้องมีนโยบายที่ชัดเจนและการปฏิบัติที่สนับสนุนให้พนักงานมีความเป็นส่วนตัวและเสรีภาพในการแสดงออกอย่างไม่ต้องกังวล

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) คือ บุคคลควรปรับความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิตโดยการจัดสรรบทบาทที่มีสมดุล เช่น การแบ่งเวลาให้เหมาะสมระหว่างงานที่ต้องทำและเวลาว่างส่วนตัว การจัดการอาชีพให้สอดคล้องกับความสามารถและความสนใจของตน และการวางแผนการเดินทางที่เหมาะสมเพื่อรักษาความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและอาชีพของตนเอง

8. ความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม (Social Relevance) คือ พนักงานที่มีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำเป็นประโยชน์ต่อสังคมและมีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม มีสิ่งเหล่านี้มีการเพิ่มคุณค่าของอาชีพและทำให้เกิดความภูมิใจในองค์กรของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รู้ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคม ในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย การตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

Desslers (1991) ได้เสนอเกณฑ์วัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. คุณค่าของงานที่ทำ
2. สภาพการทำงานที่มีความมั่นคงปลอดภัย
3. ผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ
4. ความมั่นคงในการทำงาน
5. การควบคุมดูแลอำนาจการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ
6. ได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตน
7. ได้รับโอกาสในการแสวงหาความรู้และความก้าวหน้าในงานที่ทำ
8. โอกาสในการพิจารณาความดีความชอบ
9. มีความรู้สึกที่ดีต่อบรรยากาศขององค์กร
10. การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

Casio (2003) ให้ความสำคัญกับการทำงานที่เน้นไปที่การสร้างความสุขใจและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยมีการพยายามสร้างความสุขในการทำงานและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ที่ดี ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้น นอกจากนี้ เขาเสนอว่าการศึกษาคูณภาพชีวิตการปฏิบัติงานสามารถสร้างผลผลิตและกำไรได้ คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานที่ดีต้องมียุทธศาสตร์ประกอบ ดังนี้

1. ความมั่นคงในงานคือการให้พนักงานทำงานได้จนถึงอายุเกษียณโดยไม่มีการเลิกจ้างที่บุคลากรจะต้องมีความสามารถในการทำงานได้ตามปกติและมีโครงการเกษียณอายุที่เป็นระบบสำหรับบุคลากรด้วยดี

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในระบบการทำงานมีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อความปลอดภัยของบุคลากร โดยมีโปรแกรมการดูแลเรื่องความปลอดภัยโดยเฉพาะสำหรับบุคลากรในองค์กรนั้นๆ
3. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมหมายถึงผลตอบแทนที่บุคลากรได้รับที่เป็นเช่นเดียวกับผลตอบแทนที่องค์กรอื่นในธุรกิจลักษณะเดียวกันสามารถทำได้
4. องค์กรที่บุคลากรทำงานควรสร้างความภาคภูมิใจโดยการเป็นตัวแทนที่มีส่วนร่วมในการดูแลประชาชน ร่วมมือในการรักษาสภาพแวดล้อม และเสริมความร่วมมือในทางการ
5. การมีส่วนร่วมของบุคลากร บุคลากรต้องมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม มีการประชุมสัมมนาให้ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพของทีมงาน
6. การพัฒนาเส้นทางอาชีพเน้นการประชุมอบรมเพื่อเสริมความรู้และพัฒนาบุคลากร เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับระดับและเลื่อนตำแหน่งของพนักงานในองค์กร
7. เพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง การเปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรสามารถร้องเรียนได้ตลอดเวลาและมีการแก้ไขปัญหาที่เป็นระบบและเป็นรูปธรรม
8. การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กรมีการสื่อสารและให้ข่าวสารที่ชัดเจนและเพียงพอ เพื่อเพิ่มความเข้าใจและความรู้ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคลากรระหว่างกลุ่ม หรือทั้งองค์กร
9. เพื่อความมีสุขภาพที่ดี มีการให้บริการศูนย์การแพทย์เพื่อรักษาผู้ป่วยและทันตกรรม รวมถึงโปรแกรมดูแลและรักษาสุขภาพ โปรแกรมสันทนาการ และโปรแกรมให้คำปรึกษาเพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

2.1.3 ประโยชน์ของการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน

Hackman และ Suttle (1974: 14) ได้อธิบายถึงหลักการสำคัญในการทำให้คนงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ ดังนี้

1. หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (The Principle of security) หลักการนี้เน้นความสำคัญของการปลอดภัยที่ทำให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยจากความหวาดกลัวและความวิตกกังวลที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงการรักษารายได้และความก้าวหน้าในการทำงานทั้งทางร่างกายและเศรษฐกิจ เช่น ความเสี่ยงจากสารเคมี มลภาวะทางอากาศ หรือความวิตกกังวลที่เกิดจากการทำงาน นอกจากนี้ยังมีการคุ้มครองรายได้ที่เพียงพอ

สำหรับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ และความมั่นคงในการทำงานในระยะยาว เพื่อให้มีความก้าวหน้าในการทำงานอย่างยั่งยืน

2. หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค (The principle of equity) หลักการนี้เน้นการคุ้มครองให้คนงานได้รับผลตอบแทนจากการทำงานที่เป็นสัดส่วนและเหมาะสมกับผลงานที่พนักงานสร้างขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการบริการหรือการผลิต การแบ่งแยกในแง่รายได้ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน รวมถึงการแบ่งปันกำไรให้แก่กองทุนอย่างเป็นธรรม หลักการนี้สนับสนุนการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ดีขึ้นในการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อทัศนคติที่ดีของพนักงานและส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีและปลอดภัยในการทำงาน

3. หลักปัจเจกบุคคล (The principle of individualization) หลักการนี้สนับสนุนให้พนักงานได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีโอกาสในการตัดสินใจและวางแผนการทำงานที่เหมาะสมตามหน้าที่ของตนเอง หลักการนี้มีส่วนสำคัญในการสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของพนักงานทั้งในด้านจิตใจและวัตถุ และมีผลต่อความสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงาน

4. หลักประชาธิปไตย (The principle of democracy) หลักการนี้เน้นที่ความสำคัญของการให้คนงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการควบคุมในการทำงานเป็นทีม การคำนึงถึงเสรีภาพของพนักงานในการแสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หลักการนี้สามารถเพิ่มความสามารถในการทำงานของทีมและส่งผลดีต่อผลผลิตขององค์กร

Schuler และคณะ (1989: 16) ได้สรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจและกำลังใจให้กับพนักงาน

2. เพิ่มผลผลิต การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานช่วยลดอัตราการขาดงานที่เกิดขึ้นและเพิ่มผลผลิตในองค์กร

3. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน พนักงานที่มีส่วนร่วมและสนใจงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วย การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานช่วยลดความเครียดที่เกิดจากการทำงาน ลดอุบัติเหตุและความเจ็บป่วยที่เกิดขึ้น ซึ่งส่งผลให้ลดต้นทุนด้านการรักษาพยาบาลและประกันสุขภาพ

5. ความยืดหยุ่นของกำลังคน พนักงานมีความรู้สึกรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์กรมากขึ้น และมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น ทำให้มีความยืดหยุ่นในการสลับเปลี่ยนงานและพัฒนาตนเอง

6. การสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีสร้างความน่าสนใจและเชื่อถือในองค์กร ทำให้องค์กรสามารถสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่มีคุณภาพสูงได้ง่ายขึ้น

7. ลดอัตราการขาดงานและการลาออก พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมักจะมี ความพึงพอใจและความประทับใจต่องานมากขึ้น ทำให้อัตราการขาดงานและการลาออกลดลง

8. เพิ่มความสนใจของพนักงาน การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิในการแสดงความคิดเห็น และการเคารพสิทธิของพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น

Gordon (1991: 45) กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานช่วยเพิ่มโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร ซึ่งเป็นประสิทธิภาพต่อการทำงานขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลโดยตรงต่อผลลัพธ์ของงาน โดยการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงาน รวมถึงระบบการให้รางวัลให้เข้ากับกระบวนการในการทำงานและผลผลิต และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย

Greenberg และ Baron (1995) กล่าวเสริมว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กร เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลผลิตและปรับปรุงคุณภาพของการทำงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงานให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของพนักงาน ส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น นักพัฒนาองค์กรจึงพยายามหาวิธีการเชิงระบบ เพื่อสร้างสภาพการทำงานที่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจ และเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์กรได้ชัดเจน

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงได้นำองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานข้างต้นนี้มา ทำการศึกษาเพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง

2.2. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

นวลพรรณ วุฒิชัยนานนท์ (2555) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกในลักษณะสำคัญ โดยมีลักษณะดังนี้: 1. ความเชื่อมั่นแข็งแกร่งในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ความกระตือรือร้นที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร 3. ความปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและรักษาความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่ง

ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ (2560) ได้สรุปว่า ความผูกพันของพนักงานคือความรู้สึกที่มีต่องาน และองค์การที่ทำให้พนักงานทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้นสำหรับองค์การ และส่งผลให้องค์การเป็นสถานที่ที่คนสนใจต้องการมาร่วมงานด้วย

ร้อยตำรวจเอกหญิง อัคราวดี ชูถนอม (2565) สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึงความคิดเห็นที่ดีของสมาชิกต่อองค์การที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง และความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สร้างความจงรักภักดี และใส่ใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จอย่างสมบูรณ์

Sheldon (1971) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงระหว่างตนเองกับองค์การ โดยเกิดขึ้นจากการลงทุนของตนเองในองค์การ ซึ่งสิ่งที่ลงทุนเข้าไปจะเป็นเช่นอายุการทำงาน กำลังกาย ความรู้ และระยะเวลาในการทำงานในองค์การนั้น ผลตอบแทนที่ได้จากการลงทุนนี้อาจเป็นระดับความเชี่ยวชาญในงาน การได้รับความยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งความผูกพันต่อองค์การจะเสริมสร้างขึ้นตามระยะเวลาที่ผู้ปฏิบัติงานให้กับองค์การนั้นๆ

Buchanan (1974: 533) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การที่เป็นพวกเดียวกัน มีความเชื่อมั่นและค่านิยมที่ยึดถือต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การนั้น และมีความผูกพันต่อผลประโยชน์ที่องค์การส่งผลให้โดยตรง

Streer และ Porter (1991) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ (A strong desire to remain a membership of a particular organization) หมายถึง ความตั้งใจของพนักงานที่จะทำงานในองค์การนั้นๆ โดยไม่มีความต้องการหรือคิดจะลาออก และภายใต้บริบทของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์หมายถึงการที่พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์การ ไม่ปรารถนาที่จะย้ายไปทำงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าองค์กรอื่นจะมีการตอบแทนที่ดีกว่า นอกจากนี้ยังมีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ (A willingness to exert high level of effort to serve the organization) หมายถึง การใช้ความสามารถและความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์การสำเร็จ และภายใต้บริบทของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์หมายถึงการที่พนักงานพร้อมที่จะใช้สติปัญญาและพลัง

ความสามารถทั้งหมดเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมถึงการเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (A strong confidence the values and goals of organization) หมายถึง การยอมรับและปฏิบัติตามแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และมีค่านิยมที่สอดคล้องเพื่อแบ่งปันวิสัยทัศน์ขององค์กร และภายใต้บริบทของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์หมายถึงการที่พนักงานมีความเชื่อถือและยอมรับ พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์กรกำหนด และเห็นว่างานเป็นหนทางที่จะสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรได้

จากความหมายความผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงขอสรุปว่า การผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การมีความผูกพันหรือความมุ่งมั่นต่อการทำงานหรือเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ โดยทั่วไปมักเกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างมีระเบียบ ความรับผิดชอบ หรือการปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรนั้น ๆ อาจเป็นผลมาจากความตั้งใจที่แข็งแกร่งในการทำงานหรือการมุ่งมั่นที่จะให้บริการหรือผลิตสินค้าที่ดีที่สุด เพื่อให้ความสำเร็จแก่องค์กรนั้น ๆ และส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

2.2.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)

Allen และ Myer (1990) เสนอว่าความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสามประการหลัก คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน โดยทั่วไปแล้ว ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นสิ่งที่พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และช่วยให้พนักงานรักษาสมาชิกภาพในองค์กรไว้ได้กล่าวคือ

1. ด้านจิตใจ (Affective Commitment) แนวคิดนี้เน้นไปที่ความรู้สึกและความภูมิใจของพนักงานที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พนักงานรู้สึกเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และมีความตั้งใจที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ในระยะยาว พนักงานรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความผูกพันอยู่กับองค์กร

2. ด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) แนวคิดที่มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบความสม่ำเสมอของพฤติกรรม หมายถึง ความเชื่อที่พนักงานมีในการคงอยู่ในองค์กรโดยไม่มี การพิจารณาทางอารมณ์หรือการเปรียบเทียบ ในทางเศรษฐศาสตร์เช่นค่าใช้จ่ายหรือค่าเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากการลาออก ความผูกพันแบบนี้มักจะทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่

เป็นระเบียบและมีความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่มีการโยกย้ายไปมา อย่างไรก็ตาม แนวคิดนี้มักจะพิจารณาการผูกพันต่อองค์กรในแง่ของการมีค่าตอบแทนที่สูงขึ้นหรือมีผลตอบแทนที่ไม่มีส่วนผลักดันให้ละทิ้งสภาพของสมาชิกขององค์กรได้ง่ายขึ้น ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะต้นทุนที่จะเกิดหรือผลประโยชน์ที่เสียไป ทฤษฎีที่เป็นแนวคิดนี้คือ ทฤษฎีไซด์เบ็ต (Side Bet) ของ ฮอวอร์ด เอส. เบเคอร์ (Howard S. Becker) ซึ่งสรุปได้ว่า การพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบ ชั่งน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรไปเขาจะสูญเสียอะไรบ้าง

3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) คือ แนวคิดนี้เน้นไปที่ความเชื่อมั่นต่อความถูกต้องและบรรทัดฐานของสังคม พนักงานรู้สึกว่าเขามีหน้าที่หรือพันธะต่อองค์กรที่ต้องทำให้ตนเอง โดยเน้นที่ความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำความผูกพันต่อองค์กรนั้นๆ

Dunham, Grube, Castaneda 1994: 371) เสนอว่า แต่ละองค์ประกอบของ Allen และ Myer ต้องอธิบายโดยใช้ชุดตัวแปรที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. ความผูกพันทางด้านจิตใจ หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานมีในการยึดมั่นกับองค์กร และความเชื่อมั่นที่เขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์กรนี้มีปัจจัยหลักได้แก่ คุณลักษณะของบุคคลที่มีอยู่ (Personal Characteristics) เช่น ความจงรักภักดีและความประพฤติในที่ทำงาน, คุณลักษณะของงาน (Job Characteristics) เช่น ความท้าทายและความชัดเจนของหน้าที่, ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences) เช่น ประสบการณ์การทำงานที่สร้างประสบการณ์ที่ดีต่อผู้ปฏิบัติงาน, และคุณลักษณะของโครงสร้าง (Structural Characteristics) เช่น รูปแบบการบริหารที่มีความยืดหยุ่นและเป็นกันเอง

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง ความต้องการที่พนักงานมีในการคงอยู่ในองค์กร ซึ่งเกิดจากการพิจารณาผลตอบแทนที่จะได้รับจากการคงอยู่ที่นี่เทียบกับผลที่จะเสียหากลาออก ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่รวมถึง อายุงาน (Tenure) ในองค์กร, ความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction), และความตั้งใจที่จะลาออก (Intention to leave)

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่าการคงสมาชิกภาพในองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสม ความผูกพันด้านบรรทัดฐานนี้มักจะเกิดจากค่านิยมส่วนบุคคล เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Coworker relationships), ความเชื่อถือในความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นหากละทิ้งองค์กร (Organizational Dependability), และการมีส่วนร่วมในการจัดการ (Participatory Management)

การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในทางด้านจิตใจ, การคงอยู่ และบรรทัดฐานนั้นส่งผลให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีความยั่งยืนและมีความมุ่งมั่นในการทำงาน เป็นสิ่งที่สร้างเสริมความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

วิศรุต เปี่ยมศิริ (2557) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอ็นวายฟู๊ดส์ จังหวัดนครปฐม พบว่า (1.) คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอ็นวายฟู๊ดส์ จังหวัดนครปฐมอยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอ็นวายฟู๊ดส์ จังหวัดนครปฐม ก็อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน (2.) พนักงานที่มีสัญชาติและระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันในบริษัทเอ็นวายฟู๊ดส์ จังหวัดนครปฐม มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3.) การบูรณาการด้านสังคม, ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว, ความมั่นคงในงาน, และการพัฒนาความสามารถของบุคคลสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอ็นวายฟู๊ดส์ จังหวัดนครปฐม ได้ที่ร้อยละ 79.60

รัตนชัย สลับศรี (2557) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางเขน พบว่า (1.) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม, โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ, สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ, ลักษณะการบริหาร, ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (2.) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางเขน อยู่ในระดับสูง โดยมีผลกระทบที่มีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม, โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ, สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ, ลักษณะการบริหาร, ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางเขน ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ธิตานันท์ พงศ์ละไม (2560) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานบริษัท เบรนน์แท็ก (ประเทศไทย) จำกัด มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านลักษณะการบริหารขององค์กร ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลและด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับความผูกพันของพนักงานด้านความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก และด้านความผูกพันต่องานและต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และลักษณะการบริหารส่งผลต่อความผูกพันต่องานและต่อองค์กร ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการพัฒนาและการใช้ขีดความสามารถ ด้านสังคมสัมพันธ์และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ ส่งผลต่อความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานส่งผลทั้งความผูกพันต่องาน ต่อองค์กรและต่อเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมไม่ส่งผลกับความผูกพันต่องาน ต่อองค์กรและต่อเพื่อนร่วมงาน

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษากรณีศึกษาของพนักงานที่ทำงานในบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) พบว่า (1.) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.25 (2.) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.30 (3.) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้สุทธิต่อเดือน และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (4.) คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ในทิศทางเดียวกัน โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีส่วนเชื่อมโยงกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน ธรรมนุญในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และสัมพันธ์ภาพในองค์กร

วีรินทร์ อินทมะโน (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ในกรณีศึกษาของบมจ. ธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับสูง โดยเรียงลำดับตามด้านต่างๆ ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น, สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ, การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม, โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้

ความสามารถของบุคคล, ลีทิสส่วนบุคคลในการทำงาน, โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน, ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่เดียวกัน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับตามด้านต่างๆ คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์ที่เชิงบวก

จิราภรณ์ สอนดี และ อภิสลธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์ (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในมหาวิทยาลัย สาขาวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า พนักงานในมหาวิทยาลัยเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย ได้มีการสร้างขวัญและกำลังใจและความรู้สึกรักในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร แนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถพิจารณาได้จากองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะปลอดภัย, ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน, การพัฒนาความสามารถของบุคคล, การทำงานร่วมกันและมนุษยสัมพันธ์, ประชาธิปไตยในองค์กร, ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว, และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ถ้าผู้นำขององค์กรให้ความสำคัญต่อการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร จะส่งผลดีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานซึ่งเป็นแรงผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ของมหาวิทยาลัย

อัคราวดี ชูถนอม (2565) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1.) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 อยู่ในระดับมาก 2.) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 มีระดับความมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ชั้นยศ และฝ่ายงานอำนวยการที่สังกัดที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อ

องค์การแตกต่างกันโดยมีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานยังมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย โดยมีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

งานวิจัยต่างประเทศ

Sahni (2019) ได้สำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานในอุตสาหกรรมโทรคมนาคม และตรวจสอบความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานและความผูกพันต่อองค์กร ข้อมูลที่รวบรวมจากการสุ่มตัวอย่างพนักงาน 312 คนที่ทำงานในอุตสาหกรรมโทรคมนาคมของซาอุดีอาระเบีย ได้รับการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและการสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM) สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร และการมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน อย่างไรก็ตาม ทุกมิติของคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ได้เกี่ยวข้องกับ ความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ มิติที่แตกต่างกันของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีอิทธิพลอย่างชัดเจนต่อโครงสร้างทั้งสองนี้

Mohsen el., (2020) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความมุ่งมั่นขององค์กรของบุคลากรทางการแพทย์ก่อนเข้าโรงพยาบาลในระบบการแพทย์ฉุกเฉินในเครือ Kerman University of Medical Sciences ประเทศอิหร่าน พ.ศ. 2562 ในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 การศึกษาแบบภาคตัดขวางดำเนินการในปี 2020 ในฐานฉุกเฉิน 12 แห่งที่ดูแลโดยมหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์ Kerman และผู้เข้าร่วม 200 คนได้รับการสุ่มเลือกตามตารางของมอร์แกน แบบสอบถามความมุ่งมั่นต่อองค์กรของเมเยอร์และอัลเลน และแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของโบลตันถูกนำมาใช้ในการศึกษานี้ องค์ประกอบความมุ่งมั่นเชิงบรรทัดฐานในบรรดาองค์ประกอบความมุ่งมั่นขององค์กรอื่นๆ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.51 ± 1.06 และองค์ประกอบความมุ่งมั่นทางอารมณ์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.31 ± 0.83 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.37 ± 0.87 และองค์ประกอบค่าจ้างและสวัสดิการวัสดุมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 1.65 ± 1.08 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างความมุ่งมั่นขององค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน $P = 0.01$, $r = 0.45$ จากผลการวิจัยในปัจจุบัน เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานและความมุ่งมั่นขององค์กรของบุคลากรทางการแพทย์ฉุกเฉิน ควรเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงานมากขึ้นทั้งในด้านการตัดสินใจ โอกาสในการพัฒนาทักษะ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และความมั่นคงในการทำงาน

Astrianti el. (2020) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจในการเปลี่ยนแปลงพนักงานบัญชีของบริษัท ไมโครไฟแนนซ์ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้

ดำเนินการโดยใช้วิธีสำรวจ รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากเจ้าหน้าที่บัญชี 115 คนของบริษัทไมโครไฟแนนซ์แห่งหนึ่งในชวาตะวันตก วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและ SEM-PLS ผลการศึกษาชี้ว่า QWL มีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันขององค์กร และความผูกพันขององค์กรมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญและเป็นลบต่อความตั้งใจในการลาออก สรุปได้ว่าการเพิ่มการดำเนินการ QWL จะเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่จะยังคงอยู่ในบริษัท เพื่อลดความตั้งใจของพนักงานที่จะย้ายหรือออกจากบริษัท

Abraham Abebe (2023) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และตรวจสอบผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการในประเทศเอธิโอเปีย การศึกษานี้ใช้การออกแบบเชิงอธิบายและแนวทางเชิงปริมาณ ข้อมูลสำหรับการวิจัยรวบรวมผ่านแบบสอบถามระดับลิเคิร์ตห้าจุด (5 Point Likert Scale) ที่มีโครงสร้างจากตัวอย่าง 185 ตัวอย่างที่เลือกโดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันใช้เพื่อกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรรายการและตัวแปรแฝงที่เหมาะสมซึ่งกันและกัน สรุปได้ว่าตามผลลัพธ์ของแบบจำลองสมการโครงสร้าง ค่าตอบแทน รางวัล และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีนัยสำคัญทางสถิติและมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการ นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครุฑุคมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นผลให้การรักษาสมาคมชีวิตการทำงานที่สมดุลมากขึ้นผ่านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มการมีส่วนร่วมในการทำงานของเจ้าหน้าที่วิชาการและปรับปรุงคุณภาพการบริการของมหาวิทยาลัย

ตาราง 1 สรุปความสอดคล้องของทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อการผูกพันต่อองค์กร

แนวคิด	วิศรุต เปี่ยมศิริ (2557)	รัตน์ชัย สลัปศิริ (2557)	ธิดานันท์ พงศ์ละไม (2560)	เอกลักษณ์ ทุมภูษัย (2561)	สุรินทร์ อินทมะระโน (2562)	จิราภรณ์ สอนดี (2564)	อัคราดี ชูถนอม (2565)	Sahni (2019)	Mohsen et., (2020)	Astrianti et. (2020)	Abraham Abebe (2023)
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ความผูกพันต่อองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

2.4. ข้อมูลและสถิติเกี่ยวกับบริษัทประเภทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์

ประวัติความเป็นมาและบทบาทของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

พ.ศ. 2505 ในเดือนกรกฎาคม ได้มีการจัดตั้งตลาดหุ้นของไทย ในรูปห้างหุ้นส่วน จำกัด แต่ในปีต่อมาได้จดทะเบียนเป็นบริษัทจำกัดและเปลี่ยนชื่อเป็น "ตลาดหุ้นกรุงเทพ" (Bangkok Stock Exchange) มีมูลค่าการซื้อขายเพียง 160 ล้านบาทในปี พ.ศ. 2511 และ 114 ล้านบาทในปี พ.ศ. 2512 การซื้อขายมีปริมาณลดลงเป็น 46 ล้านบาทในปี พ.ศ. 2513 และลดลงเหลือ 28 ล้านบาทในปี พ.ศ. 2514 เนื่องจากตลาดหุ้นกรุงเทพไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากขาดการสนับสนุนจากภาครัฐ ประกอบกับประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจที่เพียงพอในเรื่องตลาดทุน

พ.ศ. 2510 ถึงปี พ.ศ. 2514 การจัดตั้งตลาดหลักทรัพย์มีระบอบระเบียบมากขึ้น จนได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นทางการ ทำให้ได้รับความสนใจจากประชาชนเป็นอย่างมาก ดังนั้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2510 – พ.ศ. 2514) จึงได้เสนอแผนการจัดตั้งตลาดทุนดังกล่าวขึ้นเป็นครั้งแรก โดยให้มีเครื่องมืออำนวยความสะดวกและมาตรการสำหรับการซื้อขายหลักทรัพย์ที่เหมาะสม ในปี พ.ศ. 2512 รัฐบาลได้ทำการว่าจ้าง ศาสตราจารย์

ซิดนีย์ เอ็ม รอบบิ้นส์ ศาสตราจารย์ประจำภาควิชาการเงิน จากมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย สหรัฐอเมริกา เพื่อมาทำการศึกษาของทางการพัฒนาตลาดทุนไทยในเวลาต่อมา

พ.ศ. 2517 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พ.ศ. 2517 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะจัดให้มีแหล่งกลางสำหรับการซื้อขายหลักทรัพย์เพื่อส่งเสริมการออมทรัพย์และการระดมเงินทุน ในประเทศ ตามมาด้วยการแก้ไขบทบัญญัติเกี่ยวกับรายได้เพื่อให้สามารถนำเงินออม มาลงทุนในตลาดทุนได้ ในปี พ.ศ. 2518

พ.ศ. 2518 การเปิดทำการซื้อขายอย่างเป็นทางการครั้งแรก รูปแบบทางกฎหมายต่างๆ ได้รับการปรับแก้จนลงตัว และใน วันที่ 30 เมษายน พ.ศ.2518 ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ชื่อภาษาอังกฤษในขณะนั้นคือ The Securities Exchange of Thailand) ได้เปิดทำการซื้อขายขึ้นอย่างเป็นทางการครั้งแรก และได้ทำการเปลี่ยนชื่อภาษาอังกฤษเป็น "The Stock Exchange of Thailand" (SET) เมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2534 (SET, 2566)

เมื่อความต้องการของตลาดหลักทรัพย์มีความต้องการเพิ่มมากขึ้น ย่อมส่งผลให้เกิดการก่อตั้งบริษัทเอกชนที่เป็นตัวแทนนายหน้าในการซื้อขายหลักทรัพย์มากยิ่งขึ้น โดยในปัจจุบันตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มีบริษัทหลักทรัพย์ร่วมเป็นสมาชิกอยู่ทั้งหมด 38 บริษัท (SET_B, 2566) โดยทั้ง 38 บริษัทนี้จะต้องทำตามเงื่อนไขของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (กลต.) ซึ่งก็คือ ถ้าบริษัทประกอบธุรกิจเป็นนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์และตัวแทนซื้อขายสัญญาซื้อขายล่วงหน้าด้วย (มีภาระความรับผิดชอบต่อระบบ clearing & settlement) จะต้องมีทุนจดทะเบียนซึ่งชำระแล้วไม่น้อยกว่า 100 ล้านบาท (กลต, 2566)

จากรายงานอันดับนายหน้าค้าหลักทรัพย์ที่มีส่วนแบ่งตลาดสูงสุดประจำวัน ที่ 18 ธ.ค. 2566 ที่ 30,983.57 ล้านบาท โดยมีนายหน้าค้าหลักทรัพย์ (โบรกเกอร์) 5 อันดับแรกที่มีนักลงทุนส่งคำสั่งซื้อ-ขายรวม มูลค่าสูงสุด ได้แก่ บริษัทหลักทรัพย์ เกียรตินาคินภัทร จำกัด (มหาชน) หรือ KKPS มีส่วนแบ่งตลาดสูงเป็นอันดับหนึ่งที่ 23.76% อันดับ 2 บริษัทหลักทรัพย์ เคจีไอ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) หรือ KGI เท่ากับ 7.89% อันดับ 3 JPM เท่ากับ 5.32% อันดับ 4 บริษัทหลักทรัพย์ ซีจีเอส-ซีไอเอ็มบี (ประเทศไทย) จำกัด หรือ CGS-CIMB เท่ากับ 5.25% และสุดท้าย อันดับ 5 บริษัทหลักทรัพย์ ฟินันเซีย ไซรัส จำกัด (มหาชน) หรือ FSS เท่ากับ 5.19% (พัชรวิ มัยด้อห์ ล้ำ, 2566)

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง เป็นรูปแบบวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาและวิจัย

ประชากรที่ทำการศึกษาและวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในแขวงลุมพินี เขตปทุมวัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีจำนวนพนักงาน 516 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในระดับปฏิบัติการถึงระดับผู้จัดการ ไม่รวมผู้บริหาร จึงหากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการคำนวณ สำหรับกรณีที่ประชากรมีจำนวนแน่นอน (Finite population) ของทาโรยามาเน (Yamane, 1973) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น (Level of Confidence) ที่ ร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ในการเลือกตัวอย่างไม่เกิน ร้อยละ 5

จะสามารถนำไปแทนค่าเพื่อคำนวณหาจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยการแทนค่าในสูตรได้ดังนี้

สูตร

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

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากร เท่ากับ 516

e แทน ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ร้อยละ 5 หรือ 0.05
แทนค่าในสูตร ดังนี้

$$n = \frac{516}{1+(516)(0.05)^2}$$

$$n = \frac{51600}{229}$$

$$n = 225.32 \approx 226$$

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ ร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้อยู่ที่ ร้อยละ 5 หรือ 0.05 ผู้วิจัยจึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 226 ชุด และผู้วิจัยเก็บข้อมูลเพิ่มเติมอีก 24 ชุด หรือคิดเป็น ร้อยละ 9.6 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งรวมแล้วได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 250 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ดังนี้

1. การเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยการสุ่มแบบใช้หน่วยงานเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้นภูมิจำนวนตัวอย่างในแต่ละแผนกสังกัด ซึ่งบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่งมีทั้งหมด 8 แผนก เนื่องจากแต่ละแผนกมีจำนวนพนักงานไม่เท่ากัน จึงจำเป็นต้องเทียบสัดส่วนด้วยบัญญัติไตรยางค์ เพื่อความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรดังนี้

$$\frac{\text{จำนวนพนักงานในแผนก}}{\text{จำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้จัดการ}} \times \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง}$$

ตาราง 2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงานในระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้จัดการของบริษัท
 นายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง

แผนก	จำนวน (คน)	การคำนวณ	จำนวนตัวอย่าง (คน)
วิเคราะห์หลักทรัพย์และพัฒนา คอนเทนต์	17	$(17/516) \times 250$	9
บัญชีและการเงิน	11	$(11/516) \times 250$	5
บริหารความเสี่ยง	17	$(17/516) \times 250$	9
ตราสารทุน	404	$(404/516) \times 250$	196
การตลาดและสื่อสารองค์กร	11	$(11/516) \times 250$	5
ปฏิบัติการ	46	$(46/516) \times 250$	22
ทรัพยากรบุคคล	7	$(7/516) \times 250$	3
ตรวจสอบและกำกับดูแล	3	$(3/516) \times 250$	1
รวมทั้งสิ้น	516		250

ที่มา: ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ณ วันที่ 19
 ธันวาคม 2566

2. การเลือกตัวอย่างแบบวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดย
 เลือกเก็บกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนพนักงานในแผนกในขั้นตอนที่ 1 เพื่อเก็บแบบสอบถามให้ครบ
 ตามจำนวนที่ต้องการในแต่ละชั้นภูมิให้ครบทั้งสิ้น 250 กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งการเก็บข้อมูลเป็นไปตาม
 ในขั้นตอนที่ 1 โดยนำแบบสอบถามสุ่มแจกในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ทางสื่อโซเชียลมีเดียผ่านทาง
 เฟซบุ๊กและไลน์กลุ่มของบริษัท รวมถึงมีการแจกแบบสอบถามในรูปแบบกระดาษ (Hard Copy)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือ
 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสร้างขึ้นเพื่อศึกษา คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความ

ผู้พันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง โดยสามารถแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ภาวะครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน แผนงานที่สังกัด และระยะเวลาในการทำงาน โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Close-Ended Response Questions) จำนวนทั้งหมด 5 ข้อ

ข้อที่ 1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ลักษณะคำถามที่มีคำตอบให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple Choice Question) ดังนี้

1. เพศชาย
2. เพศหญิง
3. เพศทางเลือก

ข้อที่ 2 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ลักษณะคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) ดังนี้

1. 21 - 30 ปี
2. 31 - 40 ปี
3. 41 - 50 ปี
4. 51 - 60 ปี

ข้อ 3 ภาวะครอบครัว ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ลักษณะคำถามที่มีคำตอบให้เลือกเพียง 2 ทางเลือก (Dichotomous Question) ดังนี้

1. มี
2. ไม่มี

ข้อ 4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ลักษณะคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) ดังนี้

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท
2. 10,001 - 20,000 บาท
3. 20,001 - 30,000 บาท
4. 30,001 - 40,000 บาท
5. 40,001 บาท ขึ้นไป

ข้อ 5 ตำแหน่งงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ลักษณะคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) ดังนี้

1. ผู้จัดการ
2. ผู้ช่วยผู้จัดการ
3. หัวหน้างาน
4. ระดับปฏิบัติการ

ข้อ 6 แผนงานที่สังกัด เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ลักษณะคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) ดังนี้

1. วิเคราะห์หลักทรัพย์และพัฒนาคอนเทนต์
2. บัญชีและการเงิน
3. บริหารความเสี่ยง
4. ตราสารทุน
5. การตลาดและสื่อสารองค์กร
6. ปฏิบัติการ
7. ทรัพยากรบุคคล
8. ตรวจสอบและกำกับดูแล

ข้อ 7 ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภท เรียงลำดับ (Ordinal Scale) ลักษณะคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) ดังนี้

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี
2. 4 - 6 ปี
3. 7 - 9 ปี
4. 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานจำนวน 9 ข้อ ได้แก่ 1) ความมั่นคงในงาน 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย 3) ผลตอบแทนที่ยุติธรรม 4) ความภาคภูมิใจ 5) การมีส่วนร่วมของบุคลากร 6) การพัฒนาเส้นทางอาชีพ 7) การแก้ปัญหาความขัดแย้ง 8) การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร 9) ความมีสุขภาพที่ดี รวมทั้งหมดจำนวน 27 ข้อ จะเป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนการประเมินค่า (Likert Scale) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งจะให้ผู้ตอบแบบสอบถาม เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว โดยประมวลเป็นการกำหนดลักษณะตัววัด 5 ระดับ คือ

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

ระดับเกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ย โดยที่กำหนดความสำคัญของคะแนน โดยใช้หลักการแบ่งช่วงการแปลผลตามหลักของการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

ตาราง 3 สรุปเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานคะแนนเฉลี่ยระดับของลักษณะ

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็นของพนักงาน	แปลผล
4.21 – 5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับสูงมาก
3.41 – 4.20	เห็นด้วย	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับสูง
2.61 – 3.40	ไม่แน่ใจ	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ไม่เห็นด้วย	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับต่ำ
1.00 – 1.80	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับต่ำมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ 1) ด้านจิตใจ 2) ด้านความคงอยู่ 3) ด้านบรรทัดฐานทางสังคม รวมทั้งหมดจำนวน 10 ข้อ เป็นคำถามแบบ Likert Scale โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งแต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกตามระดับการรับรู้ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

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

ระดับเกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ย โดยที่กำหนดความสำคัญของคะแนน โดยใช้หลักการแบ่งช่วงการแปลผลตามหลักของการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

ตาราง 4 สรุปเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กรคะแนนเฉลี่ยระดับของลักษณะ

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็นของพนักงาน	แปลผล
4.21 – 5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีลักษณะความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงมาก
3.41 – 4.20	เห็นด้วย	มีลักษณะความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง
2.61 – 3.40	ไม่แน่ใจ	มีลักษณะความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ไม่เห็นด้วย	มีลักษณะความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.80	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีลักษณะความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำมาก

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากตำราทฤษฎีหลักการ เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตของงานวิจัย
2. ศึกษารูปแบบและวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร งานวิจัยอื่นๆ เพื่อให้ได้คำถามและเนื้อหาของแบบสอบถามมีความชัดเจนตามความมุ่งหมายของการวิจัยยิ่งขึ้น
3. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการวิจัย
4. นำแบบสอบถามที่ได้เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ และเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)
5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out) โดยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ตัวอย่าง เพื่อทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรครอนบัคแอลฟา (Cronbach's alpha) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ค่าแอลฟาที่ได้แสดงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม ซึ่ง

จะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อถือได้มาก โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ยอมรับได้จะมีค่ามากกว่า 0.70 ขึ้นไป (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545) และนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น
ความมั่นคงในงาน	0.691
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	0.897
ผลตอบแทนที่ยุติธรรม	0.911
ความภาคภูมิใจ	0.893
การมีส่วนร่วมของบุคลากร	0.540
การพัฒนาเส้นทางอาชีพ	0.677
การแก้ปัญหาความขัดแย้ง	0.729
การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร	0.483
ความมีสุขภาพที่ดี	0.663
ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านจิตใจ	0.898
ด้านความคงอยู่	0.783
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	0.813

6. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ จากนั้นจึงแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้จำนวน 250 คน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

7. ประมวลผลข้อมูล (Processing) ที่ลงรหัสแล้วนำมาบันทึก โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลข้อมูลผ่านโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS

การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 ตัวอย่าง แล้วนำมาวิเคราะห์ เพื่อศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท

นายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยได้รวบรวมข้อมูลมาจาก 2 แหล่งข้อมูล ดังนี้

1. **ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data)** เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 250 ตัวอย่าง โดยเก็บข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่าง โดยจัดทำแบบสอบถามทางกระดาษและออนไลน์ผ่านทาง Google Form และแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างผ่านทางเฟซบุ๊กและไลน์กลุ่มของบริษัท

2. **ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data)** ซึ่งเป็นข้อมูลเพื่อใช้ประกอบในการทำวิจัยเล่มนี้ ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าจากหนังสือ ตำราที่เกี่ยวข้อง วิทยานิพนธ์ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการจัดกระทำข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. **ตรวจสอบข้อมูล (Editing)** ผู้วิจัยจะตรวจสอบความถูกต้องจากคำตอบที่ได้รับ และความสมบูรณ์ครบถ้วนของการตอบแบบสอบถาม หากมีข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์หรือขาดหายไป จะแยกแบบสอบถามนั้นออกเพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลที่ได้ออกมาเพียงพอและเพียงพอ

2. **การลงรหัส (Coding)** นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว ที่ถูกต้องและครบถ้วน มาลงรหัสตามกลุ่มตัวแปรที่ได้ศึกษาตามที่ได้กำหนดไว้

3. **การประมวลผลข้อมูล (Processing)** ที่ลงรหัสแล้วนำมาบันทึกโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผลข้อมูล ซึ่งใช้โปรแกรมสถิติ SPSS เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา และเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) มีดังนี้

ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ภาวะครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน แผนงานที่สังกัด และระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง แบ่งเป็น 9 ด้าน ได้แก่ 1) ความมั่นคงในงาน 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย 3) ผลตอบแทนที่ยุติธรรม 4) ความภาคภูมิใจ 5) การมีส่วนร่วมของบุคลากร 6) การพัฒนาเส้นทางอาชีพ 7) การแก้ปัญหาความขัดแย้ง 8) การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร และ 9) ความมีสุขภาพที่ดี โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านจิตใจ 2) ด้านความคงอยู่ และ 3) ด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

2. การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) มีดังนี้

เป็นการศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) โดยใช้เครื่องมือการวิเคราะห์ผลทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

2.1. สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ภาวะครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน แผนงานที่สังกัด และระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ ในกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-Way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน

2.2. สมมติฐานข้อที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ ในกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression ในการทดสอบสมมติฐาน เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหลายตัว กับตัวแปรตาม 1 ตัว ว่ามีตัวแปรอิสระใดบ้างที่มีผลกับตัวแปรตาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Description Analysis)

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร กัลยา วานิชย์บัญชา (2558)

$$P = \frac{fx100}{n}$$

เมื่อ	P	แทน ค่าร้อยละ
	f	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean หรือ \bar{x}) เพื่อแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ โดยใช้

สูตร ดังนี้
$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	\bar{x}	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร

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

เมื่อ	S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum x^2$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถาม เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliable) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α = Coefficient of alpha) ของครอนบร็ค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558)

$$\alpha = \frac{\overline{k \text{variance}} \sqrt{\overline{\text{variance}}}}{1 + (k-1) \overline{\text{variance}} \sqrt{\overline{\text{variance}}}}$$

k	แทน จำนวนค่าถาม
<u>convariance</u>	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างค่าถาม
<u>variance</u>	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของค่าถาม

3. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย เพื่อทำการสรุปผลที่เป็นอ้างอิงสู่ประชากรของการศึกษาครั้งนี้ และมีการตั้งระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานประกอบด้วย

3.1 สถิติ Independent t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ซึ่งตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระจากกัน ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับเพศ และ อายุ ใช้สูตรดังนี้

3.1.1 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 เท่ากัน ($\sigma_1^2 = \sigma_2^2$)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1)s_1^2 + (n_2-1)s_2^2}{n_1+n_2-2} + \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right]}}$$

โดยที่ Degree of freedom (df) = $n_1 + n_2 - 2$

3.1.2 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 ไม่เท่ากัน ($\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$)

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

โดยที่ Degree of freedom (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 ค่าสถิติใช้พิจารณาใน t-distribution
	\bar{x}_1	แทน ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างกลุ่มที่ 1
	\bar{x}_2	แทน ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างกลุ่มที่ 2
	S_1^2	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1

S_2^2	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2
n_1	แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 1
n_2	แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 2
df	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (n_1+n_2-2)

3.2. สถิติ One Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558) ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน แผนกงานที่สังกัด และระยะเวลาการทำงาน ได้แก่

3.2.1 ค่า F-Test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มโดยมีค่าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}, df_1 = k - 1, df_2 = n - k$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติใช้พิจารณาใน F-distribution
	MS_B	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_W	แทน	ค่าความแปรปรวนในกลุ่ม
	df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ
	k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
	n	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
	$n - k$	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม

เมื่อพบว่าผลทดสอบมีความหมายแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว จึงจำเป็นต้องทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อทำการเปรียบเทียบว่ามีคู่ไหนที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Different (LSD) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558)

$$LSD = \frac{t_{1-\alpha}}{2}; N - k \sqrt{MSE \left[\frac{1}{N_i} + \frac{1}{N_j} \right]}$$

โดยที่ LSD แทน ผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j

$\frac{t_{1-\alpha}}{2}; N - k$ แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-distribution ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม
MSE แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MS)
N_i แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i
N_j แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม j
α แทน	ค่าความคลาดเคลื่อน

ใช้ค่า Brown-Forsythe (B) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

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

โดยค่า $MS_W = \sum_{i=1}^k (1 - \frac{n_j}{N}) S_1^2$

เมื่อ β แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown – Forsythe
MS_b แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
MS_W แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม
k แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
N_j แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N แทน	ขนาดของประชากร
S_1^2 แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

3.3. การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) จากสมการแสดงการความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Y) และตัวแปรอิสระ (X) ของประชากรจะเห็นว่า กลุ่มตัวแปรอิสระ ($\alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_k x_k$) สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงค่าของตัวแปรตามได้ส่วนหนึ่ง ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถอธิบายได้นี้เรียกว่า ค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (Error: ϵ) การวิเคราะห์เชิงถดถอยแบบพหุคูณจะเป็นการพยากรณ์หาค่าสัมประสิทธิ์ α และ β_1 จากค่าสถิติ a และ b ที่ได้จากการคำนวณโดยกลุ่ม

ตัวอย่าง โดยหลักการวิเคราะห์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณได้จะต้องเป็นค่าสัมประสิทธิ์ที่ทำให้สมการดังกล่าว มีค่าความคาดเคลื่อนกำลังสองรวมกันน้อยที่สุด (Ordinary Least Square: OLS) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558)

สมการถดถอยเชิงพหุคูณของประชากร มีสูตรดังนี้

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_k x_k + \varepsilon$$

เมื่อสมการถดถอยเชิงพหุคูณของกลุ่มตัวอย่าง

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

โดยที่	X	แทน ตัวแปรอิสระ
	Y	แทน ตัวแปรตาม
	K	แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

เมื่อ α และ a เป็นจุดตัดแกน Y ของสมการถดถอย หรือ ค่าของ Y เมื่อให้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมีค่าเท่ากับศูนย์ ส่วน β และ b เป็นสัมประสิทธิ์ถดถอย (Partial regression coefficient) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว ซึ่งหมายถึง อัตราการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม (Y) เมื่อตัวแปรอิสระนั้น เปลี่ยนไป 1 หน่วย โดยตัวแปรอิสระตัวอื่น มีค่าคงที่ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์ a และ b สามารถคำนวณได้จากสูตรดังนี้

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

$$b_1 = \frac{\sum x_i y_i - \sum x_i \sum y_i / n}{\sum x_1^2 - (\sum x_i)^2 / n}$$

เมื่อ	β_0	แทน ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย
	β_1	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระตัวที่
	i	
	ε	แทน ค่าความแตกต่างหรือความคลาดเคลื่อน (Error or Residual) ระหว่างค่าจริง และค่าที่ได้จากสมการ

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ได้ มีดังนี้

1. ค่า r หมายถึง ระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมด เรียกว่าค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) หากค่าที่ได้เข้าใกล้ 1 มากแสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับที่สูงมาก

2. ค่า R Square หมายถึง อิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม

3. Adjusted R Square หมายถึง ค่า R Square ที่มีการปรับแก้แล้ว การแปลความหมายจะเหมือนกับ ค่า R Square

4. ค่า Std. Error of the Estimate แสดงถึง ระดับของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตามเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ความหมาย
0.81 – 1.00	มีอิทธิพลระดับสูงมาก
0.61 – 0.80	มีอิทธิพลระดับสูง
0.41 – 0.60	มีอิทธิพลระดับปานกลาง
0.21 – 0.40	มีอิทธิพลระดับต่ำ
0.01 – 0.20	มีอิทธิพลระดับต่ำมาก
0.00	ไม่มีอิทธิพล

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 250 คน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลด้วยวิธีทางสถิติ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample size)
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
P-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติหรือความน่าจะเป็น
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมคะแนนยกกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมคะแนนยกกำลังสอง (Mean of Square)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Unstandardized)
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ
R ²	แทน	กำลังสองค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ
R ² _{Adj}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของสถิติวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE _{est}	แทน	ความคลาดเคลื่อนของสมการพยากรณ์
SE _b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพ
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง

* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สถิติเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่งที่มีลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ภาวะครอบครัว 4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5) ตำแหน่งงาน 6) แผนกงานที่สังกัด 7) ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ความมั่นคงในงาน 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย 3) ผลตอบแทนที่ยุติธรรม 4) ความภาคภูมิใจ 5) การมีส่วนร่วมของบุคลากร 6) การพัฒนาเส้นทางอาชีพ 7) การแก้ปัญหาความขัดแย้ง 8) การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร และ 9) ความมีสุขภาพที่ดี มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 สถิติเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ภาวะครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน แผนกงานที่สังกัด และระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน

ตาราง 5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของลักษณะส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	101	40.4
หญิง	136	54.4
เพศทางเลือก	13	5.2
รวม	250	100
2. อายุ		
21 - 30 ปี	112	44.8
31 - 40 ปี	65	26.0
41 - 60 ปี	73	29.2
รวม	250	100
3. ภาวะครอบครัว		
ไม่มี	158	63.2
มี	92	36.8
รวม	250	100
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	-	-
10,001 - 20,000 บาท	77	30.8
20,001 - 30,000 บาท	103	41.2
30,001 บาท ขึ้นไป	70	28.0
รวม	250	100
5. ตำแหน่งงาน		
ผู้จัดการ	17	6.8
ผู้ช่วยผู้จัดการ	28	11.2
หัวหน้างาน	36	14.4
ระดับปฏิบัติการ	169	67.6
รวม	250	100

ตาราง 5 (ต่อ)

6. แผนงานที่สังกัด		
วิเคราะห์หลักทรัพย์และพัฒนาคอนเทนต์	9	3.6
บัญชีและการเงิน	5	2.0
บริหารความเสี่ยง	9	3.6
ตราสารทุน	196	78.4
การตลาดและสื่อสารองค์กร	5	2.0
ปฏิบัติการ	22	8.8
ทรัพยากรบุคคล	3	1.2
ตรวจสอบและกำกับดูแล	1	0.4
รวม	250	100
7. ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	115	46.0
4 – 6 ปี	78	31.2
7 – 9 ปี	46	18.4
10 ปีขึ้นไป	11	4.4
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 250 คน สามารถจำแนกตามตัวแปรได้ ดังนี้

1. จากการสำรวจผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงจำนวน 136 คน (ร้อยละ 54.4) ตามด้วยผู้ชายจำนวน 101 คน (ร้อยละ 40.4) และเพศทางเลือกจำนวน 13 คน (ร้อยละ 5.2) ตามลำดับ

2. อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 21 – 30 ปีจำนวน 112 คน (ร้อยละ 44.8) เป็นจำนวนมากที่สุด ตามด้วยกลุ่มอายุ 31 – 40 ปี และ 41 – 50 ปี ที่มีจำนวนเท่ากันคือ 65 คน (ร้อยละ 26.2) และกลุ่มอายุ 51 – 60 ปีจำนวน 8 คน (ร้อยละ 3.2) ตามลำดับ

3. ภาวะครอบครัว พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีภาวะครอบครัวจำนวน 158 คน (ร้อยละ 63.2) และมีภาวะครอบครัวจำนวน 92 คน (ร้อยละ 36.8) ตามลำดับ

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รายได้เฉลี่ยอยู่ในช่วง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 103 คน (ร้อยละ 41.2) รองลงมาคือช่วง 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 77 คน (ร้อยละ 30.8) และช่วง 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 50 คน (ร้อยละ 20) รายได้เฉลี่ยมากกว่า 40,001 บาท มีจำนวน 20 คน (ร้อยละ 8) ตามลำดับ

5. ตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 169 คน (ร้อยละ 67.6) รองลงมาคือระดับหัวหน้างาน จำนวน 36 คน (ร้อยละ 14.4) ต่อมาคือระดับผู้ช่วยผู้จัดการ จำนวน 28 คน (ร้อยละ 11.2) และระดับผู้จัดการ จำนวน 17 คน (ร้อยละ 6.8) ตามลำดับ

6. แผนงานที่สังกัด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่แผนกตราสารทุน จำนวน 196 คน (ร้อยละ 78.4) รองลงมาคือแผนกปฏิบัติการ จำนวน 22 คน (ร้อยละ 8.8) และแผนกวิเคราะห์หลักทรัพย์และพัฒนาคอนเทนต์ มีจำนวนเท่ากับแผนกบริหารความเสี่ยง คือ 9 คน (ร้อยละ 3.6) ตามลำดับ

7. ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงเวลาต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี จำนวน 115 คน (ร้อยละ 46) รองลงมาคือ ช่วงเวลา 4 - 6 ปี จำนวน 78 คน (ร้อยละ 31.2) และช่วงเวลา 7 - 9 ปี จำนวน 46 คน (ร้อยละ 18.4) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็นปัจจัยต่างๆ 9 ด้าน ได้แก่ 1) ความมั่นคงในงาน 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย 3) ผลตอบแทนที่ยุติธรรม 4) ความภาคภูมิใจ 5) การมีส่วนร่วมของบุคลากร 6) การพัฒนาเส้นทางอาชีพ 7) การแก้ปัญหาความขัดแย้ง 8) การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร และ 9) ความมีสุขภาพที่ดี โดยแจกแจงจำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความมั่นคงในงาน			
1. องค์กรแห่งนี้มีความมั่นคงและเติบโตอย่างต่อเนื่อง	3.86	0.739	สูง

ตาราง 6 (ต่อ)

2. การทำงานกับองค์กรแห่งนี้มีความมั่นคงและเป็นหลักประกันทางด้านรายได้ให้กับครอบครัวของท่าน	4.23	0.860	สูงมาก
3. ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับขั้น	4.11	1.061	สูง
โดยรวม	4.07	0.723	สูง
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย			
4. องค์กรของท่านมีการตรวจสอบระบบการรักษาความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ	4.24	1.051	สูงมาก
5. องค์กรของท่านมีระบบการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้อย่างเรียบร้อย	4.34	0.977	สูงมาก
6. ท่านพึงพอใจกับสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น ห้องทำงาน ที่จอดรถ ห้องน้ำ เป็นต้น	4.32	1.064	สูงมาก
โดยรวม	4.29	0.914	สูงมาก
ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม			
7. องค์กรแห่งนี้ให้ผลตอบแทน เงินเดือนและสวัสดิการที่เป็นธรรม เหมาะสมกับงานที่ท่านทำ เช่น ประกันสังคม ประกันกลุ่ม กองทุน เป็นต้น	4.24	0.970	สูงมาก
8. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตของท่านและครอบครัว	3.99	1.057	สูง
9. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนขององค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน	3.97	0.992	สูง
โดยรวม	4.07	0.854	สูง
ด้านความภาคภูมิใจ			
10. ท่านมีความรู้สึกที่องค์กรของท่านเป็นสถานที่ทำงานที่ดีที่สุด	3.96	1.021	สูง
11. ท่านมีความภูมิใจทุกครั้งที่บอกกับบุคคลอื่นว่าเป็นพนักงานขององค์กรแห่งนี้	4.04	0.960	สูง

12. ท่านพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานและภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่	4.10	0.962	สูง
โดยรวม	4.03	0.840	สูง
ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร			
13. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาส พบปะสังสรรค์ ปฏิสัมพันธ์กันอย่างสม่ำเสมอ	4.20	1.021	สูง
14. ท่านให้ความร่วมมือกับองค์กรทุกครั้ง ที่องค์กรมีนโยบาย หรือขอความร่วมมือ	4.27	0.876	สูงมาก
15. ท่านยินดีที่จะเข้าร่วมการสัมมนา และโครงการฝึกอบรมศักยภาพของพนักงานทุกครั้ง	4.28	0.874	สูงมาก
โดยรวม	4.25	0.671	สูงมาก
ด้านการพัฒนาเส้นทางอาชีพ			
16. การทำงานที่องค์กรแห่งนี้จะทำให้ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น	4.06	0.980	สูง
17. องค์กรของท่านมีการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานอยู่เสมอ	4.10	1.093	สูง
18. งานที่ปฏิบัติมีความหลากหลายทำให้ท่านมีความรู้ความสามารถมากขึ้น	4.28	0.889	สูงมาก
โดยรวม	4.15	0.804	สูง
ด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง			
19. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	4.17	0.952	สูง
20. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน	4.13	0.990	สูง

21. เมื่อเกิดปัญหาขัดแย้งทางความคิด ท่านจะยอมรับ การตัดสินใจที่มาจากเสียงของคนส่วนใหญ่	4.42	0.804	สูงมาก
โดยรวม	4.24	0.701	สูงมาก
ด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและ องค์กร			
22. ส่วนใหญ่แล้ว ท่านสามารถร่วมงานกับเพื่อน ร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีการทำงานที่ราบรื่นและมี ความสุข	4.34	0.802	สูงมาก
23. แผนกของท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมใน การแสดงความคิดเห็นและร่วมแก้ไขปัญหาในการ ปฏิบัติงาน	4.34	0.751	สูงมาก
24. องค์กรของท่านมีการประชุมสอบถาม ความ คิดเห็นในด้านของสวัสดิการเป็นประจำ เพื่อนำไป แก้ไขปรับปรุง	3.99	1.153	สูง
โดยรวม	4.22	0.637	สูงมาก
ด้านความมีสุขภาพที่ดี			
25. เพื่อนร่วมงานของท่านสร้างบรรยากาศที่ดีในการ ทำงานเสมอ ส่งผลให้ท่านมีสุขภาพจิตที่ดี	4.30	0.837	สูงมาก
26. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสม ทำ ให้ท่านมีสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิต ส่วนตัว	4.09	0.955	สูง
27. องค์กรของท่านคำนึงถึงสวัสดิการด้านสุขภาพ ต่างๆ เช่น ประกันสุขภาพ การตรวจสุขภาพประจำปี บริการนวดคลายเส้น	4.02	1.161	สูง
โดยรวม	4.14	0.733	สูง
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	4.16	0.611	สูง

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความมั่นคงในงาน

พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเห็นด้วยกับด้านการทำงานกับองค์กรแห่งนี้มีความมั่นคงและเป็นหลักประกันทางด้านรายได้ให้กับครอบครัวในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และเห็นด้วยว่า องค์กรแห่งนี้มีความมั่นคงและเติบโตอย่างต่อเนื่อง และมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับชั้น อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และ 4.11 ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับที่สูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเห็นด้วยว่าองค์กรมีการตรวจสอบระบบการรักษาความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ มีระบบการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้อย่างเรียบร้อย และพึงพอใจกับสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24, 4.34, และ 4.32 ตามลำดับ

ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม

พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเห็นด้วยว่าองค์กรแห่งนี้ให้ผลตอบแทนเงินเดือนและสวัสดิการที่เป็นธรรม เหมาะสมกับงานที่ได้รับในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 แต่ด้านของค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตของท่านและครอบครัว และได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนขององค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และ 3.97 ตามลำดับ

ด้านความภาคภูมิใจ

พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความภาคภูมิใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเห็นด้วยว่ามีความรู้สึกที่องค์กรเป็นสถานที่ทำงานที่ดีที่สุด มีความภูมิใจทุกครั้งทีบอกกับบุคคลอื่นว่าเป็นพนักงานขององค์กรแห่งนี้ และพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานและภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่ ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96, 4.04, และ 4.10 ตามลำดับ

ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร

พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานให้ความร่วมมือกับองค์กรทุกครั้ง องค์กรมีนโยบาย หรือขอความร่วมมือ และยินดีที่จะเข้าร่วมการสัมมนา โครงการฝึกอบรม ศักยภาพของพนักงานทุกครั้ง อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27, 4.28 ตามลำดับ และพนักงานเห็นด้วยว่าองค์กรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาส พบปะสังสรรค์ ปฏิสัมพันธ์กันอย่างสม่ำเสมอในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20

ด้านการพัฒนาเส้นทางอาชีพ

พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านการพัฒนาเส้นทางอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเห็นด้วยกับงานที่ปฏิบัติมีความหลากหลายทำให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น ระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และในด้านการทำงานที่องค์กรแห่งนี้จะทำให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น และมีการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และ 4.10 ตามลำดับ

ด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเห็นด้วยว่าเมื่อเกิดปัญหาขัดแย้งทางความคิด พนักงานจะยอมรับการตัดสินใจที่มาจากเสียงของคนส่วนใหญ่ อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และเห็นด้วยว่าเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และ 4.13 ตามลำดับ

ด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร

พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเห็นด้วยว่าพนักงานสามารถร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีการทำงานที่ราบรื่นและมีความสุข และเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 และเห็นด้วยว่ามีการประชุมสอบถาม ความคิดเห็นในด้านของสวัสดิการเป็นประจำ เพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุง ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

ด้านความมีสุขภาพที่ดี

พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความมีสุขภาพที่ดีโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเห็นด้วยว่าเพื่อนร่วมงานสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเสมอ ส่งผลให้ท่านมีสุขภาพจิตที่ดี อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และเห็นด้วยว่าปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสม กับความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และองค์กรคำนึงถึงสวัสดิการด้านสุขภาพต่างๆ เช่น ประกันสุขภาพ การตรวจสุขภาพ ประจำปี บริการนวดคลายเส้น อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และ 4.02 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร โดยแบ่ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านจิตใจ 2) ด้านความคงอยู่ และ 3) ด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยแจกแจงจำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านจิตใจ			
1. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.08	1.012	สูง
2. ท่านมุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	4.27	0.824	สูงมาก
3. ท่านยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมของบริษัท	4.21	0.862	สูงมาก
4. ท่านคิดว่าบริษัทมีเป้าหมายและกลยุทธ์การดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถนำไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.18	0.929	สูง
โดยรวม	4.19	0.733	สูง
ด้านความคงอยู่			
5. ท่านมีความตั้งใจที่จะเป็นพนักงานขององค์กรนี้จนเกษียณอายุ	3.78	1.367	สูง

ตาราง 7 (ต่อ)

6. ท่านพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร เปรียบเสมือนว่าเป็นองค์กรของท่านเอง	4.07	1.039	สูง
7. ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปถึงแม้ว่า องค์กรอื่นจะเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่า	3.78	1.341	สูง
โดยรวม	3.87	1.079	สูง
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม			
8. ท่านคิดว่าองค์กรปฏิบัติกับท่านเสมือนเป็น สมาชิกในครอบครัว	3.97	1.106	สูง
9. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ว่าค่าตอบแทนจะไม่คุ้มค่า	3.82	1.236	สูง
10. ท่านเชื่อมั่นและเห็นด้วยในนโยบาย กลยุทธ์และ วิธีการปฏิบัติงานขององค์กรนี้	4.01	1.051	สูง
โดยรวม	3.94	0.955	สูง
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	4.02	0.795	สูง

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
นายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ใน
ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านจิตใจ

พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเห็นด้วยว่า พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้
ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ และมีการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมของ
บริษัท ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และ 4.21 ตามลำดับ และเห็นด้วยว่าพนักงานมี
รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และคิดว่าบริษัทมีเป้าหมายและกลยุทธ์การดำเนินงาน
ที่ชัดเจน สามารถนำไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และ
4.18 ตามลำดับ

ด้านความคงอยู่

พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความคงอยู่โดยรวมในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเห็นด้วยว่า พนักงานมีความตั้งใจที่จะเป็นพนักงานขององค์กรนี้จนเกษียณอายุ พร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร เปรียบเสมือนว่าเป็นองค์กรของท่านเอง และคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่า ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78, 4.07, และ 3.78 ตามลำดับ

ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านบรรทัดฐานทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานคิดว่าองค์กรปฏิบัติเสมือนเป็นสมาชิกในครอบครัว ทำให้พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลาให้กับองค์กรแม้ว่าค่าตอบแทนจะไม่คุ้มค่า และมีความเชื่อมั่นและเห็นด้วยในนโยบาย กลยุทธ์และวิธีการปฏิบัติงานขององค์กรนี้ ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97, 3.82, และ 4.01 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่งที่มีลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ภาวะครอบครัว 4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5) ตำแหน่งงาน 6) แผนงานที่สังกัด 7) ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อย ได้ดังนี้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับการทดสอบสถิติในการวิเคราะห์แบบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe test โดยมีค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน การทดสอบจะเริ่มต้นด้วยการตรวจสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน หากความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย F-test แต่หากความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน จะทดสอบด้วย Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least

Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ที่แตกต่างกันได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตารางที่ 8

ตาราง 8 แสดงการทดสอบ เพศ โดยใช้ Levene's test

Levene's Test for Equality of Variances	Levene Statistic	Df1	Df2	P-value
ความผูกพันต่อองค์กร	7.009	2	247	0.001*

*p < 0.05

จากตารางที่ 8 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีค่า p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จึงใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe test

ตาราง 9 แสดงผลการทดสอบด้านเพศ โดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe test

Brown-Forsythe test	Statistic	Df1	Df2	P-value
ความผูกพันต่อองค์กร	3.417	2	46.992	0.41

จากตารางที่ 9 แสดงถึงผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่จำแนกตามเพศ มีค่า p-value เท่ากับ 0.41 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับการทดสอบสถิติในการวิเคราะห์แบบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe test โดยมีค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน การทดสอบจะเริ่มต้นด้วยการตรวจสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน หากความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย F-test แต่หากความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน จะทดสอบด้วย Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ที่แตกต่างกันได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตารางที่ 10

ตาราง 10 แสดงการทดสอบ ด้านอายุ โดยใช้ Levene's test

Levene's Test for Equality of Variances	Levene Statistic	Df1	Df2	P-value
ความผูกพันต่อองค์กร	32.092	3	246	<0.001*

*p < 0.05

จากตารางที่ 10 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีค่า p-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน จึงใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe test

ตาราง 11 แสดงผลการทดสอบด้านอายุ โดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe test

Brown-Forsythe test	Statistic	Df1	Df2	P-value
ความผูกพันต่อองค์กร	35.056	3	168.26	<0.001*

*p < 0.05

จากตารางที่ 11 แสดงถึงผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่จำแนกตามอายุ มีค่า p-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านอายุ

อายุ	\bar{x}	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
		3.623	4.229	4.417	4.876
21 – 30 ปี	3.623	-	0.600* (0.00)	0.788* (0.00)	0.858* (0.001)
31 – 40 ปี	4.229	-	-	0.187 (0.135)	0.258 (0.335)
41 – 50 ปี	4.417	-	-	-	0.071 (0.792)
51 – 60 ปี	4.876	-	-	-	-

*p < 0.05

จากตารางที่ 12 ผลเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างอายุของพนักงานโดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD พบว่า แตกต่างกัน 3 คู่ คือ กลุ่มอายุ 21 – 30 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า กลุ่มอายุ 31 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\bar{x} = 3.623$ และ $\bar{x} = 4.229$, p-Value = 0.00) คู่ที่ 2 คือ กลุ่มอายุ 21 – 30 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า กลุ่มอายุ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\bar{x} = 3.623$ และ $\bar{x} = 4.417$, p-Value = 0.00) และคู่ที่ 3 คือ กลุ่มอายุ 21 – 30 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มอายุ 51 – 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\bar{x} = 3.623$ และ $\bar{x} = 4.876$, p-Value = 0.001)

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีภาระครอบครัวแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีภาระครอบครัวแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีภาระครอบครัวแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่ใช้สถิติวิเคราะห์ค่าที่ (Independent t-test) โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 เมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยในการทดสอบสมมติฐาน

ดังกล่าวจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตารางที่ 13

ตาราง 13 แสดงการทดสอบ ด้านภาวะครอบครัว โดยใช้ Levene's test

Levene's Test for Equality of Variances	F	P-value
ความผูกพันต่อองค์กร	2.589	0.109

จากตารางที่ 13 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามภาวะครอบครัว พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีค่า p-value เท่ากับ 0.109 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน จึงใช้สถิติทดสอบค่า t-test กรณี Equal variances assumed ผลจากการทดสอบแสดงดังตารางที่ 14

ตาราง 14 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามด้านภาวะครอบครัว

Levene's Test for Equality of Variances	ภาวะครอบครัว	t-test for Equality Mean				
		\bar{x}	S.D.	t	df	P-value
ความผูกพันต่อองค์กร	ไม่มี	4.055	0.732	44.761*	249	<0.001
	มี	3.951	0.893			

*p < 0.05

จากตาราง 14 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามภาวะครอบครัว พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีค่า p-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีภาวะครอบครัวแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับการทดสอบสถิติในการวิเคราะห์แบบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe test โดยมีค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน การทดสอบจะเริ่มต้นด้วยการตรวจสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน หากความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย F-test แต่หากความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน จะทดสอบด้วย Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ที่แตกต่างกันได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตารางที่ 15

ตาราง 15 แสดงการทดสอบ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Levene's test

Levene's Test for Equality of Variances	Levene Statistic	Df1	Df2	P-value
ความผูกพันต่อองค์กร	0.760	3	246	0.517

จากตารางที่ 15 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีค่า p-value เท่ากับ 0.517 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ตาราง 16 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติ F-test

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	0.487	3	0.162	0.255	0.858
ภายในกลุ่ม	156.909	246	0.638		
รวม	157.396	249			

จากตารางที่ 16 แสดงถึงผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีค่า p-value เท่ากับ 0.858 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับการทดสอบสถิติในการวิเคราะห์แบบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe test โดยมีค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน การทดสอบจะเริ่มต้นด้วยการตรวจสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน หากความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย F-test แต่หากความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน จะทดสอบด้วย Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ที่แตกต่างกันได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

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

ตาราง 17 แสดงการทดสอบ ด้านตำแหน่งงาน โดยใช้ Levene's test

Levene's Test for Equality of Variances	Levene Statistic	Df1	Df2	P-value
ความผูกพันต่อองค์กร	3.604	3	246	0.014*

*p < 0.05

จากตารางที่ 17 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีค่า p-value เท่ากับ 0.014 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ

ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จึงใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe test

ตาราง 18 แสดงผลการทดสอบด้านตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe test

Brown-Forsythe test	Statistic	Df1	Df2	P-value
ความผูกพันต่อองค์กร	2.285	3	77.759	0.085

จากตารางที่ 18 แสดงถึงผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่จำแนกตามตำแหน่งงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.085 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีแผนงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีแผนงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีแผนงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับการทดสอบสถิติในการวิเคราะห์แบบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe test โดยมีค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน การทดสอบจะเริ่มต้นด้วยการตรวจสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน หากความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย F-test แต่หากความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน จะทดสอบด้วย Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ที่แตกต่างกันได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

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

ตาราง 19 แสดงการทดสอบ ด้านแผนงานที่สังกัด โดยใช้ Levene's test

Levene's Test for Equality of Variances	Levene Statistic	Df1	Df2	P-value
ความผูกพันต่อองค์กร	2.681	6	242	0.015*

*p < 0.05

จากตารางที่ 19 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามแผนงานที่สังกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีค่า p-value เท่ากับ 0.015 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จึงใช้สถิติทดสอบ F-test

ตาราง 20 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างแผนงานที่สังกัดกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติ F-test

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	30.020	7	4.289	8.148	<0.001*
ภายในกลุ่ม	127.376	242	0.526		
รวม	157.396	249			

*p < 0.05

จากตารางที่ 20 แสดงถึงผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามแผนงานที่สังกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีค่า p-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีแผนงานที่สังกัดที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.7 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบันแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบันแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบันแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

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 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

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

ตาราง 21 แสดงการทดสอบ ด้านระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน โดยใช้ Levene's test

Levene's Test for Equality of Variances	Levene Statistic	Df1	Df2	P-value
ความผูกพันต่อองค์กร	19.159	3	246	<0.001*

*p < 0.05

จากตารางที่ 21 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม ระยะเวลาการทำงาน ในที่ทำงานปัจจุบัน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีค่า p-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จึงใช้สถิติทดสอบ F-test

ตาราง 22 แสดงผลการทดสอบด้านระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน โดยใช้สถิติทดสอบ F-test

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	20.982	3	6.994	12.613	<0.001*
ภายในกลุ่ม	136.414	246	0.555		
รวม	157.396	249			

*p < 0.05

จากตารางที่ 22 แสดงถึงผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตาม ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน โดยใช้สถิติทดสอบ F-test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีค่า p-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน

ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน	\bar{x}	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	4 – 6 ปี	7 - 9 ปี	10 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	3.704	-	0.564* (0.00)	0.619* (0.00)	0.514* (0.030)
4 – 6 ปี	4.269	-	-	0.054 (0.693)	0.051 (0.832)
7 – 9 ปี	4.324	-	-	-	0.106 (0.673)
10 ปีขึ้นไป	4.017	-	-	-	-

*p < 0.05

จากตารางที่ 23 ผลเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบันของพนักงานโดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD พบว่า แตกต่างกัน 3 คู่ คือ ระยะเวลาต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า ระยะเวลา 4 – 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\bar{x} = 3.704$ และ $\bar{x} = 4.269$, p-Value = 0.00) คู่ที่ 2 คือ ระยะเวลา 4 – 6 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า ระยะเวลา 7 – 9 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\bar{x} = 4.269$ และ $\bar{x} = 4.3224$, p-Value = 0.00) และคู่ที่ 3 คือ ระยะเวลา 7 – 9 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ระยะเวลา 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\bar{x} = 4.324$ และ $\bar{x} = 4.017$, p-Value = 0.030)

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ความมั่นคงในงาน 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย 3) ผลตอบแทนที่ยุติธรรม 4) ความภาคภูมิใจ 5) การมีส่วนร่วมของบุคลากร 6) การพัฒนาเส้นทางอาชีพ 7) การแก้ปัญหาความขัดแย้ง 8) การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร และ 9) ความมีสุขภาพที่ดี มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

การตรวจสอบเงื่อนไขเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) จะมีการทดสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) คือ การหาตัวแปรอิสระของแต่ละตัวต้องเป็นอิสระกัน โดยใช้ค่าสถิติ Variance inflation factor (VIF) หรือค่า Tolerance ถ้าหากค่า Tolerance ของตัวแปร เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน แต่ถ้าค่าใกล้ ศูนย์แสดงว่าเกิดปัญหา Multicollinearity และถ้าหากค่า Variance Inflation Factor (VIF) มีค่าใกล้ 10 มากแสดงว่าระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระในสมการการวิเคราะห์ความถดถอยพหุเชิงเส้นมีมาก นั่นคือ เกิดปัญหา Multicollinearity ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่า ตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้ ดังตารางที่ 24

ตาราง 24 แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
ความมั่นคงในงาน (X_1)	0.448	2.234
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (X_2)	0.411	2.434
ผลตอบแทนที่ยุติธรรม (X_3)	0.420	2.383
ความภาคภูมิใจ (X_4)	0.367	2.725
การมีส่วนร่วมของบุคลากร (X_5)	0.419	2.385
การพัฒนาเส้นทางอาชีพ (X_6)	0.382	2.619
การแก้ปัญหาความขัดแย้ง (X_7)	0.501	1.995
การติดต่อสื่อสารระหว่าง บุคลากร และองค์กร (X_8)	0.470	2.127
ความมีสุขภาพที่ดี (X_9)	0.378	2.644

จากตาราง 24 พบว่าค่าสถิติ Tolerance ของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าไม่ใกล้ ศูนย์ และมีค่า Variance inflation factor (VIF) น้อยกว่า 10 ทุกปัจจัย ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าปัจจัยของคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน หรือเป็นตัวแปรอิสระต่อกัน ซึ่งถือว่าระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยของคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ก่อให้เกิด Multicollinearity

การทดสอบสมมติฐานทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติอนุมานเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการด้วยเทคนิค Enter จะใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อ p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นผลการทดสอบจึงสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

H_1 : พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตาราง 25 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์พหุคูณถดถอย (Multiple Regression Analysis)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
Regression	123.207	9	13.690	96.098	<0.001*
Residual	34.189	240	0.142		
Total	157.396	249			

*p < 0.05

จากตาราง 25 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่า p-Value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 นั้นหมายความว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Y) และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ ดังนั้นจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ดังตาราง 26

ตาราง 26 แสดงการวิเคราะห์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Enter Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร				
	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	SE	β	t	P-value
ค่าคงที่ (Constant)	-0.560*	0.188		-2.983	0.003
ความมั่นคงในงาน (X_1)	0.178*	0.049	0.162	3.592	<0.001
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (X_2)	0.096*	0.041	0.110	2.354	0.019
ผลตอบแทนที่ยุติธรรม (X_3)	0.141*	0.043	0.151	3.261	0.001
ความภาคภูมิใจ (X_4)	0.317*	0.047	0.335	6.750	<0.001
การมีส่วนร่วมของบุคลากร (X_5)	0.110*	0.055	0.093	1.993	0.047
การพัฒนาเส้นทางอาชีพ (X_6)	0.041	0.048	0.041	0.851	0.396
การแก้ปัญหาความขัดแย้ง (X_7)	0.065	0.048	0.058	1.358	0.176
การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร (X_8)	0.141*	0.055	0.113	2.582	0.010
ความมีสุขภาพที่ดี (X_9)	0.019	0.053	0.017	0.353	0.724
R = 0.885; R ² = 0.783; Adjusted R ² = 0.775; SE _{est} = 0.377					

*p < 0.05

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงในงาน (X_1) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (X_2) ผลตอบแทนที่ยุติธรรม (X_3) ความภาคภูมิใจ (X_4) การมีส่วนร่วมของบุคลากร (X_5) และ การติดต่อสื่อสารระหว่าง บุคลากรและองค์กร (X_8) สามารถร่วมกันอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 77.5 (Adjusted R² = 0.775) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) เท่ากับ 0.885 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.377

ค่า Unstandardized (B) สามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน (X_1) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (X_2) ผลตอบแทนที่ยุติธรรม (X_3) ความ

ภาคภูมิใจ (X_4) การมีส่วนร่วมของบุคลากร (X_5) และ การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร (X_8) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังสมการ

$$Y = -0.560 + 0.178(X_1) + 0.096(X_2) + 0.141(X_3) + 0.317(X_4) + 0.110(X_5) + 0.141(X_8)$$

จากสมการจะเห็นได้ว่า เมื่อด้านความมั่นคงในงาน (X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพิ่มขึ้น 0.178 หน่วย เช่นเดียวกับด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพิ่มขึ้น 0.096 หน่วย เมื่อผลตอบแทนที่ยุติธรรม (X_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพิ่มขึ้น 0.141 หน่วย เมื่อภาคภูมิใจ (X_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพิ่มขึ้น 0.317 หน่วย เมื่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร (X_5) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพิ่มขึ้น 0.110 หน่วย และ เมื่อการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร (X_8) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพิ่มขึ้น 0.141 หน่วย

เมื่อพิจารณาค่า Standardized (β) ของปัจจัยแต่ละด้าน พบว่า ความภาคภูมิใจ (X_4) มีน้ำหนักในการพยากรณ์สูงสุดเท่ากับ 6.750 รองลงมาคือ ความมั่นคงในงาน (X_1) มีค่าเท่ากับ 3.592 ต่อมา คือ ผลตอบแทนที่ยุติธรรม (X_3) มีค่าเท่ากับ 3.261 ส่วนการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร (X_8) มีค่าเท่ากับ 2.582 ถัดมาคือ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (X_2) มีค่าเท่ากับ 2.354 สุดท้ายคือ การมีส่วนร่วมของบุคลากร (X_5) มีค่าเท่ากับ 1.993 และทั้ง 6 ด้านมีค่า p-value น้อยกว่า 0.05 ซึ่งหมายถึง การยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หรือหมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 6 ด้านนี้ของพนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่งที่มีลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ภาวะครอบครัว 4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5) ตำแหน่งงาน 6) แผนงานที่สังกัด 7) ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 27 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ลักษณะส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร	
	สมมติฐาน	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เพศ	✗	One-way ANOVA
อายุ	✓	One-way ANOVA
ภาวะครอบครัว	✓	Independent t-test
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	✗	One-way ANOVA
ตำแหน่งงาน	✗	One-way ANOVA
แผนงานที่สังกัด	✓	One-way ANOVA
ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน	✓	One-way ANOVA

หมายเหตุ ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน
 ✗ หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ความมั่นคงในงาน 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย 3) ผลตอบแทนที่ยุติธรรม 4) ความภาคภูมิใจ 5) การมีส่วนร่วมของบุคลากร 6) การพัฒนาเส้นทางอาชีพ 7) การแก้ปัญหาความขัดแย้ง 8) การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร และ 9) ความมีสุขภาพที่ดี มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

ตาราง 28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

ตัวแปรอิสระ	ความผูกพันต่อองค์กร	
	สมมติฐาน	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ความมั่นคงในงาน (X_1)	✓ (+)	
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (X_2)	✓ (+)	Enter Multiple
ผลตอบแทนที่ยุติธรรม (X_3)	✓ (+)	Regression
ความภาคภูมิใจ (X_4)	✓ (+)	

ตาราง 28 (ต่อ)

การมีส่วนร่วมของบุคลากร (X_5)	✓ (+)	
การพัฒนาเส้นทางอาชีพ (X_6)	✗ (+)	
การแก้ปัญหาความขัดแย้ง (X_7)	✗ (+)	Enter Multiple
การติดต่อสื่อสารระหว่าง บุคลากรและ องค์กร (X_8)	✓ (+)	Regression
ความมีสุขภาพที่ดี (X_9)	✗ (+)	

หมายเหตุ

- ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ✗ หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- (+) หมายถึง ผลลัพธ์ส่งผลในทิศทางเดียวกัน



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยประเด็นสำคัญที่จะนำมาสรุป อภิปราย และนำเสนอ ข้อเสนอแนะผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ภาวะครอบครัว 4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5) ตำแหน่งงาน 6) แผนงานที่สังกัด 7) ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้รับมาปรับใช้และพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ให้ดียิ่งขึ้น
2. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ในการวางแผนแนวทางการบำรุงรักษาพนักงาน และพัฒนานโยบายเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ความสุข ให้แก่พนักงานให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่งที่มีลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ภาวะครอบครัว 4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5) ตำแหน่งงาน 6) แผนงานที่สังกัด 7) ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ความมั่นคงในงาน 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย 3) ผลตอบแทนที่ยุติธรรม 4) ความภาคภูมิใจ 5) การมีส่วนร่วมของ

บุคลากร 6) การพัฒนาเส้นทางอาชีพ 7) การแก้ปัญหาความขัดแย้ง 8) การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร และ 9) ความมีสุขภาพที่ดี มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิจัย พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 ไม่มีภาระครอบครัว จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 มีรายได้เฉลี่ย 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2 อยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 67.6 ภายใต้อำนาจบริหาร จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 78.4 และอยู่ในช่วงระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบันต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

จากการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความมั่นคงในงาน

พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเห็นด้วยกับด้านการทำงานกับองค์กรแห่งนี้มีความมั่นคงและเป็นหลักประกันทางด้านรายได้ให้กับครอบครัวในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และเห็นด้วยว่า องค์กรแห่งนี้มีความมั่นคงและเติบโตอย่างต่อเนื่อง และมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับชั้น อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และ 4.11 ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับที่สูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเห็นด้วยว่าองค์กรมีการตรวจสอบระบบการรักษาความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ มีระบบการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้ได้อย่างเรียบร้อย และพึงพอใจกับสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24, 4.34, และ 4.32 ตามลำดับ

ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม

พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเห็นด้วยว่าองค์กรแห่งนี้ให้ผลตอบแทนเงินเดือนและสวัสดิการที่เป็นธรรม เหมาะสมกับงานที่ได้รับในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 แต่ด้านของค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตของท่านและครอบครัว และได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนขององค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และ 3.97 ตามลำดับ

ด้านความภาคภูมิใจ

พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความภาคภูมิใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเห็นด้วยว่ามีความรู้สึกว่าองค์กรเป็นสถานที่ทำงานที่ดีที่สุด มีความภูมิใจทุกครั้งทีบอกกับบุคคลอื่นว่าเป็นพนักงานขององค์กรแห่งนี้ และพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานและภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่ ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96, 4.04, และ 4.10 ตามลำดับ

ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร

พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานให้ความร่วมมือกับองค์กรทุกครั้งทั้งองค์กรมีนโยบาย หรือขอความร่วมมือ และยินดีที่จะเข้าร่วมการสัมมนา โครงการฝึกอบรม ศักยภาพของพนักงานทุกครั้ง อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27, 4.28 ตามลำดับ และพนักงานเห็นด้วยว่าองค์กรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาส พบปะสังสรรค์ ปฏิสัมพันธ์กันอย่างสม่ำเสมอในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20

ด้านการพัฒนาเส้นทางอาชีพ

พนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านการพัฒนาเส้นทางอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.16 การพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีความเห็นตรงกับความหลากหลายของงานที่ปฏิบัติซึ่งทำให้พวกเขามีความรู้และความสามารถมากขึ้น ระดับสูงมาก มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ในด้านการทำงานที่องค์กรนี้ส่งผลให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่งานที่สูงขึ้น และมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของพนักงานเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และ 4.10 ตามลำดับ

ด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

พนักงานมีระดับความคิดเห็นที่สูงมากในการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยรวม โดยมีค่าเฉลี่ยทั้งหมดที่ 4.24 โดยจากการพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีความเห็นตรงกับการยอมรับการตัดสินใจที่มาจากเสียงของคนส่วนใหญ่เมื่อเกิดปัญหาขัดแย้งทางความคิด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และเห็นด้วยในเรื่องของการเคารพสิทธิส่วนบุคคลของเพื่อนร่วมงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และการที่ผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาคในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมและธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และ 4.13 ตามลำดับ

ด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร

พนักงานมีระดับความคิดเห็นที่สูงมากในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กรโดยรวม มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดที่ 4.22 โดยจากการพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีความเห็นร่วมในการร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานได้ดี มีการทำงานที่ราบรื่นและมีความสุข และมีการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 และเห็นด้วยในเรื่องของการประชุมสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

ด้านความมีสุขภาพที่ดี

พนักงานมีระดับความคิดเห็นที่สูงในด้านความมีสุขภาพที่ดีโดยรวม มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดที่ 4.14 โดยจากการพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานเห็นด้วยในเรื่องของการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยตลอดเวลาซึ่งทำให้พนักงานมีสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และเห็นด้วยในเรื่องของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายที่เหมาะสมและความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และการให้ความสำคัญกับสวัสดิการด้านสุขภาพ เช่น ประกันสุขภาพ การตรวจสุขภาพประจำปี บริการนวดคลายเส้น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และ 4.02 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านจิตใจ

พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเห็นด้วยว่า พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ และมีการยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมของบริษัท ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และ 4.21 ตามลำดับ และเห็นด้วยว่าพนักงานมีรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และคิดว่าบริษัทมีเป้าหมายและกลยุทธ์การดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถนำไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และ 4.18 ตามลำดับ

ด้านความคงอยู่

พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความคงอยู่โดยรวมในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเห็นด้วยว่า พนักงานมีความตั้งใจที่จะเป็นพนักงานขององค์กรนี้จนเกษียณอายุ พร้อมทั้งจะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร เปรียบเสมือนว่าเป็นองค์กรของตนเอง และคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่า ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78, 4.07, และ 3.78 ตามลำดับ

ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านบรรทัดฐานทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานคิดว่าองค์กรปฏิบัติเสมือนเป็นสมาชิกในครอบครัว ทำให้พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลาให้กับองค์กรแม้ว่าค่าตอบแทนจะไม่คุ้มค่า และมีความเชื่อมั่นและเห็นด้วยในนโยบาย กลยุทธ์และวิธีการปฏิบัติงานขององค์กรนี้ ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97, 3.82, และ 4.01 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่งที่มีลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ภาวะครอบครัว 4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5) ตำแหน่งงาน 6) แผนงานที่สังกัด 7) ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุ ภาวะครอบครัว แผนงานที่สังกัด และระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบันที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนพนักงานที่มีเพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ความมั่นคงในงาน 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย 3) ผลตอบแทนที่ยุติธรรม 4) ความภาคภูมิใจ 5) การมีส่วนร่วมของบุคลากร 6) การพัฒนาเส้นทางอาชีพ 7) การแก้ปัญหาความขัดแย้ง 8) การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร และ 9) ความมีสุขภาพที่ดี มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงในงาน (X_1) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (X_2) ผลตอบแทนที่ยุติธรรม (X_3) ความภาคภูมิใจ (X_4) การมีส่วนร่วมของบุคลากร (X_5) และ การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร (X_6) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน หรือส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานครจำแนกตามเพศ อายุ ภาวะครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน แผนกงานที่สังกัด และระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน จากการศึกษพบว่า

พนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานครที่มีอายุ ภาวะครอบครัว แผนกงานที่สังกัด และระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบันที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจมีเหตุผลมาจากความแตกต่างของแต่ละบุคคลจากลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้เกิดความต้องการในการดำเนินชีวิตและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิศรุต เปี่ยมศิริ (2557) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอ็นวายฟูดส์ จังหวัดนครปฐม พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และงานวิจัยของ รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2558) แสดงผลการวิจัยว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน และยังกล่าวว่าการมีภาวะครอบครัวมักมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เนื่องจากมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบ เพื่อให้งานเกิดความมั่นคง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทินันท์ พรหมสุวรรณ (2564) ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มี

ผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

ส่วนพนักงานที่มีเพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชณิกานต์ เครือวิเสน (2564) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการกรุงเทพที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อาจเป็นผลมาจากองค์กรแห่งนี้การปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนทั้งเพศชาย เพศหญิง และเพศทางเลือกมีความเท่าเทียมกัน เช่น สิทธิประโยชน์สวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม รวมถึงการให้สิทธิโอกาสในการแสดงความคิดเห็นการปฏิบัติงานในด้านต่างๆอย่างเท่าเทียมกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รชต ผ่องพันธ์ (2560) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ผลการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธร ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านความภาคภูมิใจ ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร และด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน หรือมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน หรือมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Astrianti et. (2020) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจในการเปลี่ยนแปลงของพนักงานบัญชีในบริษัท ไมโครไฟแนนซ์ ผลการศึกษานี้ระบุว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลเชิงบวกที่มีนัยสำคัญต่อความผูกพันขององค์กร จึงสรุปได้ว่า เพิ่มการดำเนินการในด้านคุณภาพชีวิตการ

ทำงานจะช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่จะต้องการยังคงอยู่ในบริษัท โดยลดความตั้งใจในการย้ายหรือออกจากบริษัท และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิตานันท์ พงศ์ละไม (2560) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของพนักงานบริษัท เบรนนท์แท็ก (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า องค์ประกอบต่างๆของคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาและการใช้ทักษะ สังคมสัมพันธ์ และความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งยังมีผลต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานของพนักงานทั้งต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน

2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน หรือมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ได้ศึกษาการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน

2.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน หรือมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัทวัน เลิศวุฒิวงศา (2564) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน ในบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนในบริษัทนี้ ซึ่งมีความมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.4 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภาคภูมิใจ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน หรือมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมขวัญ เมฆสุข (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประโยชน์ต่อสังคม และการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก จึงอธิบาย

ได้ว่าพนักงานมีความรู้สึกว่าองค์กรมีความสำคัญต่อสังคม ได้รับความยอมรับจากสังคมว่าเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในองค์กร

2.5 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน หรือมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sahni (2019) ได้สำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานในอุตสาหกรรมโทรคมนาคม และตรวจสอบความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร และการมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน

2.6 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน หรือมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ (2564) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรม ด้านความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการบูรณาการความร่วมมือทำงาน และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยข้างต้น ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. องค์กรหรือผู้บริหารควรนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานมาปรับใช้ในการพัฒนาระบบบริหารจัดการ และกำหนดนโยบายการบริหารงานที่จะทำให้พนักงานของบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ให้ดียิ่งขึ้น ดังนี้ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี ไม่มีภาระทางครอบครัว สังกัดอยู่ภายใต้แผนกตราสารทุน และอยู่ในช่วงระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบันต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการรับฟังความต้องการของพนักงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน รวมทั้งมีการตรวจสอบประสิทธิภาพในการทำงานว่าพนักงานได้รับความสมดุลระหว่างเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัวหรือไม่ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มากำหนดวัตถุประสงค์ในการ

บริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จนนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย และยังเป็นส่วนหนึ่งในการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรแห่งนี้ต่อไป

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์อยู่ในระดับสูง องค์กรจึงควรสนับสนุนและกระตุ้นพนักงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยการสนับสนุนการพัฒนาสุขภาพและสภาพจิตใจ สร้างโอกาสการเรียนรู้และพัฒนาอาชีพในการเข้าร่วมการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะและการพัฒนาความสามารถของพนักงาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อเสนอแนะ ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ความภาคภูมิใจ องค์กรจะต้องทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและรับรู้ถึงความสำเร็จที่บริษัทได้รับ เช่น การพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ได้รับการยอมรับ และสนับสนุนให้องค์กรเป็นองค์กรเพื่อสังคมที่เห็นผลประโยชน์ต่อสังคมเป็นหลัก

2.2 ความมั่นคงในงาน ฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรมีการสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความรู้ของพนักงาน โดยการให้โอกาสในการฝึกอบรมที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน เช่น สนับสนุนการให้ทุนการศึกษา จัดกิจกรรมสัมนา และส่งเสริมให้มีการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีการประเมินปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี เพื่อให้องค์กรเป็นหลักประกันทางด้านรายได้ให้กับครอบครัว และเพื่อให้องค์กรมีความมั่นคงและเติบโตอย่างต่อเนื่อง

2.3 ผลตอบแทนที่ยุติธรรม องค์กรควรมีการตรวจสอบประสิทธิภาพการทำงานว่าพนักงานได้รับค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีวิตหรือไม่ หรือมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบหรือไม่ และควรเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนขององค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน อีกทั้งองค์กรควรมีระบบการจัดสรรสวัสดิการอื่นๆ ให้พนักงานได้รับอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อช่วยสร้างความพึงพอใจของพนักงาน

2.4 การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร องค์กรควรมีสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยเพิ่มความเข้าใจและความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานสามารถร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่นและมีความสุข

2.5 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย องค์กรควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่ทำงานให้เหมาะสมและปลอดภัย เพื่อช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความสบายใจให้กับพนักงาน เช่น ฝ่ายอาคารสถานที่ควรมีการตรวจสอบระบบความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ มีความสะอาด ถูก

สุขภาพลักษณะ มีระบบการจัดเก็บอุปกรณ์สำนักงานอย่างเรียบร้อย และมีแผนการรับรองในกรณีฉุกเฉิน

2.6 การมีส่วนร่วมของบุคลากร องค์กรจะต้องส่งเสริมให้ฝ่ายกิจกรรมของทรัพยากรบุคคลจัดกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์ระหว่างกัน

ดังนั้น การสร้างสภาพแวดล้อมที่องค์กรพร้อมที่จะสนับสนุนคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานในทุกด้านจะช่วยเสริมความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเป็นกำลังที่สามารถแข่งขันได้ในวงการธุรกิจในระยะยาว

3. ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์อยู่ในระดับสูง ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านจิตใจ ด้านความคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ดังนั้น องค์กรควรมีวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหา อีกทั้งผู้บริหารต้องสร้างความเชื่อมั่นท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่ดีและสนับสนุนการพัฒนาทักษะในการทำงานที่มีคุณภาพสูง รวมถึงการให้ความสำคัญกับความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและการทำงานของพนักงาน สร้างบรรยากาศที่ยืดหยุ่นในการทำงานและเปิดโอกาสให้พนักงานทำงานอย่างอิสระและไม่มีข้อจำกัดที่ไม่จำเป็น เพื่อสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนา เนื่องจากการสร้างความผูกพันต่อองค์กรไม่ได้เป็นเรื่องที่ทำได้ในทีเดียว แต่เป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาองค์กรและนำไปสู่เป้าหมายตามสิ่งที่ต้องการให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งเท่านั้น จึงไม่สามารถมองเห็นถึงข้อเปรียบเทียบในความแตกต่างของบริษัทอื่นๆ หรือในระบบราชการและรัฐวิสาหกิจ

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติมนอกเหนือจากตัวแปรที่ทำการศึกษา เนื่องจากยังมีตัวแปรอีกมากมายที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลของแบบสอบถามเป็นเพียงข้อมูลด้านเดียว อาจได้รับข้อมูลไม่ครอบคลุม ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มให้มีคำตอบปลายเปิดในการแสดงความคิดเห็น เพื่อให้เข้าใจถึงความนึกคิดของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่นอกเหนือข้อคำถาม

4. ปัจจัยของคุณภาพชีวิตในการทำงาน อาจมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมภายนอกทางเศรษฐกิจ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรทำการวิจัยซ้ำ โดยการทิ้งระยะเวลาพอสมควร เพื่อให้แผนกทรัพยากรบุคคลนำมาปรับใช้ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์



บรรณานุกรม



- Abraham Abebe, A. A. (2023). Quality of work life and organizational commitment of the academic staff in Ethiopian universities. *Heliyon* 9 (2023) e15139.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15139>
- Adinna Astrianti, M. N., dan Bagus Sartono. (2020). Quality of work life, organizational commitment and turnover intention in account officer of micro finance company. *Sosiohumaniora - Jurnal Ilmu-ilmu Sosial dan Humaniora*.
- Allen, N. J., and Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Occupational Psychology*, 1-8.
- Buchanan, B. (1974). *Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations*. <https://doi.org/10.2307/2391809>
- Casio. (2003). *Quality of Work Life : Managing Human Resource*.
- Dessler, G. (1991). *Human Resource Management*.
- Dunham, R. B., Grube, J. A., & Castañeda, M. B. (1994). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Applied Psychology*, 79(3), 370–380.
- Gordon, J. R. (1991). *Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Work*.
- Greenberg, J. a. B., R.A. . (1995). *Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Work*.
- Hackman, R. J. a. S., L.J. (1974). *Improving Life at Work; Behavior Science Approach to Organizational Change*.
- Huse, E. F., and Cummings, T.G. (1985). *Organizational Development and Change*.
- Mohsen Aminizadeha, b., Amin Saberiniac, Sahar Salahid, Mahdeyeh Sarhadie, Parya Jangipour Afsharf and Hojjat Sheikhbardsiri. (2020). Quality of working life and organizational commitment of Iranian pre-hospital paramedic employees during the 2019 novel coronavirus outbreak. *Healthcare Management*, 15(1), 36-44.
<https://doi.org/10.1080/20479700.2020.1836734>

- Sahni, J. (2019). Role of quality of work life in determining employee engagement and organizational commitment in telecom industry. *Quality Research* 13(2) 285–300. <https://doi.org/10.24874/IJQR13.02-03>
- Schuler, R. S., and S. A. Youngblood. (1989). *Effective Personal Management* ((3rd ed.) ed.).
- SET. (2566). ความเป็นมาและบทบาท. <https://www.set.or.th/th/about/overview/journey>
- SET_B. (2566). รายชื่อบริษัทสมาชิก. <https://www.set.or.th/th/market/information/member-list/main>
- SET_C. (2565). ร่วมงานกับเรา *Life @SET*. <https://www.set.or.th/th/about/join-us/career>
- SET_D. (2567). อันดับการซื้อขายตามกลุ่มสินค้า. <https://www.tfex.co.th/th/market-data/broker-rank/broker-rank-by-instrument-type>
- Sheldon, M. E. (1971). *Investment and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization*. *Administrative Science Quarterly*.
- Streer, R. M. a. P., L.W. (1991). Motivation and work behavior. *Nursing Administration*, 39-45. (New York: McGraw - Hill)
- Suwannat, P. (2563). กรุงเทพฯ เมืองแห่งโอกาส มีตำแหน่งงานว่างมาก แต่แลกด้วยความกดดันในการใช้ชีวิต. *Brand Inside*. สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ธนาคารแห่งประเทศไทย. . <https://brandinside.asia/bangkok-city-of-chance-lot-of-position-but-high-pressure-in-life/>
- Walton, R. E. (1989). *Quality of Work Life: What is it*.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: an Introductory Analysis*.
- เฉลิมขวัญ เมฆสุข. (2560). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด. วารสาร ธุรกิจปริทัศน์, 9.
- เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน), . ค้นคว้าอิสระ, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- กลต. (2566). คำถาม-คำตอบ เกี่ยวกับเกณฑ์ในการประกอบธุรกิจหลักทรัพย์ / ธุรกิจสัญญาซื้อขายล่วงหน้า, ประกาศที่เกี่ยวข้องที่ระบุไว้สามารถศึกษาได้จากประกาศฉบับประมวล. ศูนย์ *One Stop Service*.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2558). สถิติสำหรับงานวิจัย.

- กุลธิดา ไพโรจน์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองคอหงส์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จิราภรณ์ สอนดี, อภิสัทธ์ ตั้งเกียรติศิลป์. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี. 13(2), 559-572.
- ชณิกานต์ เครือวิเสน. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฐานเศรษฐกิจ. (2566). สำนักงานสถิติฯ เผย 6 เดือนแรก คริวเรือนรายได้เพิ่ม-ค่าใช้จ่าย-หนี้พุ่ง. <https://www.thansettakij.com/business/economy/582242>
- ธิดานันท์ พงศ์ละไม. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันของพนักงานของบริษัท เบรนนท์แท็ก (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นริญพร ประจักษ์ธีรนนท์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความทุ่มเทในงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- นवलพรรณ วุฒิชัยนานนท์. (2555). วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร. ปริญญาโท บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นางสาวณิศาภัทร ม่วงคำ. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์กร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปิยกนิษฐา ไซตวิณิช. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย. วารสารนักบริหาร. 37(1): 83-96.
- ปิยาพร. (2555). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร.
- พัชรี มัยด้อยหล้า. (2566). โบรกเกอร์มาร์เก็ตแชร์ 10 อันดับสูงสุดประจำวัน 18 ธ.ค. 2566. <https://shorturl.at/vwAGU>
- มัทวัน เลิศวุฒิมิงศา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- รชต ผ่องพันธ์. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ร้อยตำรวจเอกหญิง อัคราดี ชูถนอม. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ร้อยตำรวจโท รัตนชัย สลับศรี. (2557). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางเขน. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ศิลปศาสตร. มหาวิทยาลัยเกริก.
- รุ่งทิภา สมตน. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาล. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ., 22.
- รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. สารนิพนธ์ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วิศรุต เปี่ยมศิริ. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทเอ็นวายฟูดส์ จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วีรินทร์ อินทมะโน. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา บมจ. ธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศรีธนา บุญเศรษฐ์. (2560). การสร้างความผูกพันของพนักงาน ใน ประมวลสาระชุดวิชาเศรษฐศาสตร์เพื่อการจัดการและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 14. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมจิตร์ จันทร์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สสพท. (2562, วันพฤหัสบดี, 07 กุมภาพันธ์ 2562). คุณภาพชีวิตในการทำงาน (*Quality Of Working Life*). <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>
- สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ. (2564). ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร. วารสารบัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สุภัศรณี พนมไพรพภุษา. (2560). การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ. วารสารการบริหารและนิตศการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 8 (1), 116 - 128.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประกอบการศึกษาของนิสิตปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยจะศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ ซึ่งคำตอบของท่านจะถือเป็นความลับ และจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณา และขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้จะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน
- ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

1. เพศ

- เพศชาย
- เพศหญิง
- เพศทางเลือก

2. อายุ

- 21 - 30 ปี
- 31 - 40 ปี
- 41 - 50 ปี
- 51 - 60 ปี

3. ภาวะครอบครัว

- ไม่มี
- มี

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท
- 10,001 - 20,000 บาท
- 20,001 - 30,000 บาท
- 30,001 - 40,000 บาท
- 40,001 บาท ขึ้นไป

5. ตำแหน่งงาน

- ผู้จัดการ
- ผู้ช่วยผู้จัดการ
- หัวหน้างาน

- ระดับปฏิบัติการ

6. แผนงานที่สังกัด

- วิเคราะห์หลักทรัพย์และพัฒนาคอนเทนต์
- บัญชีและการเงิน
- บริหารความเสี่ยง
- ตราสารทุน
- การตลาดและสื่อสารองค์กร
- ปฏิบัติการ
- ทรัพยากรบุคคล
- ตรวจสอบและกำกับดูแล

7. ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี
- 4 – 6 ปี
- 7 – 9 ปี
- 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่คุณเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของคุณมากที่สุด
เพียงคำตอบเดียว

คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขาย หลักทรัพย์แห่งหนึ่ง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านความมั่นคงในงาน					
1. องค์กรแห่งนี้มีความมั่นคงและ เติบโตอย่างต่อเนื่อง					
2. การทำงานกับองค์กรแห่งนี้มี ความมั่นคงและเป็นหลักประกัน ทางด้านรายได้ให้กับครอบครัว ของท่าน					
3. ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับขั้น					
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย					
4. องค์กรของท่านมีการ ตรวจสอบระบบการรักษาความ ปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ					
5. องค์กรของท่านมีระบบการ จัดเก็บวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้ อย่างเรียบร้อย					
6. ท่านพึงพอใจกับสิ่งอำนวยความสะดวก ความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น ห้องทำงาน ที่จอดรถ ห้องน้ำ เป็นต้น					

คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานบริษัทหน้าซื้อ ขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม					
7. องค์กรแห่งนี้ให้ผลตอบแทน เงินเดือนและสวัสดิการที่เป็น ธรรม เหมาะสมกับงานที่ท่านทำ เช่น ประกันสังคม ประกันกลุ่ม กองทุน เป็นต้น					
8. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของ ท่านและครอบครัว					
9. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับ ค่าตอบแทนขององค์กรอื่นที่มี ลักษณะใกล้เคียงกัน					
ด้านความภาคภูมิใจ					
10. ท่านมีความรู้สึกว่าองค์กร ของท่านเป็นสถานที่ทำงานที่ดี ที่สุด					
11. ท่านมีความภูมิใจทุกครั้ง ที่บอกกับบุคคลอื่นว่าเป็นพนักงาน ขององค์กรแห่งนี้					
12. ท่านพึงพอใจและมีความสุข ในการปฏิบัติงานและภาคภูมิใจ ในงานที่ทำอยู่					

คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานบริษัทนายหน้าซื้อ ขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร					
13. องค์กรของท่านมีการจัด กิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้ มีโอกาส พบปะสังสรรค์ ปฏิสัมพันธ์กันอย่างสม่ำเสมอ					
14. ท่านให้ความร่วมมือกับ องค์กรทุกครั้งที่องค์กรมีนโยบาย หรือขอความร่วมมือ					
15. ท่านยินดีที่จะเข้าร่วมการ สัมมนา และโครงการฝึกอบรม ศักยภาพของพนักงานทุกครั้ง					
ด้านการพัฒนาเส้นทางอาชีพ					
16. การทำงานที่องค์กรแห่งนี้จะ ทำให้ท่านมีความก้าวหน้าใน หน้าที่การงานที่สูงขึ้น					
17. องค์กรของท่านมีการ ฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงานอยู่ เสมอ					
18. งานที่ปฏิบัติมีความ หลากหลายทำให้ท่านมีความรู้ ความสามารถมากขึ้น					

คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานบริษัทหน้าซื้อ ขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง					
19. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลไม่ ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน					
20. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ ความเสมอภาคในการทำงานกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเป็น ธรรมและเท่าเทียมกัน					
21. เมื่อเกิดปัญหาขัดแย้งทาง ความคิด ท่านจะยอมรับการ ตัดสินใจที่มาจากเสียงของคน ส่วนใหญ่					
ด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร					
22. ส่วนใหญ่แล้ว ท่านสามารถ ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็น อย่างดี มีการทำงานที่ราบรื่นและ มีความสุข					
23. แผนกของท่านเปิดโอกาสให้ ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็นและร่วมแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงาน					
24. องค์กรของท่านมีการประชุม สอบถาม ความคิดเห็นในด้าน ของสวัสดิการเป็นประจำ เพื่อ นำไปแก้ไขปรับปรุง					

คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานบริษัทนายหน้าซื้อ ขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านความมีสุขภาพที่ดี					
25. เพื่อนร่วมงานของท่านสร้าง บรรยากาศที่ดีในการทำงานเสมอ ส่งผลให้ท่านมีสุขภาพจิตที่ดี					
26. ปริมาณงานที่ท่านได้รับ มอบหมายเหมาะสม ทำให้ท่านมี สมดุลระหว่างชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัว					
27. องค์กรของท่านคำนึงถึง สวัสดิการด้านสุขภาพต่างๆ เช่น ประกันสุขภาพ การตรวจสุขภาพ ประจำปี บริการนวดคลายเส้น					

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง
 คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่คุณเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของคุณมากที่สุด
 เพียงคำตอบเดียว

ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทนายหน้าซื้อ ขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านจิตใจ					
1. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
2. ท่านมุ่งมั่นที่จะใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
3. ท่านยอมรับนโยบายเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท					
4. ท่านคิดว่าบริษัทมีเป้าหมายและกลยุทธ์การดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถนำไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
ด้านความคงอยู่					
5. ท่านมีความตั้งใจที่จะเป็นพนักงานขององค์กรนี้จนเกษียณอายุ					
6. ท่านพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กรเปรียบเสมือนว่าเป็นองค์กรของท่านเอง					

ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทนายหน้าซื้อ ขายหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
7. ท่านคิดว่าจะทำงานใน องค์กรนี้ต่อไปถึงแม้ว่าองค์กร อื่นจะเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่า					
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม					
8. ท่านคิดว่าองค์กรปฏิบัติกับ ท่านเสมือนเป็นสมาชิกใน ครอบครัว					
9. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ล่วงเวลาให้กับองค์กรแม้ว่า ค่าตอบแทนจะไม่คุ้มค่า					
10. ท่านเชื่อมั่นและเห็นด้วยใน นโยบาย กลยุทธ์และวิธีการ ปฏิบัติงานขององค์กรนี้					

ประวัติผู้เขียน

