



ลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
EMPLOYEES OF PRIVATE ORGANIZATIONS IN BANGKOK: JOB CHARACTERISTICS
AND ITS RELATIONS TO ORGANIZATIONS IN REGARDS
TO HAVING GOOD BEHAVIOR AND QUALITY OF LIFE

ณัฏฐา ธงชัย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2563

ลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ต่อองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

EMPLOYEES OF PRIVATE ORGANIZATIONS IN BANGKOK: JOB CHARACTERISTICS
AND ITS RELATIONS TO ORGANIZATIONS IN REGARDS
TO HAVING GOOD BEHAVIOR AND QUALITY OF LIFE



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration(Management))
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University
2020
Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

ลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ต่อองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ของ

ณัชชา ธงชัย

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(อาจารย์ ดร.วสันต์ สกลกิจกาญจน์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิโรจน์ บุรณศิริ)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.เพชรรัตน์ จินตน์พงศ์)

ชื่อเรื่อง	ลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัย	ณัชชา ธงชัย
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2563
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. วสันต์ สกุลกิจกาญจน์

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ และประสบการณ์ทำงาน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test One-way analysis of variance และ Pearson Correlation ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า 1) พนักงานเอกชนที่มีเพศ และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ปัจจัยลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

Title	EMPLOYEES OF PRIVATE ORGANIZATIONS IN BANGKOK: JOB CHARACTERISTICS AND ITS RELATIONS TO ORGANIZATIONS IN REGARDS TO HAVING GOOD BEHAVIOR AND QUALITY OF LIFE
Author	NATCHA THONGCHAI
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2020
Thesis Advisor	Dr. Wasan Sakulkijkarn

The objectives of this study are: 1) To study demographic characteristics on the quality of working life of private employees in Bangkok area classified by demographic data, including sex, age, education level, income status and work experience. 2) To study the relationship between job characteristics Organizational commitment and working life quality of private employees in Bangkok 3) To study the relationship between job characteristics Organizational commitment and good corporate membership behavior of private employees in Bangkok and 4) To study the relationship between good membership behavior and quality of working life of private employees in Bangkok. The sample groups using this study are 400 private employees in Bangkok by using a questionnaire as a tool for data collection. The statistics used in the descriptive data analysis were percentage, mean, standard deviation. The hypothesis was tested by Independent sample t-test One-way analysis of variance and Pearson Correlation. The study found that; 1) Private employees of different gender and work experience There are different quality of working life of private employees in Bangkok. Statistically significant at the 0.05 level. 2) Job characteristics Organizational commitment and working life quality of private employees in Bangkok There was a statistically significant relationship at the 0.05 level. 3) Job characteristics Organizational commitment and good corporate membership behavior of private employees in Bangkok There was a statistically significant relationship at the 0.05 level. 4) Organizational good membership behavior and working life quality of private employees in Bangkok There was a statistically significant relationship at the 0.05 level.

Keyword : Job description Organizational commitment working life quality good corporate membership behavior

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากอาจารย์ ดร. วสันต์ สกฤตกิจกาญจน์ที่ได้สละเวลารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้ให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางการดำเนินการวิจัย และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนทำรายงานการค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลงด้วยความสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความเมตตาและได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ และสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อคุณแม่ที่อบรมเลี้ยงดู สนับสนุนส่งเสริมการศึกษาด้วยความรักและปรารถนาดีเสมอมา ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือแนะนำเป็นอย่างดีด้วยความเต็มใจ ขอขอบคุณพี่น้องและเพื่อนทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจเสมอมา

คุณค่าและความรู้ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบความความดีงามเหล่านี้ให้แก่ผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการศึกษาครั้งนี้

ณัชชา ธงชัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของงานวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	4
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	4
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	4
ตัวแปรที่ศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
กรอบแนวคิดการวิจัย	10
สมมติฐานการวิจัย.....	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
แนวคิดและทฤษฎีลักษณะประชากรศาสตร์.....	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงาน.....	15
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	23

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	32
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	42
แนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัย	47
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า	49
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	49
การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการงานวิจัย	51
การเก็บรวบรวมข้อมูล	60
การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	60
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	62
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	69
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	70
ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านลักษณะงาน	72
ตอนที่ 3 ด้านความผูกพันต่อองค์กร	77
ตอนที่ 4 พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	80
ตอนที่ 5 ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	85
ตอนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน	93
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	108
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	112
สรุปผลการวิเคราะห์การวิจัย	112
การอภิปรายผลการวิจัย	119
ข้อเสนอแนะจากการศึกษา	123
ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป	124

บรรณานุกรม	126
ภาคผนวก.....	136
ประวัติผู้เขียน.....	148



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 การสุ่มตัวอย่างแบบโควต้าเขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร	50
ตาราง 2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)	58
ตาราง 3 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance).....	64
ตาราง 4 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	70
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลด้านลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ	72
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลด้านลักษณะงาน ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	73
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลด้านลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน	74
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลด้านลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน.....	75
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ	76
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	77
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ	78
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ.....	79
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ด้านพฤติกรรมกรช่วยเหลือ	80

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	81
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	82
ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	83
ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	84
ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	85
ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย	86
ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสและการพัฒนา	87
ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	88
ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม	89
ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	90
ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว.....	91
ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	92
ตาราง 26 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวน ของพนักงานเอกชน จำแนกตามเพศ โดยใช้ t-test	93

ตาราง 27 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพนักงานเอกชน จำแนกตาม อายุ	94
ตาราง 28 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพนักงานเอกชน จำแนกตาม ระดับการศึกษา	95
ตาราง 29 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพนักงานเอกชน จำแนกตาม สถานภาพ ..	96
ตาราง 30 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพนักงานเอกชน จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	97
ตาราง 31 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพนักงานเอกชน จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน.....	99
ตาราง 32 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของพนักงานเอกชน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	100
ตาราง 33 แสดงผลการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	101
ตาราง 34 แสดงผลการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยลักษณะงาน กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	102
ตาราง 35 แสดงผลการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	103
ตาราง 36 แสดงผลการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	105
ตาราง 37 แสดงผลการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	106
ตาราง 38 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	108

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 แสดงแบบจำลองคุณลักษณะงาน (Job Characteristic Model).....	20
ภาพประกอบ 2 แสดงแบบจำลองความผูกพันต่อองค์กร (Model of Organizational Commitment)	28



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันท่ามกลางกระแสแห่งยุคโลกาภิวัตน์ ที่สร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในสังคม ปัจจุบันในเรื่องเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมและเทคโนโลยีการสื่อสาร ย่อมมีผลกระทบต่อความสุขของคนในสังคม การมีชีวิตที่เป็นสุขล้วนเป็นความหวังของมนุษย์ทุกคนที่ต้องการสร้างให้แก่ตนเอง โดยความสุขของแต่ละบุคคลนั้น ย่อมแตกต่างกันออกไปตามวิถีของแต่ละบุคคล เช่น การมีสุขภาพจิตที่ดีแจ่มใสเบิกบาน หรือมีทุกข์ก็ไม่มากจนเกินแก้ไข การมีมิตรสหายในสังคม มีที่ทำมาหากิน มีรายได้ตามสมควรที่เลี้ยงตนเอง และครอบครัวได้อย่างเพียงพอ การมีอาชีพที่มั่นคง มีครอบครัวที่อบอุ่น มีที่อยู่อาศัยในชุมชนที่เป็นสุข การได้รับความเสมอภาค โอกาสที่เท่าเทียมกัน การมีสิทธิเสรีภาพ มีการศึกษา มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ร่วมกับธรรมชาติได้อย่างเป็นสุข ฯลฯ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต (Quality of Life)

ในคุณภาพชีวิตนั้น มีองค์ประกอบที่สำคัญส่วนหนึ่งต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง คือระบบการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญของการบริหารงานในปัจจุบัน เป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของบุคคล ที่ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ความรู้สึกที่ดีต่องาน และความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร (Hackman & Suttle, 1977) การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในสถานที่ทำงาน และยิ่งเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้น จากสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทุกองค์การจำเป็นต้องให้ความสนใจ และให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการในเรื่อง การกำหนดเป้าหมาย การวางแผนกลยุทธ์ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จ องค์การจะประสบผลประสบผลสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรบุคคล (ลาวัลย์ พร้อมสุข, 2544) ทรัพยากรมนุษย์นั้นสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ บทบาท หน้าที่ และพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ แสดงให้เห็นถึงภาพลักษณ์ขององค์การนั้นๆ

ทุกองค์การย่อมต้องการบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สามารถปฏิบัติงานตามคุณลักษณะของงานได้อย่างเต็มความสามารถ (Hackman & Oldham, 1975)

ด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานช่วยให้พนักงานมีขวัญ และกำลังใจในการทำงาน รู้จักการปรับตัวให้เข้ากับชีวิตการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างมีความสุข กล่าวได้ว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น หากพนักงานเกิดความพึงพอใจ และรู้สึกว่าได้รับการตอบสนองจากองค์การในสิ่งที่ตนเป็นปัจจัยพื้นฐาน และสวัสดิการต่างๆ ตรงตามความต้องการจะส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูง แต่ในทางตรงกันข้าม หากพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ จะส่งผลให้พนักงานไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ย่อมส่งผลให้เกิดผลกระทบต่างๆ ได้แก่ ความเครียดของพนักงาน ความสุขในการทำงานลดน้อยลง และอาจจะเกิดความผิดพลาดในการทำงานได้ (สุมิดา เหมือนครุฑ, 2550) ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์การจะต้องศึกษา หรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างพนักงาน และองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด (ผจญ เฉลิมสาร, 2552) ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรหลักที่ทำให้ทรัพยากรอื่นมีคุณค่า จึงเปรียบเป็นดังหัวใจหลักขององค์การ ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานจะทำให้เกิดความกระตือรือร้น และความปรารถนาที่จะให้งานดังกล่าวสำเร็จลุล่วงไปตามแผนงาน กระบวนการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรขององค์การเป็นอย่างมาก เช่น การบริหารเงินเดือน การพัฒนาโอกาส และความก้าวหน้าในสายงาน สวัสดิการ และแรงงานสัมพันธ์ ความปลอดภัยในการทำงาน การมีพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ไม่เพียงแต่จะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในองค์การ แต่ยังส่งผลต่อทัศนคติในการทำงาน และพฤติกรรมในการทำงาน (Hugh, 1999, อ้างถึง มาลินี ธรรมบุตร (2550) เป็นพฤติกรรมที่มีความจำเอนต่อองค์การประการหนึ่งคือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การซึ่งเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายจากองค์การเป็นสิ่งที่พนักงานแสดงออกมาด้วยความเต็มใจในการกระทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เช่น พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ความสุภาพอ่อนน้อม การให้ความร่วมมือ และความสำนึกในหน้าที่ เป็นต้น หากพนักงานในองค์การมีพฤติกรรมดังกล่าวรวมกับการที่พนักงานมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะนำพาให้องค์การบรรลุเป้าหมาย และจะทำให้องค์การมีความเข้มแข็ง สามัคคี และพร้อมที่จะรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดี เป็นส่วนสำคัญที่จะผลักดันคุณภาพของพนักงาน และทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ

เพิ่มมากขึ้น บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิต และพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีย่อมมีทัศนคติที่ดีต่องาน เห็นความสำคัญ และคุณค่าของงานที่ตนทำ มีความสุข ความพึงพอใจ และทำให้สนุกกับการทำงาน ทำให้เกิดขวัญ และกำลังใจ เกิดแรงจูงใจ เกิดความผูกพันต่องาน ยอมเสียสละแรงกายแรงใจ อุทิศตนให้กับงาน ทำงานด้วยความเต็มใจ และเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (ปวันรัตน์ ตันนันท, 2550)

จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาลักษณะงาน และความผูกพันที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยหวังที่จะให้องค์กร หรือบริษัทเอกชนได้นำประโยชน์จากการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้ในการปรับปรุง และบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อพิจารณานำผลวิจัยที่ได้เสนอเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร และสามารถนำผลการศึกษาไปประยุกต์ พัฒนา ปรับปรุงวิธีการที่จะรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพให้คงอยู่กับองค์กร เพื่อการเจริญก้าวหน้าขององค์กรต่อไป

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ และประสบการณ์ทำงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับลักษณะงาน และความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

3.เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

4.เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

5.นำผลวิจัยที่ได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาลักษณะงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยทำการศึกษากายในขอบเขตดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นครั้งนี้ใช้ตัวอย่างจากประชากร พนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นสามารถคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช้ความน่าจะเป็น โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโรยามาเน่ (Yamane, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 0.95 และค่าความคาดเคลื่อนที่ระดับร้อยละ 0.05 ซึ่งสูตรในการคำนวณ ที่ใช้ในการศึกษาค้นครั้งนี้ คือ

$$\text{สูตร} \quad n = p(1 - p)Z^2 / e^2$$

เมื่อ

n แทน ขนาดตัวอย่าง

p แทน สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำลังสุ่ม 0.05

Z แทน ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ Z มีค่าเท่ากับ 1.96 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือระดับ .05

e แทน ค่าความผิดพลาดสูงสุดที่เกิดขึ้น = .05

แทนค่าในสูตรดังนี้

$$n = (.05) (1 -.5) (1.96)^2 / (.05)^2$$

$$= 384.16 \text{ หรือ } 384 \text{ คน}$$

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 384 คน และเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 16 คน รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ประชากรศาสตร์

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 อายุระหว่าง 20-25 ปี

1.1.2.2 อายุระหว่าง 26-30 ปี

1.1.2.3 อายุระหว่าง 31-35 ปี

1.1.2.4 อายุระหว่าง 36-40 ปี

1.1.2.5 อายุ 41 ปีขึ้นไป

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.3.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

1.1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.4 สถานภาพ

1.1.4.1 โสด

1.1.4.2 สมรส/อยู่ด้วยกัน

1.1.4.3 หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

1.1.5 รายได้

1.1.5.1 รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

1.1.5.2 รายได้อยู่ระหว่าง 15,001-20,000 บาท

1.1.5.3 รายได้อยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท

1.1.5.4 รายได้อยู่ระหว่าง 30,001-40,000 บาท

1.1.5.5 รายได้อยู่ระหว่าง 40,001-50,000 บาท

1.1.5.6 รายได้อยู่ระหว่าง 50,001-60,000 บาท

1.1.5.7 รายได้สูงกว่า 60,001 บาทขึ้นไป

1.1.6 ประสบการณ์ทำงาน

1.1.6.1 น้อยกว่า 2 ปี

1.1.6.2 ระหว่าง 3-5 ปี

1.1.6.3 ระหว่าง 6-8 ปี

1.1.6.4 มากกว่า 9 ปีขึ้นไป

1.2 ลักษณะงาน

1.2.1 ความหลากหลายของทักษะ

1.2.2 ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน

1.2.3 ความสำคัญของงาน

1.2.4 ความมีอิสระในงาน

1.2.5 การได้รับข้อมูลย้อนกลับ

1.3 ความผูกพันต่อองค์กร

1.3.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

1.3.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร

1.3.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

2.1.1 ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

2.1.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและความปลอดภัย

2.1.3 โอกาสและการพัฒนา

2.1.4 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

2.1.5 การบูรณาการทางสังคม

- 2.1.6 ประชาธิปไตยในองค์กร
- 2.1.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
- 2.1.8 การคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม
- 2.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร
 - 2.2.1 พฤติกรรมการช่วยเหลือ
 - 2.2.2 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่
 - 2.2.3 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น
 - 2.2.4 พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น
 - 2.2.5 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ประชากรศาสตร์ หมายถึง เพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ รายได้ การศึกษา สังคมวัฒนธรรม ที่นำไปใช้เป็นแนวทางอธิบายความรู้สึกนึกคิดของกลุ่มประชากรที่ศึกษา

ลักษณะงาน หมายถึง เนื้อหา รูปแบบ คุณลักษณะ ระดับความยากง่ายของการทำงาน

ความหลากหลายของทักษะ หมายถึง การปฏิบัติงานโดยการใช้ความรู้ความสามารถ และสติปัญญาในกิจกรรมที่หลากหลาย ในการทำงานใดงานหนึ่ง ในการทำงานสิ่งนั้นให้บรรลุเป้าหมายจนสำเร็จลุล่วง

ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง การระบุส่วนของงานในกระบวนการทำงานที่พนักงานเริ่มต้นทำงาน และทำงานนั้นจนสำเร็จลุล่วง

ความสำคัญของงาน หมายถึง ระดับความสำคัญของงานที่มีผลกระทบต่อตนเองและงานของผู้อื่นรวมทั้งเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความรู้สึกแห่งความสำเร็จในผลของงาน

ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การมีสิทธิในการกำหนดแนวทางหรือวางแผนในการทำงานนั้นๆ ให้บรรลุผล สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจภายใต้ขอบเขตในหน้าที่ความรับผิดชอบ

การได้รับข้อมูลย้อนกลับ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานในด้านเชิงปริมาณ และด้านคุณภาพในการรับรู้ข้อมูลย้อนกลับจากผู้อื่น

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะทางจิตใจที่มีสภาวะแน่วแน่นแฟ้นของบุคคลที่มีต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน

ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของพนักงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความประสงค์ของพนักงาน ที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น หรือองค์กรจะเกิดภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ พนักงานจะยังคงอยู่กับองค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร หมายถึง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน โดยที่องค์กรสามารถตอบสนองทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน แบ่งออกเป็น 8 ด้านดังนี้

ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ภาระหน้าที่งานที่รับผิดชอบ ที่มีความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานที่ได้รับจากองค์กร มีความเพียงพอต่อการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขภาพและความปลอดภัย หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องสุขภาพ และมีความปลอดภัยต่อร่างกายของพนักงาน ภายในองค์กรมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม มีมาตรการป้องกันอันตราย เพื่อให้พนักงานเกิดความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน

โอกาสและการพัฒนา หมายถึง การที่องค์กรให้โอกาสพนักงาน ได้รับการเสริมสร้างพัฒนาทักษะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของพนักงาน ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่า และรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความเชื่อที่พนักงานได้รับจากโอกาสและการพัฒนา โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเองจนประสบความสำเร็จต่อหน้าที่การงาน และเจริญก้าวหน้า

การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยอมรับ และมีส่วนร่วมในการทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่า และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง บุคลากร หรือพนักงานนั้นมีสิทธิ และปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร การได้รับความเสมอภาค เคารพในสิทธิซึ่งกันและกัน การยอมรับในการ

ขัดแย้งทางความคิด การกำหนดมาตรฐานการให้ผลตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่งอย่าง ยุติธรรมตามความรู้ความสามารถของพนักงาน

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การจัดสรรเวลาสำหรับกิจกรรม ต่างๆในชีวิตได้อย่างสมดุล มีสัดส่วนเวลาที่เหมาะสมในแต่ละวัน แบ่งเวลาการทำงานออกจาก ชีวิตส่วนตัวได้ โดยสามารถรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการทำงานได้ตาม กำหนด พร้อมกับทำบทบาทหน้าที่ในชีวิตส่วนตัวในการใช้เวลาเพื่อตนเอง และครอบครัวได้เป็น อย่างดี

การคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การ ดำเนินงานหรือกิจกรรมการทำงานขององค์กร ที่มีส่วนร่วมในการรักษา สนับสนุน ให้การ ช่วยเหลือ รับผิดชอบต่อ และตอบแทนสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่สังคม

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร หมายถึง การประพฤติปฏิบัติด้วยความ เต็มใจของพนักงาน ที่จะปฏิบัติตามนอกเหนือจากที่องค์กรกำหนดนอกเหนือจากคำสั่งการ หรือ รางวัลผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน มีผลทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อองค์กร เป็นอย่างยิ่ง

พฤติกรรมการช่วยเหลือ หมายถึง พฤติกรรมให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วย ความสมัครใจ

พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกต่อความ รับผิดชอบต่อหน้าที่ รวมถึงการปฏิบัติตามกฎระเบียบนโยบายขององค์กร

พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงการมีวุฒิภาวะ อดทนอดกลั้นต่อสภาพแวดล้อม หรือสถานการณ์ที่ยากลำบากที่มารบกวนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเข้าใจ หรือ การปฏิบัติอันที่จะส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่น

พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสนใจ การ มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆภายในองค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานเอกชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

3. ปัจจัยลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

4. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

5. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

6. ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษา เรื่อง ลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

- 1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
- 2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงาน
- 3.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 4.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร
- 5.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 6.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 7.แนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีลักษณะประชากรศาสตร์

ปรมะ สตะเวทิน (2533, หน้า 112) วิเคราะห์ลักษณะประชากรศาสตร์จากปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1.เพศ มักจะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้มที่จะมีความประสงค์ที่จะส่งสาร และรับสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความประสงค์ที่จะส่งสารและรับข่าวสาร แต่จะมีความประสงค์ที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในการรับสาร และส่งสารนั้นด้วย (Will, Goldhabers and Yates, 1980, p. 87)

นอกเหนือจากนี้เพศหญิง และเพศชายยังมีความแตกต่างกันทางเรื่องของความคิดทัศนคติและค่านิยมอย่างมาก ทั้งนี้เพราะสังคมและวัฒนธรรม ได้กำหนดบทบาทและกิจกรรมของบุคคลต่างเพศไว้ต่างกัน

2.อายุ ในอายุส่งผลทำให้มนุษย์แตกต่างกันทางความคิด พฤติกรรมการแสดงออกของ โดยในอายุน้อยมักจะมีความคิดบวกมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนที่อายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์เสียนิยม ยึดถือการปฏิบัติ อย่างระมัดระวัง และมองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย อันเนื่องมาจากการที่คนอายุมากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่มากกว่า การใช้เครื่องมือสื่อสาร

และลักษณะการใช้สื่อก็แตกต่างกัน โดยคนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อรับข่าวสารมากกว่าสิ่งความบันเทิง

3.การศึกษา ในการศึกษาเป็นสิ่งที่ทำให้คนมีความคิด ทักษะ ค่านิยม และพฤติกรรมที่แตกต่างกัน โดยคนที่มีการศึกษาสูงมักจะได้เปรียบเป็นอย่างมาก คนที่มีการศึกษาสูงมักจะเป็นผู้รับข่าวสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความรู้กว้างขวาง และเข้าใจข่าวสารได้ดี มักจะเป็นคนที่มีเหตุและผลก่อนการตัดสินใจในการเชื่อในสิ่งๆหนึ่ง ถ้าไม่มีเหตุผลเพียงพอ

4.สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง สถานภาพทางสังคม อาชีพ และรายได้ของบุคคล ที่มีผลต่อพฤติกรรมของผู้รับสารที่มีพฤติกรรมการแสดงออกต่อผู้ส่งสาร อันเนื่องจากแต่ละบุคคลมีเป้าหมายทัศนคติ ค่านิยม ประสพการณ์ และวัฒนธรรมที่ต่างกันออกไป

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2538, หน้า 41-42) ได้กล่าวว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ประกอบไปด้วย เพศ อายุ การศึกษา รายได้ อาชีพ และสถานภาพครอบครัว เป็นเกณฑ์ที่นำไปใช้ในการแบ่งส่วนตลาด

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548, หน้า 10) ได้กล่าวว่า องค์การต่าง ๆ มักจะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ซึ่งบุคคลแต่ละบุคคลมีพฤติกรรมที่ต่างกันออกไป โดยลักษณะพฤติกรรมของแต่ละบุคคลนั้น มักจะแสดงออกแตกต่างกันออกไป โดยสาเหตุมาจาก อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงานในองค์การ พฤติกรรมการทำงาน โดยลักษณะของบุคคลจะแบ่งออกเป็นดังนี้

1.อายุกับการทำงานเป็นที่แสดงให้เห็นชัดเจนว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงไปในขณะที่มีอายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากมักจะเป็นผู้ที่มีประสพการณ์การทำงานที่สูง และมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่ก่อให้เกิดผลผลิตที่สูง นอกเหนือจากนี้จะเห็นว่า บุคคลคนที่มีอายุมากมักจะไม่เปลี่ยนย้ายการทำงาน แต่คงจะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานน้อย และยังมีช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่มากขึ้น ในพนักงานที่มีอายุในการทำงานจะทำหน้าที่การทำงานได้อย่างดีอย่างสม่ำเสมอ และมีการขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2.เพศกับการทำงานนั้นในการศึกษาโดยทั่วไปแล้ว ในเรื่องของความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคมความสามารถระหว่างเพศชาย และเพศหญิงในการเรียนรู้ไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงมักจะคล้อยตามและหวั่นไหวมากกว่าเพศชาย โดยลักษณะของเพศชายมักจะมี

ความคิดเชิงรุกก้าวไกล และคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง ไม่มีความแตกต่างของผลงานกับความพึงพอใจในงาน

3.สถานภาพการสมรสกับการทำงานพบว่า พนักงานที่สมรสแล้วมักมีอัตราการขาดงาน และลาออกจากงานน้อยกว่าพนักงานที่เป็นโสด นอกจากนี้พนักงานที่สมรสแล้วยังคงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่เป็นโสด ตลอดจนมีความสม่ำเสมอในการทำงาน ความรับผิดชอบ และเห็นคุณค่าของงานด้วย

4.ความอาวุโสในงานกับการทำงานพบว่า พนักงานที่มีความอาวุโสในการทำงานจะมีผลงานที่สูงกว่าพนักงานใหม่ และมีความพอใจในงานสูงกว่า

วิไลพร สุตันไชยนนท์ (2550) ได้กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ศึกษาเกี่ยวกับจำนวนของคนที่มียู่ในระดับต่างๆ นอกจากนี้ยังมีความเกี่ยวข้องของการกระจายตัวในประชากร องค์ประกอบต่าง ๆ อีกด้วย

สุวิสา ชัยสุรัตน์ (2552) ได้กล่าวถึง กฎเกณฑ์ที่บ่งบอกถึงลักษณะประชากรศาสตร์ของ คนนั้นๆ เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา การศึกษา รายได้ อาชีพ สถานภาพ เป็นต้น

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ หมายถึง สถิติที่เกี่ยวข้องกับการเกิด ตาย ย้ายถิ่น สภาวะทางสังคม สภาวะทางเศรษฐกิจ

แสงจันทร์ แสนสุภา (2557) ได้กล่าวถึง ประชากรศาสตร์ในทางสถิติว่า จำนวนของที่ต้องการศึกษาประชากรศาสตร์ในเวลาใดเวลาหนึ่ง สถานที่ใดสถานที่หนึ่ง มินิยามและกฎเกณฑ์ที่กำหนดแตกต่างกันออกไป และยังหมายถึงกลุ่มย่อยภายในประชากรต่าง ๆ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ และสถานภาพ เป็นต้น

มณีวรรณ ฉัตรอุทัย (2559) ได้กล่าวถึงลักษณะความแตกต่างด้านชีวภาพที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน อันได้แก่ เพศ อายุ และสถานภาพการสมรส

1.เพศ (Sex) จากการศึกษพบว่า เพศหญิงมีอัตราการขาดงานมากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิงมีภาระหน้าที่ที่ต้องดูแลครอบครัว ดูแลบุตร จึงเป็นสาเหตุทำให้เพศหญิงมีความจำเป็นต้องลางานเพื่อจัดการหน้าที่มากกว่าเพศชาย นอกจากนี้ระบุถึงเพศว่า เป็นสิ่งที่ไม่ได้สร้างความขัดแย้งในการตัดสินใจ ทั้งในด้านการคิดวิเคราะห์ การเรียนรู้ การเข้าสังคม และภาวะผู้นำ

2.อายุ (Age) ได้มีการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานที่สัมพันธ์กับอายุ คือ เมื่ออายุยิ่งเพิ่มขึ้นส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานลดลงไปตามอายุหรือไม่ จากผลการศึกษาพบว่า อายุจำเป็นต้องลางานเพื่อจัดการหน้าที่มากกว่าเพศชาย นอกจากนี้ระบุถึงเพศว่า เป็นสิ่งที่ไม่ได้สร้างความขัดแย้งในการตัดสินใจ ทั้งในด้านการคิดวิเคราะห์ การเรียนรู้ การเข้าสังคม และภาวะผู้นำ

2.อายุ (Age) ได้มีการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานที่สัมพันธ์กับอายุ คือ เมื่ออายุยิ่งเพิ่มขึ้นส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานลดลงไปตามอายุหรือไม่ จากผลการศึกษาพบว่า อายุที่เพิ่มขึ้นส่งผลให้เกิดการลางานที่น้อยลง ซึ่งอายุที่เพิ่มขึ้นนั้นไม่ได้ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลง

3.สถานภาพสมรส (Marital Status) จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่สมรสแล้วจะไม่ค่อยมีพฤติกรรมลางาน หรือย้ายงานเท่าไรนัก เนื่องจากอาจส่งผลต่อสถานภาพความมั่นคงของครอบครัว ซึ่งการลางาน หรือย้ายงานที่บ่อยจะส่งผลให้เกิดสถานภาพความมั่นคงของครอบครัวที่ลดน้อยลงได้

De Fleur (1996) เสนอหลักการที่มีความเกี่ยวข้องกับทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคล (Individual Differences Theory) ดังนี้

- 1.มนุษย์นั้นมีความต่างอย่างมากในแง่ของทางจิตวิทยาบุคคล
- 2.ความแตกต่างของบุคคล บางส่วนมาจากความแตกต่างทางชีวภาค หรือสิ่งที่แสดงออกมาทางร่างกายของมนุษย์ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้จากความแตกต่างกันของมนุษย์
- 3.มนุษย์เรียนรู้ภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะยอมรับความแตกต่างในความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
- 4.ในการเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมของมนุษย์ย่อมทำให้เกิดทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อถือของมนุษย์ในทางจิตวิทยาที่แตกต่างกัน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์กล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาตามแนวคิดของ (ปรมะ สตะเวทิน 2533, หน้า 112) ซึ่งเป็นตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ลักษณะที่สำคัญที่จะช่วยในการกำหนดลักษณะประชากรศาสตร์ที่ต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์ทำงาน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษา เกี่ยวกับลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534, หน้า 130-131) ได้อธิบายถึงแนวคิดที่ว่า ลักษณะงานประกอบด้วย การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่างานที่ทำมีความท้าทาย เป็นงานที่สร้างสรรค์ งานมีความน่าสนใจ มีโอกาสที่จะได้เรียนรู้การได้รับผิดชอบงานที่ทำ มีโอกาสที่จะทำงานให้เต็มที่ และสามารถควบคุมการทำงานได้ จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยลักษณะงานส่งผลต่อ

ทัศนคติ และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยปัจจัยของลักษณะงานเป็นสิ่งจูงใจส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกรักคิดไปในทางที่ดี ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดี แต่ในทางกลับกัน ถ้าหากว่าปัจจัยลักษณะงานไม่เกิดแรงจูงใจของพนักงาน พนักงานจะไม่มีความตั้งใจในการทำงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2543, หน้า 352) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5 ลักษณะ คือ

1. ความหลากหลายในจำนวนงาน (Skill Variety) เป็นสิ่งที่พนักงานต้องใช้ทักษะประยุกต์ความรู้ และประสบการณ์ ความชำนาญในงานชิ้นนั้นสำเร็จ

2. ลักษณะงาน (Task Identity) หมายถึง งานที่พนักงานได้รับมอบหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบที่มีขอบเขต ลักษณะเฉพาะของงานที่แตกต่างกันออกไป

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) งานที่ได้รับมอบหมายมีผลกระทบ และเกี่ยวข้องกับงานของผู้อื่น ที่จะส่งผลให้งานอื่นประสบความสำเร็จด้วย

4. ความอิสระ (Autonomy) การมีอำนาจในงาน การวางแผน ตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

5. การป้อนกลับ (Feedback) ผลของงานที่ทำ ซึ่งผลงานนั้นจะแสดงถึงความรู้ ความเข้าใจของพนักงาน และผลงานที่ได้กระทำไปว่าจะสำเร็จ หรือไม่เพียงใด

พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2546) ได้อธิบายถึงลักษณะงานว่า ลักษณะของงานประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 5 ประการ คือ ความหลากหลายในทักษะ ความเป็นหนึ่งเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และผลที่ได้รับย้อนกลับจากงาน

สมคิด บางโม (2550, หน้า. 116) ได้อธิบายถึงแนวคิดการกำหนดหน้าที่งาน หมายถึง กิจกรรม หรือภารกิจหน้าที่งานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 78) ได้อธิบายว่า พนักงานมีความรู้ที่สูงขึ้นจากอดีต ในสังคมปัจจุบันพนักงานมีความต้องการ ให้ความสนใจในงานมากขึ้น พร้อมทั้งจะรับผิดชอบในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

วิภาดา คุปตานนท์ (2551, หน้า 115) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5 ลักษณะ ดังนี้ 1) ความหลากหลายของทักษะที่ใช้ในการทำงาน (Skill Variety) 2) เอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) 3) ความสำคัญของงาน (Task Significance) 4) ความอิสระของงาน (Autonomy) 5) ผลย้อนกลับที่เกิดขึ้นกับความสำเร็จปฏิบัติงาน (Feedback)

สาคร สุขศรีวงศ์ (2552, หน้า 131) ได้กล่าวถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติซึ่งประกอบด้วย 4 ลักษณะ ดังต่อไปนี้ 1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง การเพิ่มหน้าที่ และ

ความรับผิดชอบซึ่งผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องใช้ทักษะประเภทอื่น ๆ นอกเหนือจากทักษะประเภทเดิม ที่ตนใช้อยู่ในตำแหน่งงานนั้น 2) เอกลักษณ์ของงาน (Skill Identity) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเดิมอาจทำหน้าที่เพียงส่วนได้ส่วนหนึ่งของงาน ทำหน้าที่เพิ่มเติมโดยรับผิดชอบงานตั้งแต่ต้นจนจบ 3) ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง การทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบรวมงานของตนมีผลกระทบ หรือสำคัญต่อบุคคลอื่นเพียงใด 4) ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง การอนุญาตให้ผู้ปฏิบัติงาน สามารถกำหนดวิธีการทำงานในช่วงเวลาการทำงาน ตลอดจนรายละเอียดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ด้วยตนเอง

อำนาจ ชีระวนิช (2553, หน้า 543) ได้อธิบายถึงแนวคิดในการพัฒนาแบบจำลองลักษณะงานของ Richard Hackman และ Greg Oldham ที่นำไปใช้ในการออกแบบเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน มีองค์ประกอบ 3 อย่าง คือลักษณะงาน หลักสภาพทางจิตวิทยาที่สำคัญ และผลที่คาดว่าจะได้รับลักษณะงาน (Core Job Characteristics) เพื่อที่จะทำให้พนักงานนั้นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไปสู่ผลลัพธ์ได้จากการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และผลป้อนกลับของงาน ซึ่งในลักษณะงานมีผลกระทบให้เกิดแรงจูงใจในงาน ความพึงพอใจในงาน อีกทั้งทำให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสูงขึ้น เพราะลักษณะงานมีผลต่อสภาพจิตวิทยา คือ ประสิทธิภาพที่ได้รับจากตัวงาน ประสิทธิภาพที่ได้รับจากความรับผิดชอบในงาน และความรู้ผลลัพท์ของงาน

นิติพล ภูตะโชติ (2557, หน้า 171) ได้กล่าวถึงความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า บุคลากรจะมีความพึงพอใจในงานที่ตนเองชอบ และสนใจมากกว่างานประเภทอื่น ซึ่งบุคลากรจะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อจะให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จ ถึงแม้จะยากลำบากเพียงใดก็จะไม่ทอดทิ้ง บุคลากรบางกลุ่มชอบงานที่มีความท้าทาย เพื่อต้องการทดสอบความสามารถของตนเอง จะสามารถทำงานนั้นสำเร็จได้หรือไม่ หากสามารถทำงานได้สำเร็จก็แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของตน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความสามารถ และความสำเร็จของตนเอง

Franklin (1975, p. 455) ได้กล่าวว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง เป็นงานที่ให้ความรู้สึกถึงคุณค่าของงาน และรู้สึกถึงความสำคัญของงาน ตลอดจนความรู้สึกว่ามีเกียรติ และภาคภูมิใจในงานที่ทำ

Hackman and Oldham (1980) เสนอแนวคิดที่สำคัญโดยที่จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงานโดยใช้พื้นฐานทฤษฎีของ Herzberg มีอยู่ 3 สภาวะ คือ

1.สภาวะประสบการณ์ที่ทำให้รู้สึกทำงานมีความสำคัญ (Experienced Meaningfulness of the Work) ประกอบด้วย 4 ลักษณะ คือ

1.1 การรับรู้คุณค่าของงาน คือ ความรับรู้ต่องานที่ตนเองทำว่างานสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่มีความหมาย มีประโยชน์ ต่อการทำงาน ถ้างานมีความง่ายเกินไป พนักงานเองจะไม่เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ถึงแม้พนักงานคนนั้นต้องรับผิดชอบงานนั้นทั้งหมด การที่พนักงานได้รับคำชมเชยเกี่ยวกับงานส่งผลถึงการรับรู้คุณค่าของงาน ส่งผลต่อสภาวะจิตใจ

1.2 ความหลากหลายของทักษะ คือ งานที่ต้องใช้ทักษะต่าง ๆ ที่มีความหลากหลายในการทำงานทำงานหนึ่งให้สำเร็จ ต้องใช้ความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน ความทักษะในงานที่มีความหลากหลายจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกสนุกและท้าทายในการทำงาน งานที่ทำถ้ามีความท้าทายทักษะและความสามารถของพนักงานในงานนั้น งานที่ทำก็จะเป็งานที่มีความหมาย นำไปสู่ทักษะต่าง ๆ ได้มากขึ้นเพียงใด ก็จะมีมีความหมายต่อพนักงานมากเท่านั้น

1.3 ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน คือ กระบวนการในการทำงานที่พนักงานได้รับผิดชอบงานตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นในทำงานนั้นจนเสร็จสมบูรณ์ จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำ การที่พนักงานนั้นควบคุมงานที่ทำทั้งหมด หรือจัดเตรียมการบริการทั้งหมด จะรู้สึกถึงงานที่ทำนั้นมีความหมาย แม้ว่าในระดับของทักษะในงานที่ต้องใช้จะเหมือนกันก็ตาม

1.4 ความสำคัญของงาน คือ ภาระของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตตนเอง หรืองานของผู้อื่น ในภาระของงานเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความรู้สึภาคภูมิใจให้กับพนักงาน ผลของงานที่พนักงานทำอยู่ส่งผลต่องานของผู้อื่น พนักงานจะรู้สึกว่างานนั้นมีความหมาย ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน งานจะมีคุณค่าเพิ่มขึ้น เมื่อพนักงานรู้สึกว่างานที่ตนเองทำอยู่มีผลกระทบต่องานของผู้อื่น พนักงานจะรู้สึกว่างานนั้นสำคัญ ส่งผลกระทบความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับงานของผู้อื่น

2.สภาวะประสบการณ์ความรู้สึกรับผิดชอบต่องาน (Experienced Responsibility for Outcomes of the Work) เป็นความรู้สึกที่แสดงถึงการเป็นเจ้าของผลงาน โดยมีการรับรู้ว่ามีส่วนรับผิดชอบในการก่อให้เกิดผลลัพธ์ของงานประกอบไปด้วย 2 ลักษณะ ดังนี้

2.1 การรับรู้ด้านความรับผิดชอบของงาน คือ การรับรู้ถึงความรับผิดชอบต่อในการยอมรับผลของการปฏิบัติงาน หากพนักงานมีความเชื่อในคุณภาพของงานขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมมากกว่าความคิดสร้างสรรค์ จะมีความรู้สึกไม่ภาคภูมิใจเมื่องานนั้นสำเร็จ หรือรู้สึกผิดหวังเมื่องานนั้นล้มเหลว ลักษณะงานที่ส่งผลถึงความรับผิดชอบต่อของงาน จะส่งเสริมถึงความรู้สึกรับผิดชอบต่องาน

2.2 ความมีอิสระในงาน คือ สิ่งที่พนักงานสามารถกำหนดขอบเขต หรือขั้นตอนวางแผนงานนั้นให้ประสบผลสำเร็จ เมื่องานส่งผลถึงความอิสระแก่พนักงาน พนักงานจะรู้สึกว่าการงานขึ้นขึ้นเป็นผลของความสามารถ และการตัดสินใจมากกว่าความเพียงพอของเครื่องมือ หรือคู่มือ กระบวนการทำงานในเหตุการณ์นี้พนักงานจะรู้สึกถึงผลของความสำเร็จในงาน และความผิตหวังในงานที่ทำ

3.สภาวะความสามารถรับรู้ถึงผลของการกระทำ (Knowledge of Actual Results of the Work Activities) เป็นการที่บุคคลมีความรู้ความเข้าใจในประสิทธิผล จากการปฏิบัติงานของเขา ซึ่งมีผลย้อนกลับโดยตรงจากบุคคลที่รับผลงานของเขา ประกอบไปด้วย 2 ลักษณะ ดังนี้

3.1 ความรู้ในผลของงาน คือ สิ่งที่ได้รับรู้และเข้าใจต่องานที่ทำ ถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด หากพนักงานนั้นไม่รู้มาก่อนว่าการทำงานของตนเองนั้นเป็นอย่างไร มักจะทำรับรู้ถึงความรู้สึกที่ดีเมื่อมีผลงานที่ออกมาดี หรือรู้สึกผิตหวัง และไม่มีความสุขเมื่อผลงานไม่ดี ลักษณะงานที่นำไปสู่การรับรู้ของงาน การรับรู้ของงานที่ทำอยู่ โดยได้รับผลกระทบโดยตรงจากผลของข้อมูลย้อนกลับที่ได้รับจากการทำงาน

3.2 การได้รับข้อมูลย้อนกลับ คือ สิ่งที่พนักงานรู้ถึงผลของการทำงานของตนเอง โดยการรับรู้ของผลงานส่วนใหญ่จะได้รับจากเนื่องานมากกว่าบุคคลอื่น ผลการรับรู้ผลของการตอบกลับของงานจากคนอื่นเป็นสิ่งที่ช่วยในการรับรู้ของตัวพนักงาน ในผลงานที่พนักงานนั้นทำ

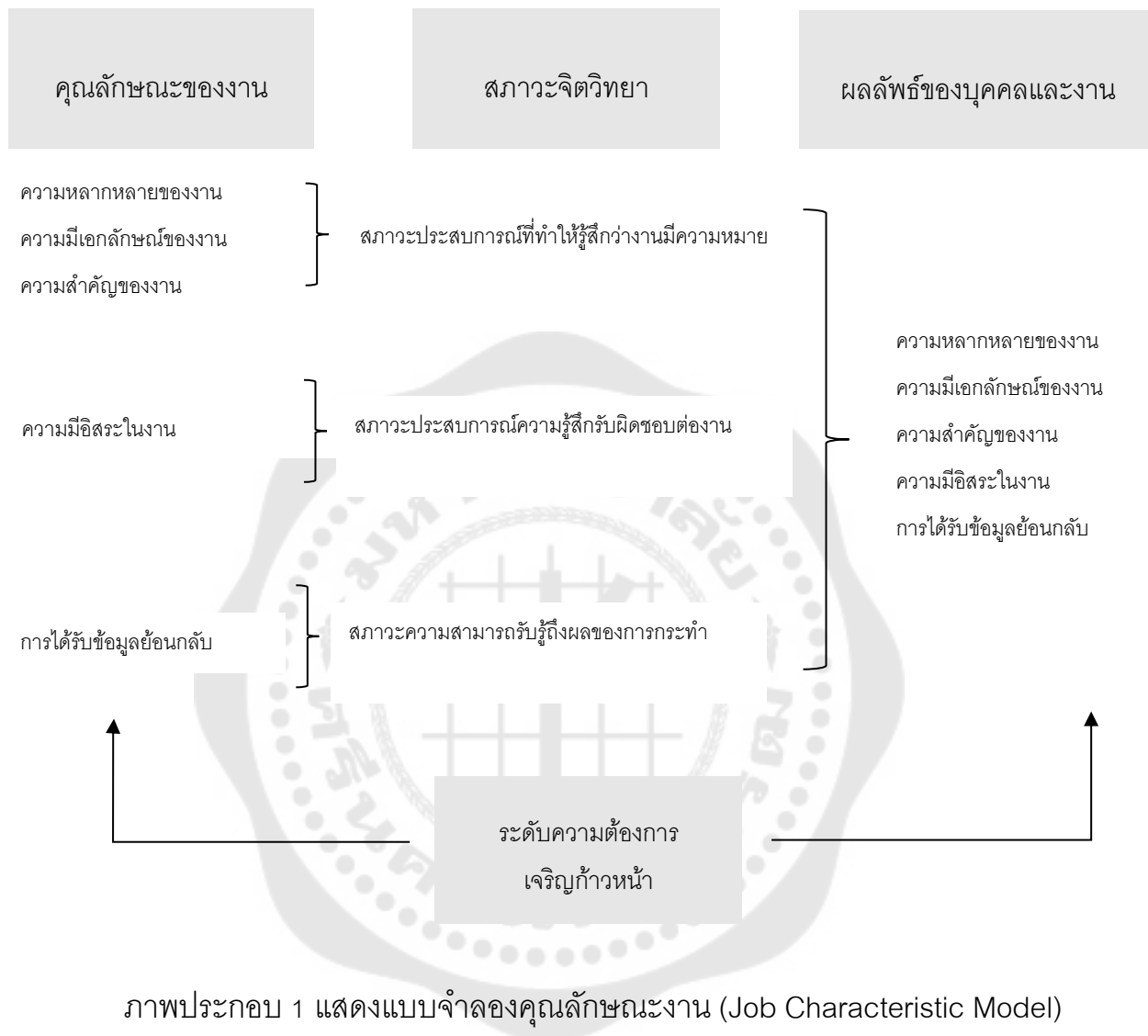
จากผลการวิจัยของ Richard Hackman และ Greg Oldham พบว่าสภาวะทางจิตวิทยา (Psychological State) จะเกิดขึ้นได้ต้องเกี่ยวกับคุณลักษณะงานซึ่งมี 5 องค์ประกอบคือ

- ความหลากหลายของงาน
- ความมีเอกลักษณ์ของงาน
- ความสำคัญของงาน
- ความมีอิสระในงาน
- การได้รับข้อมูลย้อนกลับ

Richard Hackman และ Greg Oldham พบว่าเมื่อใดที่สภาวะทางจิตวิทยา (Psychological State) นี้เกิดขึ้นจะก่อให้เกิดผลดังนี้คือ

- แรงจูงใจภายในในการทำงานสูง
- การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูง
- ความพึงพอใจในการทำงานสูง
- การขาดงานและการออกจากงานต่ำลง

แสดงแบบจำลองลักษณะงาน (Job Characteristic Model)



ภาพประกอบ 1 แสดงแบบจำลองคุณลักษณะงาน (Job Characteristic Model)

ที่มา: Richard Hackman and Greg Oldham (1980)

Campbell (1980, p. 403) ได้กล่าวถึงความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติไว้ว่า ความมีอิสระในการทำงาน เป็นตัวกำหนดบรรยากาศในการทำงานที่พึงปรารถนาขององค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

Mowday, Porter, and Steers (1982, pp. 28-43) ได้กล่าวถึงความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) ประกอบด้วย 5 ลักษณะ ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้คือ

1. ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การมีอิสระในวิธีการ และเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ซึ่งวัดได้จากโอกาสในการใช้วิจารณญาณของตนในการตัดสินใจในงาน ระดับความปลอดภัยจากการควบคุมในการปฏิบัติงาน การกำหนดรูปแบบและวิธีการทำงาน และการทดลองนำสิ่งใหม่ๆ ไปสู่การปฏิบัติงาน

2. ความรู้หลากหลายของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญหลายๆด้าน ซึ่งวัดได้จากการใช้ความรู้ ทักษะ เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงาน งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่มีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถ

3. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นๆทั้งในและนอกองค์การ การมีโอกาสดำเนินการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน การมีกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ

4. ความประจักษ์ในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงขั้นตอนทั้งหมดของงาน รวมทั้งความสามารถปรับปรุงแก้ไข ประยุกต์แนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งวัดได้จากความสามารถในการบอกลักษณะขั้นตอน และวิธีการปฏิบัติงานได้

5. การรับทราบผลย้อนกลับของงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติสามารถรับรู้ได้ว่า ผลงานที่ทำอยู่นั้นประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด ซึ่งวัดได้จากผลการปฏิบัติงานได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การได้รับทราบถึงข้อมูลผลการปฏิบัติงานของตน และการได้รับฟังคำติชมจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

Mottaz, (1987, p. 541) ได้กล่าวถึง ลักษณะงานที่เป็นความรับผิดชอบในขอบเขต ต้องเป็นสิ่งที่น่าสนใจ มีความยาก หรือง่าย อาจจะต้องใช้ความกระตือรือร้น จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงาน

Mathieu and Farr (1991, pp. 50-55) ได้กล่าวถึงความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ และได้เสริมปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การคือ งานที่ท้าทายผลตอบแทนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความสัมพันธ์ต่อกันของบุคลากรในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ McCracken (1984, pp. 66-74) ที่ได้สรุปผลการวิจัยว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ มีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความพอใจในงานได้ เพราะได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ได้ใช้ความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมาย โดยที่น้อยคนจะทำได้ หรือได้ใช้ความชำนาญเฉพาะตัว เมื่อทำงานให้สำเร็จจะประสบผลจะนำมาซึ่งความพอใจในงาน คนที่ทำงานมักจะพอใจเมื่อรู้สึกว่

งานนั้นเรียกร้องบางสิ่งบางอย่างจากเขา หรือทำให้เขาต้องใช้ความพยายามเป็นอย่างมาก ในทางตรงกันข้ามหากงานที่ทำอยู่น่าเบื่อหน่าย จะทำให้สมาธิขาดงาน หรือลาออกจากงานได้นอกจากนั้นการที่บุคลากรถูกลดบทบาทในหน้าที่การงานก็เป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจลาออกเช่นกัน

Wagner (1992) กล่าวถึงแบบจำลองคุณลักษณะงานของ Hackman and Oldham ว่าคุณลักษณะงานที่จัดไว้อย่างเป็นหมวดหมู่ เพื่อนำไปสู่การรับรู้ของบุคคลที่มีผลเนื่องมาจากการได้ลงมือปฏิบัติงานนั้นด้วยตนเอง ซึ่งการรับรู้ที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคลก็必将มีความแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความรู้สึที่ตอบสนองต่อสภาวะทางจิตวิทยาของแต่ละบุคคล

Miner (1992) กล่าวถึงรูปแบบการวิเคราะห์คุณลักษณะงานว่า เป็นเทคนิควิธีการออกแบบงาน โดยการเพิ่มคุณค่างาน (Job Enrichment) ที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย การวิเคราะห์คุณลักษณะงาน (Job Characteristics Model) ของ Hackman and Oldham (1980) เป็นตัวแบบที่ต้องการแก้ไขจุดอ่อนของการเพิ่มคุณค่างาน ซึ่งให้ความสำคัญต่อความต้องการขั้นสูงของคน ซึ่งมีนักวิชาการศึกษาทางด้านพฤติกรรมศาสตร์หลายกลุ่มได้ลงความเห็นว่ ความต้องการของคนมีความแตกต่างกัน และแม้แต่ความต้องการเดียวกันก็มีระดับความเข้มข้นไม่เท่ากัน หรือแม้แต่คนคนเดียวกัน ความต้องการนั้นก็อาจเปลี่ยนแปลงไปได้ตามสถานการณ์และเวลา

Werther and Davis (1993) กล่าวถึงคุณลักษณะงานว่า เป็นสิ่งแวดลอมของงานที่เตรียมไว้ เพื่อที่จะช่วยให้บุคคลมีความพึงพอใจในความต้องการของแต่ละคน ซึ่งความต้องการในระดับสูงนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญต่อบุคคลทุกคนเหมือน ๆ กัน

Johns (1996) ได้กล่าวถึง แบบจำลองคุณลักษณะของงานตามแนวคิดของ Hackman and Oldham ที่ได้ทำการศึกษามาก่อนหน้านี้คือ ขอบเขตของแนวคิดที่สร้างขึ้นเพื่อง่ายต่อการทำความเข้าใจในการชี้ให้เห็นว่ งานบางอย่างดูคล้ายกับว่ามีแรงจูงใจภายในสูงเป็นคุณสมบัติ ซึ่งคุณสมบัติเหล่านั้นมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานกล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาตามแนวคิดของ Richard Hackman and Greg Oldham (1980) เนื่องจากแบ่งเป็นองค์ประกอบที่ชัดเจนและครอบคลุมซึ่ง ประกอบไปด้วย 5 ด้าน คือ ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาที่เกี่ยวกับลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีความสัมพันธ์

ต่อพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

จารุณี วงศ์คำแน่น (อ้างถึงใน พิษญาภุ ศิริปัญญา, 2545, หน้า 5) ได้สรุปถึงผูกพันต่อองค์กรไว้

1. ความผูกพันองค์กรนำมาใช้ในการทำนายอัตราการเข้าออกงานได้มากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน อาจเป็นเพราะความผูกพันต่อองค์กรมีขอบเขตที่ครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจที่มีความเสถียรมากกว่าความพึงพอใจ

2. ความผูกพันองค์กรเป็นความรู้สึกที่จะทำให้พนักงานมีแรงผลักดันให้พนักงานทำงานได้ดี อาจเป็นเพราะความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร

3. ความผูกพันองค์กรจะคอยเชื่อมโยงความต้องการของพนักงานกับเป้าหมายขององค์กร ที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

4. ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร

5. ลดแรงกดดันภายนอกพนักงานที่ต้องการปกป้ององค์กรของตนเอง

พรสุข อัครนิเวศน์ (2541, หน้า 61) กล่าวว่า ความรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร โดยมีแนวโน้มความรู้สึกค่อนข้างดีที่แสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่จะทำประโยชน์ให้ต่อองค์กร อุทิศตนในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และมีพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กร

ปิยะ บุนนาค (2543, หน้า 11) กล่าวว่า การแสดงตนอย่างภาคภูมิใจในองค์กร มีความเกี่ยวพัน และเต็มใจที่จะทำงานในองค์กร มีความรักดีต่อองค์กร พร้อมทั้งจะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

จุฑากาญจน์ เลหาเดช (2544, หน้า 12) ได้ให้ความหมายว่า การแสดงตนอย่างภาคภูมิใจในองค์กร มีความรู้สึก มีแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กร เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความศรัทธาและเชื่อมั่นพร้อมที่จะใช้ความพยายาม ความสามารถ ให้้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ด้วยความรักภักดีแน่วแน่ที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

อาจม ไตรพยัคฆ์ (2547, หน้า 10) ได้กล่าวว่า สัมพันธภาพเชิงรุกของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นอย่างซ้ำๆ โดยความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงออกทางด้านพฤติกรรม และทางด้านทัศนคติที่มีต่อองค์กรในองค์กรวม ยินดี และเต็มใจที่จะเสียสละ และอุทิศ

ตนเอง เพื่อความอยู่รอดปลอดภัยขององค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรสามารถแสดงออกในลักษณะสำคัญคือ ความเชื่อมั่น และยอมรับในองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทเพื่อองค์กร และคงอยู่กับองค์กร

สนธยา เรือนปัญญา (2548, หน้า 14-15) กล่าวว่า สิ่งที่ทำรับรู้ถึงความรู้สึกว่าการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ ทุ่มเทอย่างสุดความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ และยังคงที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

วัชรินทร์ วิจิตรวงศ์ (2548, หน้า 17) กล่าวว่า การแสดงออกทางพฤติกรรม ความรู้สึกนึกคิด และทัศนคติ ต่อองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ ที่บ่งบอกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถเพื่อองค์กร และคงอยู่กับองค์กรต่อไป

จิระชัย ยมเกิด (2549, หน้า 2) กล่าวว่า ในความคิดเห็น และความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นๆ ซึ่งอาจมีการแสดงออกลักษณะเฉพาะ คือ ความปรารถนา ความเชื่อมั่น การยอมรับค่านิยมขององค์กร และที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป

เรืองฤทธิ์ สุวรรณอำไพ (2549, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อองค์กรเชิงบวกโดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) มีการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง มีความรู้ ความเข้าใจ มีความยินดีปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร มีความภาคภูมิใจ และมีแนวคิดที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร 2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิดให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรในภาพรวม 3) ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป โดยไม่ต้องการที่จะออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

ภรณ์ กิริติบุตร (อ้างถึงใน ขวัญประไพ ศรีสาวแห, 2550, หน้า 39) ได้กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ที่มีความเต็มใจจะยอมรับเป้าหมายค่านิยมอย่างแท้จริง มีแนวโน้มที่จะเข้าร่วมกิจกรรม และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างมาก มักจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กร ทำงานให้กับองค์กร มีความเชื่อมั่น และศรัทธา พนักงานที่รู้สึกผูกพันจะรู้สึกว่าการที่ทำงานจะช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

3.พนักงานที่มีความผูกพันองค์กรสูงมักจะพยายามใช้ความสามารถอย่างมากให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ระดับที่เหนือกว่าคนอื่น

วิภาดา คุปตานนท์ (2551, หน้า 60) กล่าวว่า การที่บุคคลมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความรู้สึกของความเป็นเจ้าของ การหวงแหนองค์กรของตน รวมถึงการสวามิภักดิ์ต่อองค์กร

วิลาจिरณ รพีพิศาล (2550, หน้า 261) กล่าวว่า วิธีการสร้างเสริมสภาพทางจิตใจ หรือความรู้สึกให้บุคลากรเห็นคุณค่า ตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ เกิดความจงรักภักดี ความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน เต็มใจ เสียสละ และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจผสมผสานกับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ที่มีอยู่ทั้งหมด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า การสร้างความผูกพัน หรือความสัมพันธ์ในงานจำเป็นต้องกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรัก และห่วงใยต่อความสำเร็จขององค์กร คำนึงถึงความสำคัญของผลของงาน โดยองค์กรจะต้องสร้างความพึงพอใจให้เกิดแก่บุคลากรทุกฝ่ายเช่นเดียวกับการให้ความสำคัญต่อผู้บริโภค

วิลาจรรณ รพีพิศาล (2550, หน้า 261-262) ได้อธิบายว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อการองค์กรคือ ความผูกพันก่อให้เกิดการยึดเหนี่ยวในคุณค่าของคุณงามความดีซึ่งกันและกัน การดำเนินกิจกรรมใด ๆ ก็ตาม หากสามารถจูงใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สิ่งที่ต้องการประสบผลสำเร็จนั้นมาจากการสร้างความรู้สึกผูกพันให้กับพนักงาน ซึ่งจะมีผลต่อการทำงานของพนักงานดังนี้

- 1.สร้างความมั่นใจ เพื่อให้พนักงานมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน
- 2.ผลักดันและสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกดีกับองค์กร

- 3.สร้างความสามัคคีให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน
- 4.โน้มน้าวให้พนักงานเกิดความจงรักภักดี และเสียสละเพื่อองค์กร
- 5.วางบรรทัดฐานในการทำงาน เพื่องานมีประสิทธิภาพ
- 6.เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน
7. เป็นการลดผลกระทบต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

วิภาดา คุปตานนท์ (2551, หน้า 287) ได้กล่าวว่า ผู้ผูกพันต่อองค์กรทำให้สมาชิกรับรู้ถึงจุดยืน และภาระหน้าที่ รวมทั้งแนวทางการปฏิบัติขององค์กรทำให้สมาชิกรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และทราบว่าองค์กรมีบทบาทอย่างไร

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2557, หน้า 36) ได้อธิบายว่า องค์การใดที่พนักงานมีความผูกพันสูง องค์การนั้นจะมีกำไรที่เพิ่มขึ้น การลาออกของพนักงานน้อยลง พนักงานมีแรงผลักดัน มีความสุขพอใจในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมดีขึ้น และประสิทธิภาพโดยรวมขององค์การดีขึ้น

ซูชัย สมितिไกร (2557, หน้า 324) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกยึดมั่นในองค์การของตน ยอมรับเป้าหมายขององค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทความอุตสาหะในการทำงานให้แก่องค์การ และปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การต่อไป

Kanter (1968) ได้กล่าวถึงความผูกพันมีอยู่ 3 รูปแบบ คือ

1. ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ (Continuance Commitment) คือ พนักงานได้เสียสละให้กับองค์การจนรู้สึกว่ายากที่จะทิ้งองค์การไป

2. ความผูกพันแบบยึดติด (Cohesion) คือ การใช้กลยุทธ์ หรือเทคนิคในการสร้างบุคคลมีความผูกพันและยึดติดกับองค์การ การสร้างเกียรติภูมิให้แก่พนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความยึดติดกับสิ่งนั้น เช่น เครื่องแบบ

3. ความผูกพันแบบควบคุม (Control Commitment) คือ ความผูกพันที่ใช้วัฒนธรรมขององค์การเป็นเครื่องมือที่ช่วยทำให้พนักงานยึดติดกับองค์การ ซึ่งวัฒนธรรมขององค์การจะเป็นขอบเขตที่จะบังคับให้พฤติกรรมของพนักงานเป็นไปตามที่องค์การวางไว้

นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์การ คือ สิ่งที่ยึดติดกับเป้าหมาย การปฏิบัติตามบทบาทและค่านิยมขององค์การ เพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่องค์การวางไว้ (Buchanan, 1974, p. 533 อ้างถึงใน สามารถ ศุภรัตน์อาภรณ์, 2544, หน้า 24)

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์การ หมายถึง เต็มใจที่จะยอมรับในค่านิยมเป้าหมาย ในทางเดียวกันกับพนักงาน

2. ความเกี่ยวข้องกับองค์การ หมายถึง ความพยายามที่จะทำงานเพื่อองค์การ ให้มีความก้าวหน้า และบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การ

3. ความภักดีต่อองค์การ หมายถึง ความเคารพ ความซื่อสัตย์ เชื่อมั่นในองค์การ มีความปรารถนาในการเป็นสมาชิกขององค์การ

Steers (1977, pp.46-47) ได้อธิบายว่า ความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นของพนักงานในองค์การ มีพฤติกรรมที่ดีต่อองค์การ มีค่านิยมที่เหมือนกับคนอื่น ๆ ในองค์การ แสดงออกถึงความทุ่มเทเสียสละร่างกาย และแรงใจเพื่อทำกิจกรรมภายในองค์การ ต่อความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการดังนี้

1.ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และมีค่านิยมตรงตามที่ต้องการ มีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงาน และมีความภาคภูมิใจในผลงาน

2.ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ หมายถึง การพยายามอย่างสุดความสามารถของตน เพื่อให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมาย การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศแรงกายแรงใจสติปัญญาในการทำงานที่ดี การใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด ประสบผลสำเร็จต่อองค์การ

3.ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์การ ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์การอื่น หรือองค์การจะเกิดภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจพนักงานจะไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์การ ปฏิบัติงานในฐานะของพนักงานอย่างแน่วแน่ เป็นไปตามความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ Steers ได้นำเสนอแบบจำลองความผูกพันต่อองค์การ โดยได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

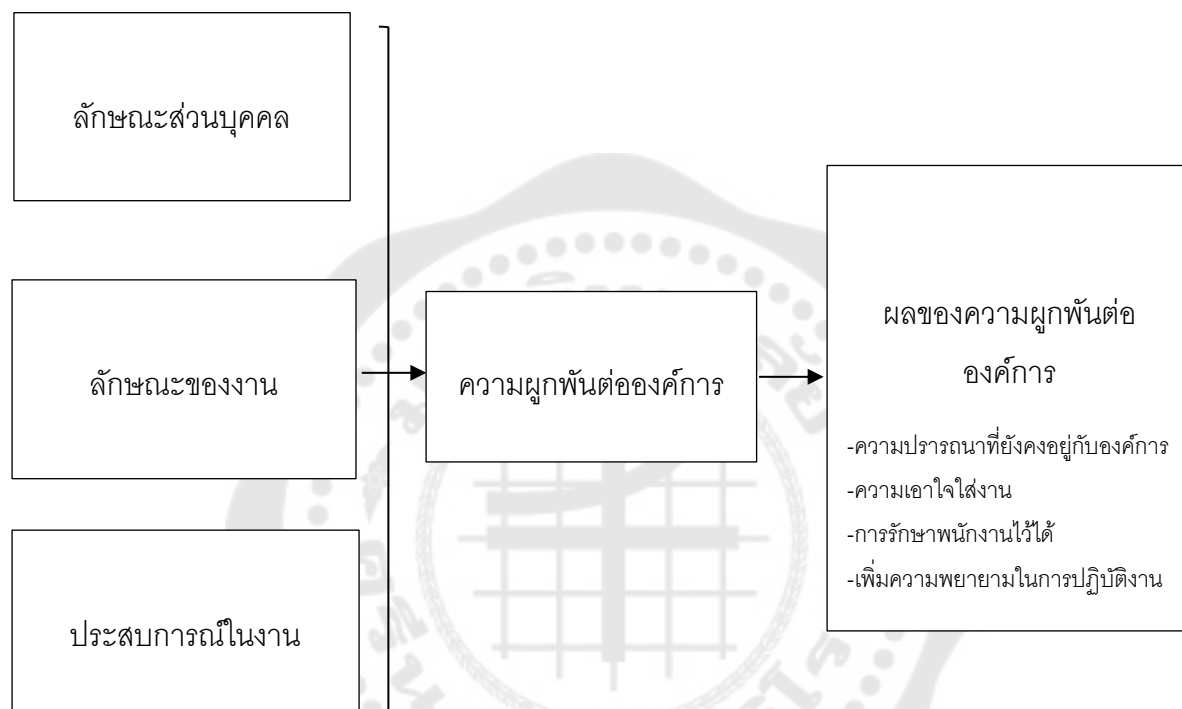
- 1.ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์การ
- 2.ความผูกพันต่อองค์การ
- 3.ผลของความผูกพันต่อองค์การ

องค์ประกอบในด้านปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์การนั้น Steers ได้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

- 1.คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง สิ่งที่จะบ่งคุณสมบัติของบุคคลนั้นๆ ได้แก่ ความอิสระ การศึกษา อายุ ความชอบ ความต้องการประสบความสำเร็จ
- 2.ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะสภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบ ปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร ซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ ความเข้าใจในการทำงาน ความมีอิสระในงาน ลักษณะงานที่หลากหลาย ลักษณะงานที่ทำหาย ลักษณะงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น และโอกาสก้าวหน้าในงาน
- 3.ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง เรื่องราวที่บุคคลพบระหว่างการทำงาน โดยเป็นความผูกพันทางจิตวิทยากับองค์การคือ ความรู้สึกที่ตนเองมีบทบาท และความสำคัญกับ

องค์การ รู้สึกมีความหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความน่าเชื่อถือขององค์การ
ความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์การ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน

แสดงแบบจำลองความผูกพันต่อองค์การ (Model of Organizational Commitment)



ภาพประกอบ 2 แสดงแบบจำลองความผูกพันต่อองค์การ (Model of Organizational Commitment)

ที่มา : Steers (1977, P.46-47)

Mowday et al. (1982, p. 80) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การเชิงทัศนคติได้ดังต่อไปนี้ คือ ความต้องการเฉพาะบุคคลที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์การใดองค์การหนึ่งโดยมีลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ความให้เชื่อมั่นในเป้าหมายและยอมรับคุณค่าขององค์การ
2. ความตั้งใจที่จะใช้ความสามารถเพื่อทำงานให้องค์การ
3. ความต้องการอย่างมากที่จะดำรงอยู่ในองค์การ

Allen and Meyer (อ้างถึงใน กฤษฎวรรณ นวกุล, 2547, หน้า 8) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การนั้นประกอบไปด้วยโครงสร้าง 3 ลักษณะ ได้แก่

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) คือ ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากจิตใต้สำนึก ความรู้สึกจากส่วนบุคคล ซึ่งเป็นความรู้สึกที่ยึดติด และผูกพันกับองค์การโดยมีความรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) คือ ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดไตร่ตรองของบุคคลที่ได้จากผลตอบแทนขององค์การ โดยสามารถแสดงออกมาในลักษณะของพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างต่อเนื่อง ทั้งยังแสดงให้เห็นว่า บุคคลนั้นต้องการทำงานต่อกับองค์การต่อไป หรือมีการโยกย้ายเปลี่ยนสถานที่ทำงาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) คือ ความผูกพันที่เกิดจากสภาพแวดล้อมสังคม วัฒนธรรมขององค์การ และค่านิยม โดยเป็นความผูกพันที่ส่งผลมาจากการได้รับการตอบแทนจากองค์การ สามารถแสดงให้เห็นออกมาได้จากความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมของแต่ละบุคคลอย่างมั่นคงในองค์การ ประกอบด้วย 3 ประการ (Porter et al., 1974, อ้างถึงใน สมชี้น นาคพลัง, 2547, หน้า 22)

1. ความทุ่มเทความพยายามด้วยความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์การ
2. ความปรารถนาที่จะจงรักภักดีเพื่อดำรงความเป็นส่วนหนึ่งกับองค์การ
3. การยอมรับ เชื้อมั่นในเป้าหมาย วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์การ

Porter and Smith (1991) ได้ให้ความหมายของความผูกพันขององค์การออกเป็น 3 ลักษณะดังนี้

1. ความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ เป็นลักษณะของคนที่มีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ โดยมีความเชื่อต่อองค์การเป็นองค์การที่ดีที่สุดจึงตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พร้อมทั้งจะสนับสนุนกิจการและเป้าหมายขององค์การ

2. ความทุ่มเทและเต็มใจที่จะพยายามเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การมากที่สุด เป็นลักษณะที่บุคคลเต็มใจที่จะเสียสละเพื่อการทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การวางไว้ ส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าเพื่อความคงไว้ของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นลักษณะที่บุคคลมีความจงรักภักดี ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความตั้งใจ

ที่จะปฏิบัติงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง และมีความยินดีที่จะแสดงออกว่า ตนนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

Miner (1992, p. 124) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 2 ด้านดังนี้

1. ด้านพฤติกรรม ในความผูกพันในรูปของพฤติกรรม การแสดงออกอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่องในการทำงาน ไม่ย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน รักษาสมาชิกภาพในองค์การไว้ ซึ่งแนวคิด เป็นแนวคิดของ เบคเกอร์ ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่า ในความผูกพันต่อองค์การเป็นผล ของพนักงานที่ได้ชั่งน้ำหนักแล้วว่า เมื่อพนักงานลาออกจากองค์การไป พนักงานจะสูญเสีย อะไรบ้าง จากการที่พนักงานเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การแล้ว จะเกิดการลงทุนทางด้าน เวลา กำลังกาย สติปัญญา หรือกำลังใจที่เสียไปให้กับองค์การ เบคเกอร์กำหนดสิ่งนี้ว่าไซด์-เบต (Side-bet) การที่พนักงานได้ลงทุนในองค์การ พนักงานมีความคาดหวัง และประโยชน์ที่จะได้รับจาก องค์การภายในระดับที่พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า ในผลการศึกษาที่มีนักวิจัยหลายคนได้ยังไม่สามารถ สรุปได้แน่นอน อันเนื่องมาจากตัวแปรในด้านลักษณะส่วนบุคคล เมื่อนำมาทดสอบ พบว่า มีเพียง ตัวแปรบางตัวเท่าที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และพบว่าปัจจัยวิทยาทางสังคม เป็นตัวแปรที่สามารถใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ดีกว่า ซึ่งแนวคิดนี้บ่งบอกว่าพนักงานมี ความกลัวที่จะสูญเสียประโยชน์หากพนักงานยังคงอยู่กับองค์การ

2. ด้านทัศนคติ คือ ความคิดของพนักงานที่รู้สึกว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ ใน การแสดงออกมาในรูปแบบความเชื่อมั่น การยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ พนักงาน มีความพร้อมที่จะทุ่มเท พยายามอย่างมากเพื่อองค์การ ในความผูกพันต่อองค์การทางด้าน ทัศนคติ ที่สตีเยอร์และพอร์ทเทอร์ (Steers and Porter) แบ่งความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ส่วน คือ ความรู้สึกผูกพันอย่างแน่นแฟ้นที่มีต่อองค์การที่พนักงานทำงานอยู่ โดยมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายขององค์การ และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งสภาพ สมาชิกขององค์การ โดยในต่อมา มาวอเคย์ สตีเยอร์ และพอร์เตอร์ (Mowday, Porter and Steers) มีการพัฒนาแนวคิดของความผูกพันต่อองค์การ แบ่งองค์ประกอบผลต่อความผูกพันต่อ องค์การเป็น 4 ส่วน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะขององค์การ และ ปัจจัยประสพการณ์ทำงาน ซึ่งมองว่าพนักงานจะยังคงอยู่ในองค์การ เพราะพนักงานมีความ ปรารถนาที่จะคงอยู่อยู่กับองค์การดังเดิม

Merriam-Webster (1999, p 231) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การเชิง ทัศนคติดังต่อไปนี้ คือ การทำสัญญาข้อตกลงองค์การกับบุคคลากรในองค์การในอนาคต

1.การที่ให้อำนาจต่อภาระหน้าที่ เช่น การเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพมั่นคง บุคลากรในองค์การรู้สึกมั่นคงเมื่ออยู่ในองค์การนี้

2.การให้อำนาจสัญญาว่าจะทำบางสิ่งบางอย่างในอนาคต เช่น ถ้าพนักงานทำงานอย่างเต็มที่ผลประกอบการขององค์การออกมาดี พนักงานก็จะได้รับโบนัสมาก

Mowday, Porter et al. (1982, p. 27) ให้อธิบายว่า ความสัมพันธ์ที่จะแสดงถึงความเชื่อมโยงพนักงานกับองค์การ รวมความหมายไปถึงความพึงพอใจในงานของพนักงาน เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละคนที่จะเกี่ยวข้องในการทำงานให้กับองค์การ เป็นทัศนคติที่หนักแน่นเป็นไปในทางบวกต่อองค์การ โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะแสดงออกถึงความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อทำงานให้แก่องค์การ เชื่อมมัน ยอมรับเป้าหมายในความสำเร็จขององค์การ

Schaufeli, et al. (2002, pp. 74-75) ได้อธิบายถึงความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นสภาวะทางจิตทางบวกที่มีต่องาน เป็นอารมณ์ ความรู้สึก และความคิด ซึ่งมีความคงทนไม่เปลี่ยนแปลง ไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะเจาะจงต่อวัตถุ สถานการณ์ ตัวบุคคล หรือพฤติกรรม โดยบุคคลที่มีความผูกพันในงานจะมีพลังในการทำงาน และมีสภาพจิตใจที่สามารถปรับกลับสู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็วในขณะที่ทำงาน แม้ว่าจะมีอุปสรรคในการทำงาน มีความรู้สึกว่างงานนั้นมีความสำคัญ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีแรงบันดาลใจในการทำงาน ภูมิใจกับงานที่ทำ และรู้สึกว่างงานมีความทำลาย รวมทั้งมีสมาธิจิตใจจดจ่อกับการทำงานอย่างมีความสุข รู้สึกว่าเวลาผ่านอย่างรวดเร็วจนยากที่จะแยกบุคคลนั้นออกจากงานได้

Sheldon (1971, p. 143) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่า ทัศนคติของพนักงานที่เชื่อมโยงระหว่างพนักงานกับองค์การ เกิดจากการที่พนักงานพิจารณาลงทุนกับองค์การ ในรูปของสิ่งที่ได้ลงทุนไปในทำงานงานคือ แรงกาย แรงใจ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ ที่จะทำให้อุญเสียโอกาสที่จะไปทำงานอื่น ในสิ่งที่สูญเสียไปกับการลงทุนไปจะส่งผลตอบแทนคืนมาอาจจะอยู่ในรูปแบบของ ตำแหน่ง การได้รับการยอมรับ ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น สิทธิพิเศษในองค์การ ในสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าผู้ที่ได้ลงทุนน้อยกว่า นอกจากนี้การมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ในการลงทุนนั้นองค์การหากขาดตัวแปรดังกล่าวแล้ว จะมีผลที่ตามมาคือ ความผูกพันต่อองค์การพนักงานจะลดลงไป

Hrebiriak and Alutto (1972, p. 556) ได้กล่าวว่า ในความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์การ ในการลงทุนแรงกาย แรงใจ สติปัญญาที่จะ

ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่อยากจะลาออกจากองค์กร แม้ว่าจะได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่น ๆ ในรูปแบบของผลตอบแทน ตำแหน่ง สูงกว่าที่เป็นอยู่ก็ตาม

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาตามแนวคิดของ Steers (1977, p. 46-47) ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรที่แสดงออกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจด้วยความเต็มใจ ประกอบด้วย 1)ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2)ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร 3)ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาที่เกี่ยวกับลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

Organ (1990) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรไว้ 5 องค์ประกอบด้วยกัน ดังนี้

1.พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ คือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความสมัครใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เช่น การเข้าช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในทันทีเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือการปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ การแนะนำบุคลากรใหม่เกี่ยวกับวิธีการใช้วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ

เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานตลอดจนการให้อุปกรณ์ หรือทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่เพื่อนร่วมงานที่ขาดแคลน

2.พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น คือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นก่อนที่จะกระทำการใด ๆ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากระทบกระทั่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในภายหลัง เนื่องจากการปฏิบัติงานนั้นทุกคนในองค์กรต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทำให้การกระทำ และการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งอาจจะมีผลกระทบต่อบุคคลอื่นได้ ดังนั้นในการปฏิบัติงานนั้นจึงควรให้ความสนใจเอาใจใส่ความรู้สึก หรือความต้องการของผู้อื่นด้วย เช่น การเคารพสิทธิ และความต้องการของเพื่อนร่วมงานในการร่วมแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กร ซึ่งรวมถึงการปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นก่อนที่จะมีการดำเนินการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานว่ามีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของคนอื่นหรือไม่

3.พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น คือ สิ่งที่แสดงออกมาต่อความอึดอัด ความเสียใจ ความเครียด ความผิดหวัง การใช้ความพยายามในการแสดงออกต่อพฤติกรรม ปฏิริยาเชิงลบ ในการอดทนอดกลั้นเพื่อส่วนรวม

4.พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ คือพฤติกรรมของพนักงานที่มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การด้วยความซื่อสัตย์ โดยมีความเคารพในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ เช่น ติดตามข่าวสาร สนใจและตั้งใจเข้าร่วมประชุม ร่วมอภิปรายในการประชุมในหัวข้อต่าง ๆ รักษาความลับขององค์การ ร่วมถึงการแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่เหมาะสมต่อการพัฒนาระบบงานการปฏิบัติงานขององค์การ

5.พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ คือ พฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อองค์การในความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม โดยที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือเพื่อปรับปรุงพัฒนาองค์การ การรักษาความสะอาด การดูแลรักษาทรัพยากรขององค์การ การปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนจนเสร็จแม้ว่าจะต้องทำนอกเหนือเวลางานปกติก็ตาม ไม่ใช้เวลาในการทำงานที่จะต้องปฏิบัติงานไปใช้ในกิจกรรมส่วนตัว

Graham (2000, pp. 518-525) ได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1.ความจงรักภักดีต่อองค์การ ในพฤติกรรมที่แสดงความจงรักภักดีต่อองค์การ การปกป้ององค์การจากภัยคุกคามต่าง ๆ มีการเสียสละเพื่อองค์การ การทำประโยชน์ และการให้ความร่วมมือกับองค์การ

2.การเคารพเชื่อฟังองค์การ การที่ยอมปรับเปลี่ยนให้เข้าข้อกำหนด และนโยบายขององค์การ การเคารพเชื่อฟังต่อกฎระเบียบ และคำสั่งที่องค์การมอบหมายให้ทำได้เป็นอย่างดี รวมไปถึงการมีความรับผิดชอบ การตรงต่อเวลา

3.การมีส่วนร่วมในองค์การ เป็นพฤติกรรมที่ให้ความสนใจต่อกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์การได้จัดขึ้น ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความรับผิดชอบส่วนร่วมกับองค์การ เช่น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใหม่ๆ การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การที่จัดขึ้น การเข้าร่วมประชุมด้วยความสนใจ และเต็มใจ เป็นต้น

Newstrom and Davis (1997, pp. 265, 304-305) ได้กล่าวว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คือ พฤติกรรมที่พนักงานแสดงออก หรือปฏิบัติด้วยความสมัครใจ ซึ่งเป็นการสนับสนุนความสำเร็จขององค์การ และเป็นพฤติกรรมที่ช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

Moorhead and Griffin (1998, p. 107) ได้กล่าวว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ พฤติกรรมที่สนับสนุนให้องค์กรเจริญก้าวหน้าไปในทางบวก

Kreitner and Kinicki (2001, p. 95) ได้กล่าวว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่า หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่อยู่นอกเหนือจากข้อกำหนดในหน้าที่การปฏิบัติงาน

George and Jones (2002, p. 95) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ว่าเป็นพฤติกรรม หรือการกระทำของบุคคลที่อยู่นอกเหนือจากข้อปฏิบัติของหน้าที่ ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรไม่ได้บังคับให้ปฏิบัติ แต่ที่สิ่งทีกระทำนั้นต่อส่งผลดี และให้องค์กรสามารถอยู่รอดต่อไปได้

Riggio (2002, pp.239-243) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรว่า หมายถึง พฤติกรรมในทางบวกของบุคคลที่สนับสนุนกลุ่มงาน และองค์กรให้ปฏิบัติงานอย่างราบรื่น และเป็นพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือจากข้อกำหนดในการปฏิบัติงาน

Spector (2003, p. 250) ได้อธิบายถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรว่า เป็นพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือคำสั่งของงาน เป็นประโยชน์ให้กับองค์กร เช่น การตรงต่อเวลา การช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การอาสาปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องร้องขอการให้คำแนะนำเพื่อการพัฒนาในด้านต่างๆ ขององค์กร และการไม่เสียเวลาในการปฏิบัติงานไปโดยเปล่าประโยชน์ เป็นต้น ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญในการสนับสนุนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กรโดยรวม

Hellriegel, Slocum and Woodman (2004, p. 138) ได้อธิบายถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรคือ พฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือจากหน้าที่การปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ แต่เป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นต่อความอยู่รอดขององค์กร หรือมีความสำคัญต่อภาพลักษณ์ และการยอมรับขององค์กร

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่กล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาตามแนวคิดของ Organ (1990) แบ่งองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรไว้ดังนี้ 1) พฤติกรรมการช่วยเหลือ 2) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ 3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น 4) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น 5) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาที่เกี่ยวกับลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

กุหลอน ธนาพงศ์ธร (2526, หน้า 167-171) ได้อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึง และควรให้ความสำคัญเป็นอันดับต้นๆ เพราะการได้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะการทำงานที่ดี ย่อมจะส่งผลให้ได้ผลการปฏิบัติที่ดี และองค์กรมีความเจริญรุ่งเรืองได้ เปรียบได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคลนั้นมีความสำคัญดังต่อไปนี้

1. ช่วยทำให้ระบบและวิธีทำงานให้มีสมรรถภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น
2. ช่วยทำให้ลดต้นทุน ค่าใช้จ่ายในสำนักงาน หรือความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการทำงาน เพราะพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมแล้ว จะสามารถทำงานได้อย่างเข้าใจ และถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยลง
3. ช่วยย่นเวลาของการเรียนรู้งาน ในพนักงานที่เข้ามาทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งป้องกันความเสี่ยงต่างๆ อาจเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูก
4. ช่วยกระตุ้นพนักงานให้ทำงาน เพื่อหน้าที่การงาน ในทั่วไปการเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กร จะประเมินจากความรู้ ความสามารถ ของพนักงานในตำแหน่งที่ได้รับ การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น คนที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าคนที่ยังไม่ได้รับการพัฒนา
5. ช่วยทำให้พนักงานที่ได้รับการพัฒนา มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ สามารถต่อยอดให้ทันสมัยต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และในที่สุดก็ย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

บุญแสง ชีระภากร (2533, หน้า 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ในคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความพึงพอใจที่แตกต่างกันในการรับรู้ของพนักงาน ล้วนแต่มีพื้นฐาน ภูมิหลังที่เฉพาะตัว พนักงานบางคนมีความสำคัญเนื้อหาของงาน พนักงานบางคนให้ความสำคัญสภาพแวดล้อม และพนักงานบางคนให้ความสำคัญของค่าตอบแทน พนักงานบางคนจะเน้นในเรื่องความก้าวหน้าในอนาคตที่มีความแตกต่างกัน

ผจญ เฉลิมसार (2540, หน้า 24) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ในคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่ครอบคลุมเกี่ยวกับชีวิตในการทำงานของพนักงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน มีเป้าหมายสำคัญคือ ลดความเครียด ความกดดันภายใต้ในการทำงานขององค์กร เพิ่มความพอใจในการทำงาน ถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สรรเสริญ เตชะบุรพา (2545, หน้า 13) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานคือ การที่พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน มีความสุขที่จะได้ทำงาน พนักงานมีสุขภาพจิตที่ดีส่งผลให้ งานขององค์กรมีประสิทธิภาพที่ดี

นวรรตน์ ณ วันจันทร์ (2548, หน้า 10) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานคือ การที่มีกำลังใจ มีกำลังกายที่ดีในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานมีความสมบูรณ์แบบ

จิตสุตา มงคลวัจน์ (2549, หน้า 14) กล่าวว่า ในการตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของพนักงานในการทำงาน จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ได้จากความปลอดภัยในการทำงาน พนักงานมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ค่าตอบแทนการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน จะนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรและคุณภาพในการทำงานของพนักงาน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้เสนอมิติคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย 5 มิติ ได้แก่ (ILO อ้างถึงใน ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์, 2551, หน้า 15)

1.การได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เป็นความคุ้มครองขั้นพื้นฐานที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการทำงานในฐานะลูกจ้าง ประเด็นที่ต้องพิจารณา ได้แก่ สุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และความมั่นคงในการทำงาน โดยลูกจ้างไม่ถูกเลิกจ้างอันเนื่องมาจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ หากสถานประกอบการกิจการจำเป็นต้องเลิกจ้างจะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์เลิกจ้างที่เหมาะสม และเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง

2.การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน เป็นเรื่องของการคุ้มครองให้ลูกจ้าง ได้รับความเป็นธรรมในสถานประกอบการ

3.การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ได้แก่ การให้โอกาสในการร่วมตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญ ทำให้ลูกจ้างตระหนักถึงความสำคัญของตนต่อสถานประกอบการ ความรู้สึกนี้จะเอื้อต่อบรรยากาศของแรงงานสัมพันธ์ที่ดี และยังช่วยให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

4.การได้ทำงานที่ทำทลายความสามารถในงาน ที่ถือว่าทำทลายความสามารถนั้นจะต้องเป็นงานที่ไม่ซ้ำซากจำเจ น่าเบื่อหน่าย เป็นงานที่กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สิ่งนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ทำงาน ได้ทั้งด้านจิตวิทยา สังคม และเศรษฐกิจ ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

5.ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิต โดยทั่วไปของแต่ละคน นอกเหนือจากชีวิตการทำงานของลูกจ้าง ที่สถานประกอบการต้องให้ความสำคัญ มุมมองเชิง

สังคมเป็นอีกภาพลักษณ์ที่ลูกจ้างต้องการให้สถานประกอบการรับผิดชอบต่อชีวิตของลูกจ้าง และชุมชนที่สถานประกอบการตั้งอยู่

ภัทรศรี โตตาบ (2551, หน้า 42) ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า ความรู้สึกที่แต่ละบุคคลได้รับจากประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในองค์การ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน มีสุขภาพจิตที่ดี และมีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจะส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, สถาบันส่งเสริมขีดความสามารถมนุษย์ (2552, หน้า. 7-9) MS - QWL ถือเป็นมาตรฐานเดียวในประเทศไทยที่ให้ความสำคัญกับการดูแลคุณภาพชีวิตของ คนทำงานอย่างจริงจัง สถาบันส่งเสริมขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยได้ให้แนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย 2 หลักการคือ

1.ระบบบริหารจัดการ (Management System) หมายถึง กลไก หรือระบบที่เกี่ยวข้องกับการให้ทิศทาง และการควบคุมองค์การ อาทิ นโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนงาน ขั้นตอน วิธีปฏิบัติ การดำเนินงาน การควบคุม การตรวจสอบ และวัดผล ซึ่งมีองค์ประกอบคือ บุคลากร ทรัพยากรต่างๆ ในองค์การที่มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกัน เพื่อให้ข้อกำหนดแห่งมาตรฐาน หรือการจัดการใดๆ ได้รับการปฏิบัติอย่างครบถ้วน และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

2.คุณภาพชีวิตจากนิยามขององค์การอนามัยโลก ได้บัญญัติไว้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ด้วยการมีสุขภาวะที่สมบูรณ์ และมีความมั่นคง ซึ่งครอบคลุมถึงสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน อันได้แก่ ทางร่างกาย ทางอารมณ์ ทางสังคม และจิตวิทยา

พรพัชรี แจ่มครุฑ (2554, หน้า 83) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความรู้สึกที่พนักงานพอใจจากการทำงานที่ตอบสนองความคาดหวัง ความสุข สนับสนุนการใช้ชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ

Davis (1977, p. 53) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมกับงานและมนุษย์ที่มักจะมีผลในทางเศรษฐศาสตร์

Walton (1974, pp. 12-16) ได้กล่าวว่า ในคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า คุณภาพชีวิตในความเป็นส่วนตัวของบุคลากร (Humanistic) ในสภาพแวดล้อมของบุคลากร ที่สามารถจะทำให้งานบรรลุตามเป้าหมาย มีผลของงาน และมีการเติบโตของภาวะเศรษฐกิจตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในการทำงาน กำหนดว่าคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อกำหนดในตัดสิน 8 ข้อดังนี้

1.ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่สื่อถึงคุณภาพชีวิตของการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลต้องการมีชีวิตที่อยู่นอกเหนือจากนี้บุคคลยังมองเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทงานแบบเดียวกัน

2.ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy working condition) คือ พนักงานควรอยู่ในสถานที่ทำงานที่เป็นไปตามข้อกำหนดมาตรฐานความปลอดภัย เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุที่เสี่ยงต่อชีวิต และทรัพย์สิน และต้องไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ โดยจะสถานที่ทำงานนั้นต้องเป็นตามข้อกำหนดความปลอดภัยที่ถูกต้อง

3.ด้านโอกาสและการพัฒนา (Development of human capacities) คือ การจัดอบรมให้แก่พนักงาน การนำพนักงานออกไปดูการทำงานภายนอก เพื่อพัฒนาศักยภาพความสามารถของพนักงาน การให้ความรู้ และทักษะต่างๆ เพิ่มขึ้น การให้พนักงานได้ใช้ศักยภาพของตนทำงานอย่างเต็มที่

4.ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) คือ งานและหน้าที่ที่พนักงานได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ โดยพนักงานสามารถเพิ่มความสามารถของตนเองให้ดีขึ้น ให้ได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น และต้องพัฒนาความสามารถของตนเองให้มั่นคง มีทักษะด้านการทำงานใหม่ๆขึ้นเพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป

5.ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน (Social integration) คือ การทำงานร่วมกัน การได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน มีการยอมรับซึ่งกันและกัน การร่วมมือกันช่วยทำงาน การที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นไม่สามารถทำได้โดยลำพังต้องมีทีมงานคอยช่วยเหลือกันทำงาน งานที่ได้ถึงจะออกมาสมบูรณ์แบบ ซึ่งการทำงานร่วมกันเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคม ซึ่งการทำงานร่วมกันส่งผลต่อบรรรภาศในการทำงาน

6.ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้อำนาจที่พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน

7.ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) คือ การที่บุคคลสามารถแบ่งแยกเวลา และจัดเวลาส่วนตัวและเวลาการทำงานออกจากกันได้อย่างสมดุล และเหมาะสมต่อชีวิตตนเองได้เป็นอย่างดี ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเอง และครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ โดยจะต้องจัดสรรบทบาทความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต

8.ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (Social relevance) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่า ความสำคัญของงาน และอาชีพของผู้ปฏิบัติเช่นกัน ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการองค์กรของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่นๆ เกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

Guest, (1979, p. 76) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นผลของพฤติกรรมในการทำงานที่เกิดจากประสบการณ์ทำงานในหลายๆ ด้านในความรู้สึก เช่น ความรู้สึกที่มีต่อเงินเดือน หรือผลตอบแทน เป็นต้น

Dubrin (1981, p. 51) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่พนักงานมีความรู้สึกต่อความพึงพอใจที่ได้รับการตอบสนองการจากทำงาน

Umstot (1984, pp. 423-424) ได้แนะนำถึงวิธีการแก้ไขปัญหเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 4 แนวทาง ได้แก่

1.การร่วมกันแก้ไขปัญห (Participative Problem Solving) คือ การแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นร่วมกันระหว่างฝ่ายผู้บริหาร และพนักงาน โดยอาจทำได้โดยจัดตั้งกลุ่มคุณภาพเพื่อแก้ปัญหที่เกิดขึ้นร่วมกัน

2.การออกแบบงานใหม่ (Work Restructuring) เป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ใช้วิเคราะห์งานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้มีความน่าสนใจมากยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถมาให้นบุคคลนั้นสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้มีโอกาสดำเนินงาน เช่น การออกแบบระบบงานใหม่ให้เกิดปัญหาในการทำงานน้อยที่สุด มีความทันสมัย และปลอดภัย

3.การหาระบบการให้รางวัลใหม่ ๆ (Innovative Reward System) ระบบการให้รางวัลผลตอบแทน ที่จะช่วยกระตุ้นการทำงานการผลิตให้สูงขึ้น เช่น การใช้ Scanlon plan

4.การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Improving the Work Environment) เป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การเปลี่ยนแปลงเวลาการทำงาน กฎระเบียบต่างๆ การปรับปรุงสภาพการทำงานให้เป็นที่น่าพอใจ สะดวก และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัย และสะดวกสบาย

Umstot (1984, p. 22) ได้กล่าวถึง ในคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่มีความผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่ในการทำงานของบุคลากร มีผลกระทบต่อการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร โดยเน้นที่คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยผลที่ออกมาส่งผลโดยตรงต่อตัวพนักงานคือ คือพนักงานจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นได้

Huse and Cummings (1985) ได้กล่าวถึงว่า ในคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความเกี่ยวข้องกันระหว่างความคาดหวังของพนักงาน และประสิทธิผลขององค์กร โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานเกิดจากความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งผลเนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานที่พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจ มีการศักยภาพในการทำงานของพนักงาน

Davis and Newstrom (1989, p. 387) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความรู้สึกของความไม่ชอบพอ หรือความชอบพอของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีที่สุด เหมาะสมที่สุดสำหรับพนักงาน และได้ผลดีที่สุดในการเชิงเศรษฐกิจสำหรับองค์กร

องค์ประกอบที่จะทำให้เกิด คุณภาพชีวิตในการทำงานมีด้วยกันทั้งสิ้น 10 ประการด้วยกัน ดังนี้ (Dessler 1991, p. 4 อ้างถึงใน นพรัตน์ รุจนกานต์, 2547)

- 1) มูลค่าของงานที่ทำ
- 2) สภาพแวดล้อมการทำงานมีความปลอดภัยมั่นคง
- 3) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอ
- 4) ความมั่นคง และหลักประกันในการทำงาน
- 5) การควบคุมการดูแลอย่างเหมาะสม
- 6) ได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
- 7) มีโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน
- 8) มีโอกาสได้รับความดีความชอบ
- 9) มีสภาพสังคมที่ดี
- 10) มีความเป็นธรรม และยุติธรรม

Robinson (1991, p. 670) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าเป็นกระบวนการที่องค์กรสนับสนุนความต้องการของพนักงาน โดยพัฒนาสิ่งที่เอื้ออำนวยต่างๆ ที่ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือเปรียบเสมือนแนวคิดที่ควบคุมปัจจัยต่างๆ ที่จำเป็นต่อการกำหนดเป้าหมายขององค์กร ที่ทำให้พนักงานมีหลักในการทำงานที่ดี และมีส่วนร่วมซึ่งกันและกัน

Kerce and Kewley (อ้างถึงใน นนทกานต์ วุฒิอารีย์, 2547, หน้า 18) ได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบที่สำคัญคือ

1. ความพึงพอใจในงานโดยรวม

2.ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ประกอบด้วย การบริการสังคม ความคิดริเริ่ม คุณธรรมในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน งานที่ได้รับมอบหมาย ความมีอำนาจหน้าที่ใน ส่วนงานของตน ความสามารถในการทำงาน สถานภาพทางสังคม นโยบาย และการปฏิบัติงาน ความมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมใน การทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสามารถของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความ รับผิดชอบในการทำงาน ความยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน และกิจกรรมระหว่าง การทำงาน

3.ลักษณะงาน ประกอบด้วย ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลาย ความ เป็นอิสระในงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับ โอกาสสร้างมิตรภาพ การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสำคัญ ของงาน และโอกาสการใช้ความสามารถ

4.ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน ประกอบด้วย ความเกี่ยวพันและความรู้สึกที่มีต่อ หน้าที่การงาน แนวโน้มในการหลีกเลี่ยงงาน ความรู้สึกผิดที่ทำงานไม่เสร็จทันเวลา การมีความ เกี่ยวข้องผูกพันกับงานสูง และความสิ้นหวังในคุณภาพการทำงาน หรือความไม่เอาใจใส่ต่องาน

Louis (1998, p. 6) ให้ความหมายว่า ในคุณภาพชีวิตการทำงานคือ สิ่งที่จะจัดการให้ ชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงานให้มีความสมดุล ทางบริษัทควรให้ความสำคัญและความใส่ใจกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน

Drafke and Kossen (2002, p. 305) ได้กล่าวถึง ในคุณภาพชีวิตในการทำงานคือ ระบบ ขั้นตอนที่ต้องจัดการตอบสนองความต้องการของพนักงาน ที่จะอำนวยความสะดวกพนักงานในการตัดสินใจ ที่ จะกระทบต่อการทำงานของพนักงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยต้องการ ที่จะศึกษาตามแนวคิด Walton (1974, pp.12-16) องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ ตัวบุคคลหรือสังคม ที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ การเติบโตของภาวะเศรษฐกิจที่ตอบสนองความ ต้องการขององค์การและความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน ได้กำหนดเกณฑ์ตัดสินใจบุคคล ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานออกไว้เป็น 8 ด้าน ดังนี้ ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย โอกาสและการพัฒนา ความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว การคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการ ศึกษาที่เกี่ยวกับลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความสัมพันธ์ระหว่างด้านประชากรศาสตร์และด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสงขลา ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย จำนวนทั้งหมด 370 ชุด สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสงขลา พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ตำแหน่งครู มีรายได้มากกว่า 30,001 บาท มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี และส่วนใหญ่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยการจำแนกตามเพศ และตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายได้ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รัตนภรณ์ บุญมี (2558) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี จังหวัดปราจีนบุรี ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย จำนวนทั้งหมด 90 ชุด สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี พบว่า ประชากรค่าเฉลี่ยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช. ประสบการณ์ทำงานอยู่ในระหว่าง 3 - 4 ปี และส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 6,001 - 10,000 บาท ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ทัศนีย์ ขาดีไทย (2559) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย จำนวนทั้งหมด 205 ชุด สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ พบว่า ประชากรค่าเฉลี่ยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท ประสบการณ์ทำงานอยู่ในระหว่าง 5 - 10 ปี และส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 30,001 - 45,000 บาท ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัย

ธุรกิจบัณฑิตมีปัจจัยส่วนบุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ความสัมพันธ์ระหว่างด้านลักษณะงานและด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

วฐู สนวนานนท์ (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย จำนวนทั้งหมด 642 ชุด สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 1-5 ปี มีสถานภาพโสด ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

อารีรัตน์ กันทอง (2552) ได้ศึกษาคุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท แคนนอนเอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย จำนวนทั้งหมด 198 ชุด สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี ระดับการศึกษาปวส.เป็นต้นไป มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 1-3 ปี มีสถานภาพโสด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการป้อนกลับจากการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศิริพร พันธุลี (2546) ได้ศึกษาความพึงพอใจในคุณลักษณะงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและค่านิยมการบริการของพนักงานโรงแรมจังหวัดเชียงใหม่ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย จำนวนทั้งหมด 162 ชุด สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21 - 25 ปี ระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือปวช. มีอายุการทำงานระหว่าง 1-3 ปี มีรายได้ในช่วง 5,000 บาทมากที่สุด ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในคุณลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่างด้านลักษณะงานและด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ (2557) ได้ศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่มีความพึงพอใจในงาน และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย จำนวนทั้งหมด 285 ชุด สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาโท มีอายุการทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี มีรายได้ในช่วง 11,000 – 15,000 บาท มีประเภทสายการปฏิบัติงานวิชาการมากที่สุด ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรคุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปิยวรรณ สุกดิษฐ์ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ในการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ คุณลักษณะงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัท พานาโซนิคคอมโมดีตี้ ซิสเต็มส์ เอเชียแปซิฟิก (ประเทศไทย) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย จำนวนทั้งหมด 300 ชุด สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุด้วยการคัดเลือกตัวแปร ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20 - 29 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับมัธยมปลาย/ปวส. มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่างด้านความผูกพันต่อองค์การและด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

พงษ์เทพ เจาะด่วน (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย จำนวนทั้งหมด 300 ชุด สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี มีอายุการทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี มีรายได้ในช่วง 30,001 บาทขึ้นไป ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พงศ์ศักดิ์ วังเร็ว (2559) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสมุทรปราการ การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสมุทรปราการ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย จำนวนทั้งหมด 93 ชุด สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี สถานภาพส่วนใหญ่โสด ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี มีอายุการทำงานระหว่าง 1 - 4 ปีเป็นส่วนใหญ่ มีรายได้ในช่วง 20,001 – 30,000 บาท และมีตำแหน่งงานพนักงานข้าราชการเป็นส่วนใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่างด้านความผูกพันต่อองค์กรและด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

พัทธนันท์ ศรีประชากร (2559) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษา บริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย จำนวนทั้งหมด 186 ชุด สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี สถานภาพส่วนใหญ่โสด ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวส. มีอายุการทำงานระหว่าง 1 - 5 ปีเป็นส่วนใหญ่ มีรายได้ในช่วง 10,000 – 15,000 บาท ผลการวิจัยพบว่า ด้านความผูกพันมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ปาริชาติ ปานสำเนียง (2555) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษาคณะแพทย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย จำนวนทั้งหมด 350 ชุด สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26- 35 ปี สถานภาพส่วนใหญ่โสด ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี มีอายุการทำงานระหว่าง 5 - 10 ปีเป็นส่วนใหญ่ มีรายได้ในช่วง 11,551 – 20,000 บาท ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ธันวาคมนี้ ประกอบของ (2560) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปิ่นเกล้าศรีอยุธยา ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย จำนวนทั้งหมด 153 ชุด สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพส่วนใหญ่สมรสแล้ว ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี มีอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไปเป็นส่วนใหญ่ มีรายได้ในช่วง 15,001 – 20,000 บาท ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความสัมพันธ์ระหว่างด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ธิดาเดียว เจริญมิตร (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนครปฐม ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย จำนวนทั้งหมด 161 ชุด สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31- 35 ปี สถานภาพส่วนใหญ่สมรสแล้ว ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี มีอายุการทำงาน 15 ปีขึ้นไปเป็นส่วนใหญ่ มีรายได้ในช่วง 30,001 บาทขึ้นไป ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนครปฐมในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

สุภารัตน์ ครูทูลีก (2557) ได้ศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย จำนวนทั้งหมด 400 ชุด สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20 - 25 ปี สถานภาพส่วนใหญ่โสด ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี มีอายุการทำงานน้อยกว่า 3 ปีเป็นส่วนใหญ่ มีรายได้ในช่วง 15,001 – 25,000 บาท ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รุจิรา เชาว์สุโข (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิต ขึ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการวิจัย จำนวนทั้งหมด 400 ชุด สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิเคราะห์พบว่า ผลทดสอบ สมมติฐานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

แนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ผู้วิจัยของอ้างอิงของ ปรมะ สตะเวทิน (2533) โดยต้องการที่จะศึกษาด้าน ประชากรศาสตร์เพราะลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันจะกำหนดลักษณะด้าน คุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันไป ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ ประสบการณ์ทำงาน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะงานและความ ผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงาน

ผู้วิจัยของอ้างอิงของ Hackman and Oldham (1980) ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ด้าน ประกอบไปด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงานและการได้รับข้อมูลย้อนกลับ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับ ลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อ องค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยของอ้างอิงของ Steers (1977) ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ ความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากเพื่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร นำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผู้วิจัยของอ้างอิงของ Walton (1974) ซึ่งประกอบไปด้วย 8 ด้าน ประกอบไปด้วย ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย โอกาสและการพัฒนา ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว การคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

ผู้วิจัยของอ้างอิงของ Organ (1990) ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ด้าน ประกอบไปด้วย พฤติกรรมความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรม การคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับ ลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อ องค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. จัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นสามารถคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่าง โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2549) ซึ่งสูตรในการคำนวณ ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ

$$\text{สูตร } n = p(1-p)Z^2 / e^2$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดตัวอย่าง
	P	แทน	สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำลังสุ่ม 0.50
	Z	แทน	ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ Z มีค่าเท่ากับ 1.96 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือระดับ .05
	e	แทน	ค่าความผิดพลาดสูงสุดที่เกิดขึ้น = .05

แทนค่าในสูตรดังนี้

$$n = (.05) (1 - .5) (1.96)^2 / (.05)^2$$

$$= 384.16 \text{ หรือ } 384 \text{ คน}$$

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 384 คนและเพิ่มจำนวนจำนวนตัวอย่างอีก 16 คน รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อเลือกสุ่มจากเขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานครที่มีบริษัทเอกชนจำนวนสูงสุด 5 เขตพื้นที่ เนื่องจากมีกลุ่มเป้าหมายที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชนอยู่เป็นจำนวนมาก อ้างอิงข้อมูลจาก ฐานเศรษฐกิจ (2559. สืบค้นเมื่อ 2 ตุลาคม 2563) ได้แก่ เขตคลองเตย เขตลาดพร้าว เขตบางรัก เขตสีลม เขตสาทร

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยเลือกเก็บตัวอย่างจากเขตพื้นที่ที่ได้ในขั้นตอนที่ 1 แบ่งเป็นท่าละละ 80 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน

ตาราง 1 การสุ่มตัวอย่างแบบโควตาเขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร

เขต	จำนวน
เขตคลองเตย	80
เขตลาดพร้าว	80
เขตบางรัก	80
เขตสีลม	80
เขตสาทร	80
รวม	400

ขั้นตอนที่ 3 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) เป็นการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกตามความเต็มใจของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่จะให้ข้อมูลจนครบจำนวน 400 คน

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อการศึกษาถึงลักษณะประชากรศาสตร์ ลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น 6 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพและประสบการณ์ทำงาน โดยเป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Questions) ให้ผู้ตอบเลือกเพียงข้อเดียว ได้แก่

ข้อที่ 1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ให้เลือกดังนี้

1. ชาย
2. หญิง

ข้อที่ 2 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูล ประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยใช้มาตรฐานการจัดกลุ่มอายุตาม Standard International Age Classification ขององค์การสหประชาชาติเป็นหลักในการพิจารณา ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่ม 5 ปีเป็นหลักในการแบ่งความกว้างของช่วงอายุ (ปิยนุช รัตนกุล, 2553) และเพื่อให้ได้คำตอบที่มีคุณภาพจึงขอเริ่มแจกแบบสอบถามตั้งแต่อายุ 20 ปีขึ้นไป ดังนี้

- 1.อายุระหว่าง 20-25 ปี
- 2.อายุระหว่าง 26-30 ปี
- 3.อายุระหว่าง 31-35 ปี
- 4.อายุระหว่าง 36-40 ปี
- 5.อายุ 41 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก ดังนี้

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญาตรี หรือ เทียบเท่า

3. สูงกว่าปริญาตรี

ข้อที่ 4 สถานภาพสมรส เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก ดังนี้

1. โสด

2. สมรส/อยู่ด้วยกัน

3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

ข้อที่ 5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) กำหนดรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจากข้อมูลฐานเงินเดือนขั้นต่ำปริญาตรี 15,000 บาทต่อเดือน ผู้วิจัยจึงขอเริ่มต้นจาก ช่วงแรกเป็นต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท โดยแบ่งออกเป็น 7 ช่วง ดังนี้

1. รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

2. รายได้อยู่ระหว่าง 15,001-20,000 บาท

3. รายได้อยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท

4. รายได้อยู่ระหว่าง 30,001-40,000 บาท

5. รายได้อยู่ระหว่าง 40,001-50,000 บาท

6. รายได้อยู่ระหว่าง 50,001-60,000 บาท

7. รายได้สูงกว่า 60,001 บาทขึ้นไป

ข้อที่ 6 ประสบการณ์ทำงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก ดังนี้

1. น้อยกว่า 2 ปี

2. ระหว่าง 3-5 ปี

3. ระหว่าง 6-8 ปี

4. มากกว่า 9 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การได้รับข้อมูลย้อนกลับ ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 25 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันดับภาคขึ้น

(Interval Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ การคำนวณหาอันตรภาคชั้น เพื่อแปลผลในแต่ละช่วง ประกอบด้วย

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

เพื่อให้ได้ลักษณะเกณฑ์เป็นการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) ผู้วิจัยใช้สูตรสำหรับการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละชั้น (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2544) ดังนี้

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

ดังนั้น เกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานอยู่ในระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานอยู่ในระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานอยู่ในระดับปาน

กลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานอยู่ในระดับน้อย

ที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 15 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ การคำนวณหาอันตรภาคชั้น เพื่อแปลผลในแต่ละช่วงประกอบด้วย

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

เพื่อให้ได้ลักษณะเกณฑ์เป็นการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) ผู้วิจัยใช้สูตรสำหรับการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละชั้น (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2544) ดังนี้

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

ดังนั้น เกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ที่มี ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีความคิดความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและความปลอดภัย โอกาสและการพัฒนา ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว การคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 40 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ การคำนวณหาอันตรภาคชั้น เพื่อแปลผลในแต่ละช่วง ประกอบด้วย

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

เพื่อให้ได้ลักษณะเกณฑ์เป็นการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) ผู้วิจัยใช้สูตรสำหรับการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละชั้น (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544) ดังนี้

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

ดังนั้น เกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้แก่ พฤติกรรมการช่วยเหลือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรม การคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 25 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ การคำนวณหาอันตรภาคชั้น เพื่อแปล ผลในแต่ละช่วง ประกอบด้วย

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

เพื่อให้ได้ลักษณะเกณฑ์เป็นการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) ผู้วิจัยใช้สูตร สำหรับการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละชั้น (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544) ดังนี้

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

ดังนั้น เกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร สามารถแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอยู่ในระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอยู่ในระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดขอบเขตของแบบสอบถาม ได้แก่ ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ ลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเพื่อสร้างแบบสอบถามให้มีความสอดคล้องกัน

3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยอาศัยกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ ลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

5. นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการสารนิพนธ์

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และการใช้สำนวนภาษา เพื่อปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้าย ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

7. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) สูตรของครอนบาค (Cronbach) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ค่าอัลฟาที่ได้แสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูงโดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ไม่ต่ำกว่า 0.7 โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น ซึ่งใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .802 หมายความว่ามีความเชื่อมั่นสูง และหากพิจารณารายด้าน (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2549) จะได้ผลดังนี้ 5

ตาราง 2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
ลักษณะงาน	
ด้านความหลากหลายของทักษะ	.835
ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	.875
ด้านความสำคัญของงาน	.812
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	.763
ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ	.800
ความผูกพันต่อองค์กร	
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.798
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	.731

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	.752
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	.752
ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือ	.772
ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	.797
ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	.719
ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	.815
ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	.874
คุณภาพชีวิตการทำงาน	
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.843
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย	.904
ด้านโอกาสและการพัฒนา	.742
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	.855
ด้านการบูรณาการทางสังคม	.773
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	.777
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	.885
ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	.723
รวม	.802

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้แบ่งลักษณะการเก็บข้อมูลทำการศึกษาออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้า จากหนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์ วารสาร เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตเพื่อ ประกอบการสร้างแบบสอบถาม

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง

การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากทำการรวบรวมข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลจาก แบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบ แบบสอบถามและคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก โดยคัดเลือกเฉพาะที่สมบูรณ์เท่านั้น

2. ทำการลงรหัส (Coding) ข้อมูล โดยแบ่งเป็นกลุ่มตามตัวแปรที่ทำการศึกษา และ นำข้อมูลบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์

3. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และประสิทธิภาพการทำงาน โดยการหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์ลักษณะงาน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 25 ข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard deviations)

4.3 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 15 ข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

4.4 การวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยใช้แบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 25 ข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

4.5 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 40 ข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

4.6 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2545), One-way analysis of variance 5 (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2549) หรือ สถิติ Brown-Forsythe (ภาณุมาศ ตัมพานุวัตร, 2551: อ้างอิงจาก Hartung (2001) และสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation) (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2549)

4.6.1 สมมติฐานที่ 1 พนักงานเอกชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ One-way analysis of variance (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2549) , สถิติ Independent t-test (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2549) และสถิติ Brown-Forsythe (B) (ภาณุมาศ ตัมพานุวัตร, 2551: อ้างอิงจาก Hartung (2001)

4.6.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation) (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2549)

4.6.3 สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation) (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2549)

4.6.4 สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation) (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2549)

4.6.5 สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation) (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2549)

4.6.6 สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation) (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2549)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย

การใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติโดยพิจารณาถึงวัตถุประสงค์และความหมายของข้อมูลที่ใช้ในวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้ลักษณะประชากรศาสตร์ ลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

นำมาวิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.1 การหาร้อยละ (Percentage) (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2545)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ

f แทน ความถี่ของคะแนน

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean หรือ) (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2545)

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

เมื่อ $\bar{x}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ S.D.) (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2549)

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

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง (Standard Deviation)

Σx^2	แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
$(\Sigma x)^2$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
N	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)

2. สถิติที่ใช้ทดสอบค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability of the test) โดยใช้วิธีหาค่าครอนบักอัลฟา (Cronbach's alpha) (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2549)

$$\alpha = \frac{k \text{ covariance/variance}}{1 + (k-1) \text{ covariance/variance}}$$

เมื่อ α	แทน ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
k	แทน จำนวนคำถาม
covariance	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
variance	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis) ประกอบด้วย

3.1 สถิติ Independent t-test ทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่ม เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศชายกับเพศหญิง โดยมีสูตรในการหาค่า t (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2549)

ดังนี้

กรณีที่ $S_1^2 = S_2^2$

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

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

กรณีที่ $S_1^2 \neq S_2^2$

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

$$\text{โดยที่ Degree of freedom (df)} = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ	t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\bar{X}_1$	แทน ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างกลุ่มที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างกลุ่มที่ 2
	S^2_1	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1
	S^2_2	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2
	n_1	แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	Df	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ($n_1 + n_2 - 2$)

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance)

ใช้ค่า F-Ratio กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน (กัลยา วาณิชย์
ปัญหา, 2549) มีสูตรดังนี้

ตาราง 3 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance)

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม (B)	k-1	$SS_{(B)}$	$MS_{(B)} = \frac{SS_{(B)}}{k-1}$	$\frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$
ภายในกลุ่ม (W)	n-k	$SS_{(W)}$	$MS_{(W)} = \frac{SS_{(W)}}{k-1}$	
รวม (T)	n-1	$SS_{(T)}$		

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

เมื่อ	F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
-------	---	--

Df	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ได้แก่ ระหว่างกลุ่ม (k-1) และภายในกลุ่ม (n - k)
K	แทน จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบ สมมติฐาน
N	แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
$SS_{(B)}$	แทน ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between sum of square)
$SS_{(W)}$	แทน ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม (Within sum of square)
$MS_{(B)}$	แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean square between groups)
$MS_{(W)}$	แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean square within groups)
$n - k$	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม (Within degree of freedom)

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไปเพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Fisher's least significant difference (LSD) (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2549)

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

โดยที่ $N_i - N_j$
Df = N-k

โดยที่ $n_i = n_j$
เมื่อ LSD แทน ผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากร
กลุ่มที่ i และ j

$t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k}$	แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t distribution ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม = $n - k$
MSE	แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม ($MS_{(w)}$)
n_i	แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i
n_j	แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม j
α	แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

3.3 สถิติ Brown-Forsythe (B) คือ การทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่ม ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (ภานุมาส ตัมพานวัตร, 2551: อ้างอิงจาก Hartung (2001) มีสูตรดังนี้

$$B = \beta = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(w)}} \text{ โดยค่า } MS_{(w)} = \sum_{i=1}^k \left[1 - \frac{n_i}{N} \right] S_i^2$$

เมื่อ	B แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe
$MS_{(B)}$	แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between Group)
$MS_{(w)}$	แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square Within groups) สำหรับ Brown-Forsythe
k	แทน จำนวนกลุ่มของตัวอย่าง
n_j	แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i
N	แทน ขนาดของประชากร
S_i^2	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง i

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Dunnett's T3 (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2549) มีสูตรดังนี้

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

เมื่อ	t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$MS_{(w)}$	แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square Within groups) สำหรับ Brown-Forsythe
	$\bar{x}_i$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง i
	$\bar{x}_j$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง j
	n_i	แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i
	n_j	แทน จำนวนตัวอย่างกลุ่มที่ j

3.4 การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation) ใช้ในการหาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยที่แต่ละตัวมีระดับการวัดของข้อมูลในระดับอันตรภาค (Interval scale) ขึ้นไปใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2549)

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

เมื่อ	r	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum X$	แทน ผลรวมของคะแนน x
	$\sum Y$	แทน ผลรวมของคะแนน y
	$\sum X^2$	แทน ผลรวมคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน ผลรวมคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง x และ y ทุกคู่
	N	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ความหมายของค่า r (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2549) คือ

1. ถ้า r เป็นลบแสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามคือถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลดถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

2. ถ้า r เป็นบวกแสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่มขึ้นด้วยถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย

3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก

5. ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อยลง
เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความหมาย

0.81 – 1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.61 – 0.80	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.41 – 0.60	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.21 – 0.40	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.01 – 0.20	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ และประสบการณ์ทำงาน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านลักษณะงาน
- ตอนที่ 3 ด้านความผูกพันต่อองค์กร
- ตอนที่ 4 ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร
- ตอนที่ 5 ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน
- ตอนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	165	41.3
หญิง	235	58.8
รวม	400	100.0
2. อายุ		
20 - 25 ปี	60	15.0
26 - 30 ปี	84	21.0
31 - 35 ปี	96	24.0
36 - 40 ปี	108	27.0
41 ปีขึ้นไป	52	13.0
รวม	400	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	136	34.0
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	220	55.0
สูงกว่าปริญญาตรี	44	11.0
รวม	400	100.0
4. สถานภาพ		
โสด	204	51.0
สมรส/อยู่ด้วยกัน	172	43.0
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	24	6.0
รวม	400	100.0

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	38	9.5
15,001- 20,000 บาท	44	11.0
20,001 - 30,000 บาท	124	31.0
30,001 - 40,000 บาท	72	18.0
40,001 - 50,000 บาท	54	13.5
50,001 - 60,000 บาท	48	12.0
สูงกว่า 60,001 บาท	20	5.0
รวม	400	100.0
6. ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 2 ปี	47	11.8
3-5 ปี	81	20.3
6-8 ปี	132	33.0
9 ปีขึ้นไป	140	35.0
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เป็นพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 ตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน ได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีจำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 58.8 และเพศชาย จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 36-40 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 รองลงมา 31-35 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 และ 26-30 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 รองลงมา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0

สถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0 รองลงมา สมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 และหย่าร้าง/แยกกันอยู่ กับหย่าร้างจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 รองลงมา 30,001-40,000 บาท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 และ 40,001-50,000 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5

ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ทำงาน 9 ปีขึ้นไป จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 รองลงมา 6-8 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 และ 3-5 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3

ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านลักษณะงาน

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลด้านลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ

ด้านความหลากหลายของทักษะ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
งานมีความหลากหลาย	3.82	0.76	ดี
งานถือว่าเป็นงานที่มีความรู้ สามารถพัฒนางานให้เกิดความสำเร็จในงาน	3.62	0.86	ดี
งานต้องใช้ทักษะความสามารถในหลายๆด้านการทำงานจึงสำเร็จ	3.57	0.90	ดี
งานมีความรู้สามารถก้าวหน้าต่อยอดให้เกิดกระบวนการการทำงานแบบใหม่ๆ	3.71	0.83	ดี
งานมีความรู้ใหม่ๆเกิดขึ้นให้สามารถได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะตนเอง	3.91	0.71	ดี
รวม	3.73	0.81	ดี

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ข้อมูลด้านลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า งานมีความรู้ใหม่ๆเกิดขึ้นให้สามารถได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะตนเอง อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมา งานมีความหลากหลาย อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และงานมีความรู้สามารถก้าวหน้าต่อยอดให้เกิดกระบวนการการทำงานแบบใหม่ๆ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลด้านลักษณะงาน ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน

ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
กระบวนการการทำงานมีวิธีการทำงานที่โดดเด่นและสร้างสรรค์	3.49	0.90	ดี
มีความรู้สีกว่างานมีความหมายมากกว่าความรับผิดชอบที่ต้องทำ	3.43	0.84	ดี
ภาคภูมิใจในงานตั้งเริ่มทำจนงานสำเร็จ	3.41	0.88	ดี
งานมีผลงานที่โดดเด่น สามารถสร้างประโยชน์ให้องค์กรได้สูงสุด	3.75	0.69	ดี
มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ทำให้ชีวิตก้าวหน้าไปในทางที่สำเร็จได้	3.64	0.74	ดี
รวม	3.54	0.81	ดี

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ข้อมูลด้านลักษณะงาน ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า งานมีผลงานที่โดดเด่น สามารถสร้างประโยชน์ให้องค์กรได้สูงสุด อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 รองลงมา มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ทำให้ชีวิตก้าวหน้าไปในทางที่สำเร็จได้ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และกระบวนการการทำงานมีวิธีการทำงานที่โดดเด่นและสร้างสรรค์ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลด้านลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน

ด้านความสำคัญของงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
งานมีประโยชน์ต่อองค์กร	3.75	0.81	ดี
งานมีความจำเป็นต่อความสำเร็จขององค์กร	3.60	0.79	ดี
งานไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตและผู้ร่วมงาน	3.76	0.62	ดี
งานมีความจำเป็นต่อชีวิตและทรัพย์สิน	3.71	0.59	ดี
งานมีกระบวนการทำงานที่พัฒนาส่งผลให้องค์กรได้รับ ความสำเร็จของงานที่เร็วและมีคุณภาพ	3.64	0.60	ดี
รวม	3.69	0.68	ดี

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ข้อมูลด้านลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า งานไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตและผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 รองลงมา งานมีประโยชน์ต่อองค์กร อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และงานมีความจำเป็นต่อชีวิตและทรัพย์สิน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลด้านลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน

ด้านความมีอิสระในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
มีอิสระในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างเต็มที่	3.66	0.62	ดี
มีโอกาสแสดงความคิดเห็น กำหนดขั้นตอนหรือวางแผนการทำงาน	3.59	0.65	ดี
กฎระเบียบส่วนใหญ่ในองค์การให้ความสำคัญเป็นอิสระในการทำงาน	3.68	0.63	ดี
มีอิสระในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ โดยผู้บังคับสามารถชี้แนะเรื่องงานได้	3.69	0.64	ดี
สามารถมีบทบาทในงานได้อย่างมีอิสระ โดยไม่มีเรื่องส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง	3.67	0.68	ดี
รวม	3.66	0.65	ดี

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ข้อมูลด้านลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า มีอิสระในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ โดยผู้บังคับสามารถชี้แนะเรื่องงานได้ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 รองลงมา กฎระเบียบส่วนใหญ่ในองค์การให้ความสำคัญเป็นอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และสามารถมีบทบาทในงานได้อย่างมีอิสระ โดยไม่มีเรื่องส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ

ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
สามารถทราบได้เองว่าผลงานที่ทำอยู่ดีมากหรือน้อยเพียงใด โดยที่ผู้อื่นไม่ต้องรอให้ผู้อื่นบอก	3.46	0.81	ดี
สามารถรับฟังผู้อื่นแสดงความคิดเห็น	3.74	1.02	ดี
ข้อมูลที่ได้รับมาสามารถช่วยสนับสนุนให้งานสำเร็จไปได้ด้วยดี	3.65	1.02	ดี
ข้อมูลที่ได้รับสามารถนำไปแก้ปัญห在工作上ให้ดีขึ้นได้ ผลงานมีคุณภาพมากขึ้น	3.56	1.09	ดี
ข้อมูลที่ได้รับสามารถนำไปพัฒนากระบวนการของการทำงานให้ดียิ่งขึ้นได้	3.93	0.87	ดี
รวม	3.66	0.96	ดี

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ข้อมูลด้านลักษณะงานด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อมูลที่ได้รับสามารถนำไปพัฒนากระบวนการของการทำงานให้ดียิ่งขึ้นได้ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมา สามารถรับฟังผู้อื่นแสดงความคิดเห็น อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และข้อมูลที่ได้รับมาสามารถช่วยสนับสนุนให้งานสำเร็จไปได้ด้วยดี อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65

ตอนที่ 3 ด้านความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
สนับสนุนและพอใจกับนโยบายการบริหารงานขององค์กร	3.93	1.02	ดี
มั่นคงและเชื่อมั่นต่อองค์กร	4.04	1.16	ดี
พอใจกับผลสำเร็จที่ปฏิบัติงาน	3.71	0.85	ดี
มีความเชื่อมั่นว่า ผลงานสามารถทำงานในสำเร็จได้อย่างดี	3.75	0.79	ดี
พอใจในสังคมและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่กำลัง ปฏิบัติงานอยู่	3.85	0.83	ดี
รวม	3.85	0.93	ดี

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า มีมั่นคงและเชื่อมั่นต่อองค์กร อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมา สนับสนุนและพอใจกับนโยบายการบริหารงานขององค์กร อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และพอใจในสังคมและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อ องค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน	3.89	0.89	ดี
ทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ทั้งในและนอกเวลางาน	2.99	0.89	ปานกลาง
พร้อมที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใดๆ	3.16	0.94	ปานกลาง
มีความขยันและตั้งใจที่จะทำงานให้เสร็จก่อนหรือภายในเวลาที่กำหนด	3.00	0.85	ปานกลาง
มีความพยายามที่จะทำความเข้าใจในงานที่ค่อนข้างยากและอุปสรรคเพื่อให้งานสำเร็จมีประสิทธิภาพที่ดี	3.55	0.95	ดี
รวม	3.32	0.90	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่าใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมา มีความพยายามที่จะทำความเข้าใจในงานที่ค่อนข้างยากและอุปสรรคเพื่อให้งานสำเร็จมีประสิทธิภาพที่ดี อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และพร้อมที่จะทำงานในประสบความสำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใดๆอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
มีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรนี้จนเกษียณอายุ	3.10	0.85	ปานกลาง
ยินดีที่จะร่วมงานกับองค์กรนี้แม้ว่ามีองค์กรอื่นเสนองานและเงินเดือนที่ดีกว่าปัจจุบัน	3.45	0.89	ดี
มักจะรู้สึกไม่ดีเมื่อได้ยินผู้อื่นพูดถึงองค์กรในแง่ลบ	3.14	0.87	ปานกลาง
องค์กรมีความมั่นคงในการทำงาน	3.47	0.71	ดี
องค์กรมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.46	0.84	ดี
รวม	3.33	0.83	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า องค์กรมีความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 รองลงมา องค์กรมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และยินดีที่จะร่วมงานกับองค์กรนี้แม้ว่ามีองค์กรอื่นเสนองานและเงินเดือนที่ดีกว่าปัจจุบัน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45

ตอนที่ 4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือ

ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
มักอาสาทำงานบางอย่างโดยที่ไม่ต้องร้องขอ	3.19	0.84	ปานกลาง
ปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงานโดยไม่ต้องร้องขอ	3.57	0.73	ดี
ให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	3.40	0.60	ปานกลาง
ให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานใหม่ แม้ว่าไม่ใช่งานในหน้าที่	3.30	0.76	ปานกลาง
ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทันหรือมีงานล้นมือ	3.59	0.80	ดี
รวม	3.41	0.75	ดี

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือ โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทันหรือมีงานล้นมืออยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 รองลงมา ปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงานโดยไม่ต้องร้องขอ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
มาทำงานอย่างสม่ำเสมอและตรงต่อเวลา	3.40	0.76	ปานกลาง
ไม่หยุดพักก่อนเวลาและไม่ใช้เวลาพักนานจนเกินเวลาที่กำหนด	3.36	0.81	ปานกลาง
หากทำงานไม่เสร็จมักจะทำงานในช่วงเวลาพักหรือเวลาเลิกงานเพื่อให้งานเสร็จ	3.44	0.79	ดี
เมื่อหิบบของส่วนรวมไปใช้ หลังเสร็จภารกิจจะนำมาวางไว้ที่เดิมอย่างเป็นระเบียบ	3.84	0.71	ดี
เมื่อถึงเวลานัดหมายการประชุมหรือทำงานร่วมกับผู้อื่น มักมาก่อนเวลาที่กำหนด	3.69	0.77	ดี
รวม	3.55	0.77	ดี

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า เมื่อหิบบของส่วนรวมไปใช้ หลังเสร็จภารกิจจะนำมาวางไว้ที่เดิมอย่างเป็นระเบียบ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมา เมื่อถึงเวลานัดหมายการประชุมหรือทำงานร่วมกับผู้อื่น มักมาก่อนเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และหากทำงานไม่เสร็จมักจะทำงานในช่วงเวลาพักหรือเวลาเลิกงานเพื่อให้งานเสร็จ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น

ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
สามารถเก็บอารมณ์และความรู้สึกได้เมื่อไม่พอใจที่ถูกหัวหน้าตำหนิในการทำงาน	3.79	0.81	ดี
เมื่อมีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานพยายามระงับอารมณ์เพื่อให้งานดำเนินต่อไปได้	2.91	1.01	ปานกลาง
มีความรู้สึกอยากที่จะปฏิบัติงานที่นี้ต่อไปโดยไม่ต้องลาออก	3.49	0.76	ดี
ทำงานเต็มที่แม้ว่างานจะหนักหรือเครียดก็ตาม	3.92	0.79	ดี
มีความตั้งใจในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน	3.32	0.91	ปานกลาง
รวม	3.48	0.86	ดี

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ทำงานเต็มที่แม้ว่างานจะหนักหรือเครียดก็ตาม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองลงมา สามารถเก็บอารมณ์และความรู้สึกได้เมื่อไม่พอใจที่ถูกหัวหน้าตำหนิในการทำงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และมีความรู้สึกอยากที่จะปฏิบัติงานที่นี้ต่อไปโดยไม่ต้องลาออก อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ต่อองค์การ ด้านพฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น

ด้านพฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
มักมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา กับเพื่อนร่วมงาน	3.62	0.72	ดี
มักใส่ใจกับพฤติกรรมการทำงานของตนเองที่จะมีผลกระทบต่อ ต่องานของผู้อื่น	3.66	0.80	ดี
เมื่อเห็นเพื่อนร่วมงานทำงานผิดพลาดท่านจะเข้าไปให้ความ ช่วยเหลือแก้ปัญหาในงาน	3.84	0.68	ดี
รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.73	0.76	ดี
ปรึกษาหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานก่อนตัดสินใจกระทำการใดที่ ก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้อื่น	3.50	0.74	ดี
รวม	3.67	0.74	ดี

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ด้านพฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า เมื่อเห็นเพื่อนร่วมงานทำงานผิดพลาดท่านจะเข้าไปให้ความช่วยเหลือแก้ปัญหาในงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และมักใส่ใจกับพฤติกรรมการทำงานของตนเองที่จะมีผลกระทบต่องานของผู้อื่น อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ด้านพฤติกรรมกรรมการให้ความร่วมมือ

ด้านพฤติกรรมกรรมการให้ความร่วมมือ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
มักจะเข้าร่วมประชุมตรงเวลาเสมอ	3.99	0.75	ดี
รักษาความลับขององค์การได้เป็นอย่างดี	3.91	0.80	ดี
มีส่วนร่วมในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การด้วยความเต็มใจ	3.84	0.82	ดี
พร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ	3.70	0.88	ดี
ยินดีที่จะเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในกิจกรรมที่องค์การจัดขึ้น	3.36	0.94	ปานกลาง
รวม	3.76	0.84	ดี

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ด้านพฤติกรรมกรรมการให้ความร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า มักจะเข้าร่วมประชุมตรงเวลาเสมอ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 รองลงมา รักษาความลับขององค์การได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และมีมีส่วนร่วมในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

ตอนที่ 5 ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
พอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ	3.28	0.85	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.43	0.91	ดี
เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน	3.78	0.70	ดี
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมเพียงพอต่อภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.65	0.74	ดี
ได้รับค่าทำงานล่วงเวลาที่เหมาะสมกับการทำงาน	3.61	0.70	ดี
รวม	3.55	0.78	ดี

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมา เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมเพียงพอต่อภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และได้รับค่าทำงานล่วงเวลาที่เหมาะสมกับการทำงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	3.11	0.85	ปานกลาง
สถานที่ทำงานมีความสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก แสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.44	0.80	ดี
มาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่องค์การของท่านที่วางไว้มีความเหมาะสม	3.55	0.79	ดี
สถานที่ทำงานมีการจัดระเบียบสิ่งของและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ อย่างเรียบร้อย ไม่กีดขวางการทำงาน	3.48	0.77	ดี
มีสุขภาพทั้งกายและจิตใจที่มีความสุขกับบรรยากาศการทำงานขององค์การ	3.47	0.77	ดี
รวม	3.41	0.80	ดี

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า มาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่องค์การของท่านที่วางไว้มีความเหมาะสม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 รองลงมา สถานที่ทำงานมีการจัดระเบียบสิ่งของและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ อย่างเรียบร้อย ไม่กีดขวางการทำงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และมีสุขภาพทั้งกายและจิตใจที่มีความสุขกับบรรยากาศการทำงานขององค์การ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสและการพัฒนา

ด้านโอกาสและการพัฒนา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
มีโอกาสในการเข้าร่วมอบรมพัฒนาความรู้เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในงาน	3.40	0.76	ปานกลาง
ได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่	3.45	0.81	ดี
งานที่รับผิดชอบทำให้ท่านมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ๆ	3.79	0.66	ดี
มีโอกาสนำเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.56	0.80	ดี
หัวหน้างานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.54	0.76	ดี
รวม	3.55	0.76	ดี

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสและการพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า งานที่รับผิดชอบทำให้ท่านมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ๆ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 รองลงมา มีโอกาสนำเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และหัวหน้างานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น	3.62	0.75	ดี
องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.75	0.68	ดี
มีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.50	0.78	ดี
งานมีตำแหน่งสำหรับความก้าวหน้าในการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ	3.40	0.75	ปานกลาง
องค์กรมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งในการทำงาน	3.48	0.79	ดี
รวม	3.55	0.75	ดี

จากตารางที่ 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.55 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า มีองค์กรสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 รองลงมา มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม

ด้านการบูรณาการทางสังคม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
เมื่อเกิดปัญหาได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน	3.74	0.69	ดี
ในองค์การจัดกิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสดำเนินงานร่วมกัน	3.63	0.73	ดี
องค์การพนักงานทุกระดับมีความพ้องกันเป็นอย่างดี	3.71	0.82	ดี
ฝ่ายต่างๆในองค์การมีส่วนร่วมและประสานงานกันเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน	3.59	0.78	ดี
เพื่อนร่วมงานทำงานกันเป็นทีม	3.72	0.62	ดี
รวม	3.68	0.73	ดี

จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า เมื่อเกิดปัญหาได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 รองลงมา เพื่อนร่วมงานทำงานกันเป็นทีม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และองค์การพนักงานทุกระดับมีความพ้องกันเป็นอย่างดี อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ได้รับความเสมอภาคและยุติธรรมในการปฏิบัติงาน	3.68	0.59	ดี
องค์กรให้ความเคารพสิทธิและความเป็นส่วนตัวของพนักงานอย่างเหมาะสม	3.65	0.59	ดี
องค์กรจัดให้มีการประเมินผลงานเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถอย่างยุติธรรม	3.67	0.63	ดี
หัวหน้างานให้ความเสมอภาคแก่ทุกคนในการทำงาน	3.57	0.64	ดี
สามารถตัดสินใจในเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างานได้ด้วยตนเอง	3.66	0.62	ดี
รวม	3.64	0.61	ดี

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ได้รับความเสมอภาคและยุติธรรมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รองลงมา องค์กรจัดให้มีการประเมินผลงานเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถอย่างยุติธรรม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และสามารถตัดสินใจในเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างานได้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอในการดูแลสุขภาพตนเองได้	3.66	0.64	ดี
สามารถทำงานที่รับผิดชอบเสร็จทันกำหนดโดยไม่ต้องทำงานล่วงเวลา	3.65	0.67	ดี
สามารถแบ่งเวลางานออกจากเรื่องส่วนตัวได้เป็นอย่างดี	3.50	0.79	ดี
ภารกิจในการปฏิบัติงานไม่ส่งผลกระทบต่อความสุขของบุคคลในครอบครัว	3.73	1.01	ดี
พอใจกับช่วงเวลางานและช่วงเวลาวางในการทำงานแต่ละวัน	3.60	1.06	ดี
รวม	3.63	0.84	ดี

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ภารกิจในการปฏิบัติงานไม่ส่งผลกระทบต่อความสุขของบุคคลในครอบครัวอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รองลงมา มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอในการดูแลสุขภาพตนเองได้ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และสามารถทำงานที่รับผิดชอบเสร็จทันกำหนดโดยไม่ต้องทำงานล่วงเวลา อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65

ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
องค์การมีการดำเนินการโดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อสังคม	3.47	0.85	ดี
ภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่มี ความรับผิดชอบต่อสังคม	3.22	0.79	ปานกลาง
องค์การมีการรณรงค์ให้บุคลากรในองค์การตระหนักในการมี ส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม	3.53	0.67	ดี
เคยร่วมกิจกรรมในงานวันสำคัญตามประเพณีหรืองาน กิจกรรมแห่งชาติ	3.40	0.58	ปานกลาง
องค์การให้ความช่วยเหลือกับประชาชนในเขตพื้นที่การ ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.30	0.72	ปานกลาง
รวม	3.38	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า องค์การมีการรณรงค์ให้บุคลากรในองค์การตระหนักในการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 รองลงมา องค์การมีการดำเนินการโดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และเคยร่วมกิจกรรมในงานวันสำคัญตามประเพณีหรืองานกิจกรรมแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40

ตอนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานเอกชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

1.1 พนักงานเอกชนที่มีเพศ ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : พนักงานเอกชนที่มีเพศ ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานเอกชนที่มีเพศ ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ จะใช้การทดสอบค่า t (Independent Sample t-test) เพื่อใช้ทดสอบกลุ่มตัวอย่าง พนักงานเอกชน ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้น จะยอมรับ สมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังนี้

ตาราง 26 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวน ของพนักงานเอกชน จำแนกตามเพศ โดยใช้ t-test

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร	เพศ		t	df	Sig.
	ชาย	หญิง			
	3.59	3.52	2.104	398	.036*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 26 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพนักงานเอกชน ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบว่า มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า

ว่า พนักงานเอกชนที่มีเพศ ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ไม่แตกต่างกัน

1.2 พนักงานเอกชนที่มีอายุ ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : พนักงานเอกชนที่มีอายุ ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานเอกชนที่มีอายุ ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง ANOVA จะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากันจะทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีการทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

ตาราง 27 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพนักงานเอกชน จำแนกตาม อายุ

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร	SS	Df	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.158	4	.039	.400	.808
ภายในกลุ่ม	38.858	395	.098		
รวม	39.016	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพนักงานเอกชน ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ พบว่า มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า

ว่า พนักงานเอกชนที่มีอายุ ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3 พนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : พนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง ANOVA จะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากันจะทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีการทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

ตาราง 28 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพนักงานเอกชน จำแนกตาม ระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	SS	Df	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.466	2	.233	2.400	.092
ภายในกลุ่ม	38.549	397	.097		
รวม	39.016	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 28 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพนักงานเอกชน ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ พบว่า มีค่า Sig.

มากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4 พนักงานเอกชนที่มีสถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : พนักงานเอกชนที่มีสถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานเอกชนที่มีสถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง ANOVA จะยอมรับสมมติฐาน (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากันจะทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีการทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

ตาราง 29 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพนักงานเอกชน จำแนกตาม สถานภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร	SS	Df	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.395	2	.198	2.032	.132
ภายในกลุ่ม	38.620	397	.097		
รวม	39.016	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 29 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพนักงานเอกชน ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ พบว่า มีค่า

Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานเอกชนที่มีสถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.5 พนักงานเอกชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : พนักงานเอกชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานเอกชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยเริ่มจาก การทดสอบความแปรปรวนจากตาราง ANOVA จะยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากันจะทำการ ทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีการทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อ หาว่าคู่เฉลี่ยใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

ตาราง 30 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพนักงานเอกชน จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	SS	Df	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.522	6	.087	.888	.504
ภายในกลุ่ม	38.494	393	.098		
รวม	39.016	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 30 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพนักงานเอกชน ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานเอกชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.6 พนักงานเอกชนที่มีประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : พนักงานเอกชนที่มีประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานเอกชนที่มีประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง ANOVA จะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากันจะทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีการทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

ตาราง 31 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพนักงานเอกชน จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.875	3	.292	3.028	.029*
ภายในกลุ่ม	38.141	396	.096		
รวม	39.016	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 31 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพนักงานเอกชน ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานเอกชนที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้การทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ตาราง 32 แสดงผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของพนักงานเอกชน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 2 ปี	3-5 ปี	6-8 ปี	9 ปีขึ้นไป
		3.60	3.47	3.53	3.58
น้อยกว่า 2 ปี	3.60	-	0.13*	0.07	0.02
			(.021)	(.215)	(.801)
3-5 ปี	3.47	-	-	-0.06	-0.11*
				(.043)	(.043)
6-8 ปี	3.53	-	-	-	-0.05
					(.037)
9 ปีขึ้นไป	3.58	-	-	-	-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า คู่ที่มีความแตกต่าง ได้แก่ พนักงานเอกชนที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 2 ปี, 3-5 ปี และ 9 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยลักษณะงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) จะยอมรับ สมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

ตาราง 33 แสดงผลการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยลักษณะงาน	คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร			
	R	Sig.	ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านความหลากหลายของทักษะ	.307	.000*	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	.314	.000*	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
ด้านความสำคัญของงาน	.235	.000*	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	.161	.000*	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ	.170	.000*	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 33 แสดงผลการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยลักษณะงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) จะยอมรับ สมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

ตาราง 34 แสดงผลการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยลักษณะงาน กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยลักษณะงาน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร			
	R	Sig.	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความหลากหลายของทักษะ	.498	.000*	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	.556	.000*	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
ด้านความสำคัญของงาน	.498	.000*	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	.439	.000*	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ	.412	.000*	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 34 แสดงผลการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ทดสอบ
ด้วย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) จะยอมรับ สมมติฐาน (H_1) ก็
ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

ตาราง 35 แสดงผลการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ กับ
คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ	คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร			
	r	Sig.	ทิศทาง	ระดับ
			ความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	.316	.000*	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่าง มากเพื่อองค์การ	.301	.000*	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ	.393	.000*	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 35 แสดงผลการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความผูกพันต่อ
องค์การ กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มีค่า Sig.

น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) จะยอมรับ สมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

ตาราง 36 แสดงผลการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร			
	r	Sig.	ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.515	.000*	ทิศทาง เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่าง มากเพื่อองค์กร	.546	.000*	ทิศทาง เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	.648	.000*	ทิศทาง เดียวกัน	สูง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 36 แสดงผลการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) จะยอมรับ สมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

ตาราง 37 แสดงผลการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร			
	r	Sig.	ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.266	.000*	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและ ความปลอดภัย	.352	.000*	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
ด้านโอกาสและการพัฒนา	.410	.000*	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	.358	.000*	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
ด้านการบูรณาการทางสังคม	.398	.000*	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	.543	.000*	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ส่วนตัว	.292	.000*	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความ รับผิดชอบต่อสังคม	.225	.000*	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 37 แสดงผลการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนา ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 38 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	การทดสอบ	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 พนักงานเอกชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้และ ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน		
1.1 พนักงานเอกชนที่มีเพศ ที่แตกต่างกัน มี คุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน	/	t-test
1.2 พนักงานเอกชนที่มีอายุ ที่แตกต่างกัน มี คุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน	X	One Way ANOVA
1.3 พนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่าง กัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน	X	One Way ANOVA
1.4 พนักงานเอกชนที่มีสถานภาพ ที่แตกต่างกัน มี คุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน	X	One Way ANOVA
1.5 พนักงานเอกชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงาน เอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน	X	One Way ANOVA
หมายเหตุ.	เครื่องหมาย / สอดคล้องกับสมมติฐาน เครื่องหมาย X ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	

ตาราง 38 (ต่อ)

สมมติฐาน	การทดสอบ	สถิติที่ใช้
1.6 พนักงานเอกชนที่มีประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน	/	One Way ANOVA
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร		
ด้านความหลากหลายของทักษะ	/	Pearson Correlation
ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	/	Pearson Correlation
ด้านความสำคัญของงาน	/	Pearson Correlation
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	/	Pearson Correlation
ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ	/	Pearson Correlation
สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร		
ด้านความหลากหลายของทักษะ	/	Pearson Correlation
ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	/	Pearson Correlation
ด้านความสำคัญของงาน	/	Pearson Correlation
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	/	Pearson Correlation
ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ	/	Pearson Correlation
หมายเหตุ.	เครื่องหมาย / สอดคล้องกับสมมติฐาน	
	เครื่องหมาย X ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	

ตาราง 38 (ต่อ)

สมมติฐาน	การทดสอบ	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร		
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	/	Pearson Correlation
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	/	Pearson Correlation
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	/	Pearson Correlation
สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร		
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	/	Pearson Correlation
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	/	Pearson Correlation
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	/	Pearson Correlation
สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร		
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	/	Pearson Correlation
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย	/	Pearson Correlation
ด้านโอกาสและการพัฒนา	/	Pearson Correlation
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	/	Pearson Correlation
หมายเหตุ.	เครื่องหมาย / สอดคล้องกับสมมติฐาน	
	เครื่องหมาย X ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	

ตาราง 38 (ต่อ)

สมมติฐาน	การทดสอบ	สถิติที่ใช้
ด้านการบูรณาการทางสังคม	/	Pearson Correlation
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	/	Pearson Correlation
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	/	Pearson Correlation
ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	/	Pearson Correlation

หมายเหตุ. เครื่องหมาย / สอดคล้องกับสมมติฐาน
 เครื่องหมาย X ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร” โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ และประสบการณ์ทำงาน 2) เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความ ผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีผลการสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1.สรุปผลการวิเคราะห์การวิจัย
- 2.การอภิปรายผลการวิจัย
- 3.ข้อเสนอแนะจากการศึกษา
- 4.ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

สรุปผลการวิเคราะห์การวิจัย

ตอนที่ 1 จากการศึกษ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีจำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 58.8 มีอายุ 36 - 40 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 220 คน คิด เป็นร้อยละ 55.0 สถานภาพโสด จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0 ใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 และมีประสบการณ์ทำงาน 9 ปีขึ้นไป จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0

ตอนที่ 2 จากการศึกษ ข้อมูลด้านลักษณะงาน สามารถแยกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1.ข้อมูลด้านลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ โดยรวมอยู่ในระดับดี มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า งานมีความรู้ใหม่ๆเกิดขึ้นให้สามารถได้ เรียนรู้และพัฒนาทักษะตนเอง อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมา งานมีความ

หลากหลาย อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และงานมีความรู้สามารถก้าวหน้าต่อยอดให้เกิดกระบวนการการทำงานแบบใหม่ๆอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

2.ข้อมูลด้านลักษณะงาน ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า งานมีผลงานที่โดดเด่น สามารถสร้างประโยชน์ให้องค์การได้สูงสุด อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 รองลงมา มีความรู้ลึกเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ทำให้ชีวิตก้าวหน้าไปในทางที่สำเร็จได้ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และกระบวนการการทำงานมีวิธีการทำงานที่โดดเด่นและสร้างสรรค์ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49

3.ข้อมูลด้านลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า งานไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตและผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 รองลงมา งานมีประโยชน์ต่อองค์กร อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และงานมีความจำเป็นต่อชีวิตและทรัพย์สิน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

4.ข้อมูลด้านลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า มีอิสระในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ โดยผู้บังคับสามารถชี้แนะเรื่องงานได้ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 รองลงมา กฎระเบียบส่วนใหญ่ในองค์กรให้ความเป็นอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และสามารถมีบทบาทในงานได้อย่างมีอิสระ โดยไม่มีเรื่องส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

5.ข้อมูลด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อมูลที่ได้รับสามารถนำไปพัฒนากระบวนการของการทำงานให้ดียิ่งขึ้นได้ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมา สามารถรับฟังผู้อื่นแสดงความคิดเห็น อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และข้อมูลที่ได้รับมาสามารถช่วยสนับสนุนให้งานสำเร็จไปได้ด้วยดี อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65

ตอนที่ 3 จากการศึกษา ด้านความผูกพันต่อองค์กร สามารถแยกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1.ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า มีความมั่นคงและเชื่อมั่นต่อองค์กร อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมา สนับสนุนและพอใจกับนโยบายการบริหารงานขององค์กรอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.93 และพอใจในสังคมและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

2.ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมา มีความพยายามที่จะทำความเข้าใจในงานที่ค่อนข้างยากและอุปสรรคเพื่อให้งานสำเร็จ มีประสิทธิภาพที่ดี อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และพร้อมที่จะทำงานในประสบความสำเร็โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใด ๆ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16

3.ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า องค์กรมีความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 รองลงมา องค์กรมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และ ยินดีที่จะร่วมงานกับองค์กรนี้แม้ว่ามีองค์กรอื่นเสนองานและเงินเดือนที่ดีกว่าปัจจุบัน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45

ตอนที่ 4 จากการศึกษา พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร สามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือ โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทันหรือมีงานล้นมืออยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 รองลงมา ปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงานโดยไม่ต้องร้องขอ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40

2.พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า เมื่อหยิบของส่วนรวมไปใช้ หลังเสร็จภารกิจจะนำมารวบรวมไว้ที่เดิมอย่างเป็นระเบียบ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมา เมื่อถึงเวลานัดหมายการประชุมหรือทำงานร่วมกับผู้อื่น มักมาก่อนเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และหากทำงานไม่เสร็จมักจะทำงานในช่วงเวลาพักหรือเวลาเลิกงานเพื่อให้งานเสร็จ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44

3.พฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ทำงานเต็มที่แม้ว่างานจะหนักหรือเครียดก็ตาม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองลงมา สามารถเก็บอารมณ์และความรู้สึกได้เมื่อไม่พอใจที่ถูกหัวหน้าตำหนิในการทำงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และมีความรู้สึกอยากที่จะปฏิบัติงานที่นี้ต่อไปโดยไม่ต้องลาออก อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49

4.พฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ด้านพฤติกรรมกรการคำนึงถึงผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า เมื่อเห็นเพื่อนร่วมงานทำงานผิดพลาดท่านจะเข้าไปให้ความช่วยเหลือแก้ปัญหาในงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และมักใส่ใจกับพฤติกรรมกรการทำงานของตนเองที่จะมีผลกระทบต่องานของผู้อื่น อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

5.พฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ด้านพฤติกรรมกรการให้ความร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า มักจะเข้าร่วมประชุมตรงเวลาเสมอ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 รองลงมา รักษาความลับขององค์การได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และมีส่วนร่วมในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

ตอนที่ 5 จากการศึกษา ด้านคุณภาพชีวิตกรการทำงาน สามารถแยกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1.ด้านคุณภาพชีวิตกรการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมา เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมเพียงพอต่อภาระเศรษฐกิจปัจจุบัน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และได้รับค่าทำงานล่วงเวลาที่เหมาะสมกับการทำงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61

2.ด้านคุณภาพชีวิตกรการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและความปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า มาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่องค์การของท่านที่วางไว้มีความเหมาะสม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 รองลงมา สถานที่ทำงานมีการจัดระเบียบสิ่งของและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ อย่างเรียบร้อย ไม่กีดขวางกรการทำงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และมีสุขภาพทั้งกายและจิตใจที่มีความสุขกับบรรยากาศกรการทำงานขององค์การ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47

3.ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสและการพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า งานที่รับผิดชอบทำให้ท่านมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ๆ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 รองลงมา มีโอกาสนำเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และหัวหน้างานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54

4.ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า มีองค์การสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 รองลงมา มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

5.ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า เมื่อเกิดปัญหาได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 รองลงมา เพื่อนร่วมงานทำงานกันเป็นทีม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และองค์การพนักงานทุกระดับมีความพ้องกันเป็นอย่างดี อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

6.ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ได้รับความเสมอภาคและยุติธรรมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รองลงมา องค์การจัดให้มีการประเมินผลงานเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถอย่างยุติธรรม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และสามารถตัดสินใจในเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างานได้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

7.ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ภารกิจในการปฏิบัติงานไม่ส่งผลกระทบต่อความสุขของบุคคลในครอบครัว อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รองลงมา มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอในการดูแลสุขภาพตนเองได้ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และสามารถทำงานที่รับผิดชอบเสร็จทันกำหนดโดยไม่ต้องทำงานล่วงเวลา อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65

8.ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบ ต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า องค์การมีการรณรงค์ให้บุคลากรในองค์การตระหนักในการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 รองลงมา องค์การมีการดำเนินการโดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และเคยร่วมกิจกรรมในงานวันสำคัญตามประเพณีหรือ งานกิจกรรมแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40

ตอนที่ 6 เมื่อทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปสมมติฐาน ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานเอกชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้และ ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานเอกชนที่มีเพศ ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานหลักที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานเอกชนที่มีอายุ ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานหลัก ที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานเอกชนที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานหลักที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานเอกชนที่มีสถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการ ทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน หลักที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานเอกชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพ ชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานหลักที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานเอกชนที่มีประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพ ชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานหลักที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและความปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนา ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็น

สมาชิที่ดีต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง ลักษณะงานและความผูกพันที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิที่ดีต่อองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อภิปรายผลดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานเอกชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานเอกชนที่มีเพศ และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องจากความแตกต่างทางเพศส่งผลในเรื่องของความคิด ทักษะ พฤติกรรมการแสดงออก และการสื่อสารที่ต่างกัน จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนประสบการณ์การทำงาน ด้วยอายุงานที่แตกต่างกันย่อมทำให้มีความรู้ความสามารถในหน้าที่การทำงานที่ต่างกัน ยิ่งคนที่ทำงานมานานย่อมมีประสบการณ์มากกว่าคนที่อายุการทำงานน้อยกว่า ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน พนักงานเอกชนที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องจากอายุที่ต่างกัน ระดับการศึกษาที่ต่างกัน สถานภาพที่ต่างกัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ว่าทุกคนคือ สมาชิกขององค์การเดียวกัน มีวัฒนธรรมองค์การร่วมกันย่อมส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสงขลา พบว่า เพศ ของข้าราชการครูที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์เทพ เาะดวน (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

(ตอนเมือง) พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกันมี คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องจาก การทำงานต้องใช้ทักษะความสามารถในหลายๆด้านในการทำงาน งานจึงจะสำเร็จ ในกระบวนการทำงานจะต้องมีวิธีการทำงานที่โดดเด่นและสร้างสรรค์ที่ทำให้เกิดความรู้ สามารถก้าวหน้าต่อยอดในกระบวนการทำงาน กระบวนการทำงานที่พัฒนาจึงจะส่งผลให้องค์กรได้รับความสำเร็จของงานที่รวดเร็วและมีคุณภาพ เมื่อพนักงานได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่ส่งผลให้เกิดเป็นผลงานที่โดดเด่นสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กร ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ทำให้เกิดความก้าวหน้า นำไปสู่การรับรู้จากการได้ลงมือปฏิบัติงานนั้นด้วยตนเอง ซึ่งการรับรู้ที่เกิดขึ้นนั้นส่งผลถึงทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ปัจจัยลักษณะงานจึงมีผลต่อความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความรู้สึกที่ตอบสนองต่อสภาวะทางจิตวิทยาของแต่ละบุคคล ที่ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงและให้ความสำคัญ เพราะการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้น ย่อมจะส่งผลให้ได้ผลการปฏิบัติที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาริรัตน์ กันทอง (2552) ได้ศึกษาคุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท แคนนอนเอ็นจีเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานมีคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องจากพนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น กำหนดขั้นตอนหรือวางแผนการทำงาน มีอิสระตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเอง รู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ทำให้ก้าวหน้าไปในทางที่สำเร็จ ยินดีที่จะเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ว่าปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจงานที่ตนเองชอบ จะใช้ความพยายามอย่าง

เต็มที่ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ถึงแม้จะยากลำบากเพียงใดก็จะไม่ท้อถอย หากสามารถทำงานได้สำเร็จ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความสามารถและความสำเร็จในตนเอง โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอาจเป็นผลจากการยอมรับผลของการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวรรณ สุกดิษฐ์ (2555) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ คุณลักษณะงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัท พานาโซนิคคอมไต์โมทีฟ ซิสเต็มส์ เอเชียแปซิฟิก (ประเทศไทย) พบว่า คุณลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องจากพนักงานมีความผูกพัน คงอยู่กับองค์การมานาน พึงพอใจกับนโยบายการบริหารงานขององค์การ รู้สึกมั่นคงเชื่อมั่นต่อองค์การและรู้สึกว่ามีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานซึ่งเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์เทพ เงามะดวน (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์ภักดิ์ วังเร็ว (2559) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสมุทรปราการพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ

พยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องจากความพอใจในสังคมและสภาพแวดล้อมในที่ปฏิบัติงานอยู่ พอใจกับผลสำเร็จที่ปฏิบัติงาน มีความมั่นคงและเชื่อมั่นต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในการให้ความร่วมมือที่พร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรนันท์ ศรีประชากร (2559) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษา บริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธันวินี ประกอบของ (2560) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์อยู่ในระดับมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนา ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องจากความพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือนเหมาะสมเพียงพอต่อภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันและเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย และองค์กรมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม มีมาตรการป้องกันอันตรายทำให้พนักงานรู้สึกถึงเกิดความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน อีกทั้ง

พนักงานสามารถรับผิดชอบ ในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการทำงานได้ตามกำหนด พร้อมกับทำบทบาทหน้าที่ในชีวิตส่วนตัว ในการใช้เวลาเพื่อตนเอง และครอบครัวได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิดา เดียว เจริญมิตร (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนครปฐม พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจิรา เชาว์สุโข (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตขึ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นกัน

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

- 1.ผู้บริหารควรพิจารณาขอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ เช่น พิจารณาจากความรู้ ในด้านการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบและมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน เพื่อให้ พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ทำให้พนักงานเกิดความเต็มใจ ที่จะทุ่มเท ความสามารถ และ ความพยายามในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลดีต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 2.ผู้บริหารต้องกำหนดปัจจัยที่สามารถจูงใจพนักงานให้อยากทำงาน โดยปัจจัยพื้นฐาน ที่เป็นสิ่งสำคัญที่ขาดไม่ได้ คือ ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ที่ผู้บริหารต้องนำมาบริหารจัดการเชื่อมโยงให้เข้ากับการจูงใจและธำรงรักษาพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
3. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอแนะและแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในการ กำหนดแนวทางและการวางแผนปฏิบัติงานเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการทำงานร่วมกัน องค์กรควร สนับสนุนด้านงบประมาณในการ สร้างสรรค์ผลงานของพนักงานอย่างเต็มที่เพื่อให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจในการสร้างสรรค์ผลงานเพื่อองค์กร
- 4.ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยหัวหน้างานคอยให้ความช่วยเหลือร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานได้ปรึกษาร่วมมือกันแก้ไขปัญหา อีกทั้งยังพนักงานที่มีความสามารถในด้านต่างๆได้ถ่ายทอดทักษะและ

แลกเปลี่ยนความรู้แก่เพื่อนร่วมงานในทีมซึ่งกันและกัน ช่วยให้พนักงานเกิดความสามัคคีและมีผลงานที่ออกมาดี

5.องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งความก้าวหน้าในการทำงาน นั้นไม่จำเป็นที่จะต้องเป็นตำแหน่งที่สูงขึ้นเพียงอย่างเดียว แต่อาจจะเป็นการมอบหมายงานที่ยาก และท้าทายความสามารถมากขึ้น เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญในตนเองต่อความสำเร็จของ องค์กร

6.ผู้บริหารให้ความเสมอภาคในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานประจำปีอย่างชัดเจนและโปร่งใส ให้ความเสมอภาคในการการปฏิบัติงาน เคารพสิทธิของพนักงานแยกแยะระหว่างเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว ไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของพนักงานซึ่งจะส่งผลให้พนักงานรู้สึกว่าได้รับความยุติธรรมก่อให้เกิดความพึงพอใจ และเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1.การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามเพียง ด้านเดียวอาจได้ข้อมูลไม่ครอบคลุม ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรมีการเพิ่มข้อคำถามปลายเปิด เช่น ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น เข้าไปในแบบสอบถาม เพื่อที่จะได้นำข้อเสนอแนะดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณา หรือควรเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพในลักษณะการสัมภาษณ์ควบคู่กับแบบสอบถาม ซึ่งจะช่วยให้การวิเคราะห์ข้อมูลชัดเจน และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.ควรทำการศึกษา เพิ่มเติมเกี่ยวกับประชากรกลุ่มงานอื่นที่แตกต่างออกไป อย่างภาคีรัฐบาลหรือรัฐวิสาหกิจในการวิจัย เพื่อเปรียบเทียบด้านลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด

3.เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ ไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมและกาลเวลา ควรวิจัยซ้ำในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยให้มีระยะห่างของเวลาพอสมควร ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

4.ควรศึกษาถึงตัวแปรต่าง ๆ เช่น พฤติกรรมการทำงาน ทักษะ ทักษะภาวะผู้นำขององค์กร
ฯ ที่คาดว่าจะสามารถพยากรณ์ร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนให้ได้ดีมาก
ยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- Baron, A. R., & Greenberg, J. (2003). *Organizational Behaviour in Organization Understanding and managing the human side of work*. Canada: Prentice Hall.
- Campbell, R. A. (1980). The Demand for Life Insurance: An Application of the Economics of Uncertainty. *The Journal of Finance*, 35(5), 1155-1172.
- Clegg, S. R., Hardy, C., & Nord, W. R. (1996). *Handbook of organization studies*. Inc: Sage Publications.
- Davis, L. E. (1977). Enhancing the quality of work life : Development in the United States. *International Labour Review*, 1(1), 116.
- DeFleur, M. L., & Ball-Rokeach, S. J. (1996). *Theories of mass communication*. London: Longman.
- Drafke, M. W., & Kossen, S. (2002). *The Human Side of Organizations*. New Jersey: Pearson Education.
- Dubrin, A. T. (1981). *Human Relation : A Job Oriented Approach*. Verginia: RestonPublishing.
- Franklin, J. L. (1975). Power and Commitment: An Empirical Assessment. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/001872677502800804>
- George, J. M., & Jones, G. R. (2002). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Guest, R. H. (1979). Quality of Work Life : Learning from Tarrytown. *Harvard Business review*, 9(7), 76-87.
- Hackman, & Oldham. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley: Reading Mass.
- Hackman, & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170.
- Hackman, & Suttle, L. J. (1977). *Improving Life at Work; Behavioral Science Approach to Organization Change*. Santa Monica: Goodyear Publishing.
- Hartung, J. (2001). Testing for Homogeneity in Combining of two-armed with normally distributes responses. *Sankhya The Indian Journal of statistic*, 12(63), 295-300.

- Hellriegel, D., John, W., Slocum, J., & Richard, W. W. (2004). *Organizational behavior*. Retrieved from <https://trove.nla.gov.au/work/8634720>
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 555–573.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization Development and Change*. St. Paul: West.
- Jewell, J. (1998). Split ratings, bond yields, and underwriter spreads *Journal of Financial Research*, 21(2), 185-204.
- John, L. C. (1996). Work Design: Creating Jobs and Roles That Promote Individual Effectiveness. Retrieved from <https://www.researchgate.net>
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499–517.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). *Organizational Behavior*. Irwin: McGraw-Hill.
- Louis, R. N. (1998). *Participation Productivity and Quality of Work Life*. London: Prentice-Hall. .
- Mathieu, J. E., & Farr, J. L. (1991). Further evidence for the discriminant validity of measures of organizational commitment, job involvement, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 127–133.
- Mccrackena, R. (1984). Pythium paroecandrum associated with a root-rot of parsley. *journal of Plant Pathology*, 33(4), 603-604.
- Merriam-Webster. (1999). *Merriam-Webster's collegiate dictionary*. U.S.A.: Springfield Mass.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial-Organizational Psychology*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Moorhead, H., & Griffin, F. (1998). *Organizational Behavior*. Boston. Lixivia: Houghton Mifflin Company.

- Mottaz, C. J. (1987). An Analysis of the relationship between work satisfaction between work satisfaction and organizational commitment *journal the Midwest Sociological Society*, 28(4), 541-558
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. W. (1982). *Employee - Organizational Linkage : The sychology of Commitment Absenteeism and Turnove*. New York: Academic Press.
- Newstrom, & Keith, D. (1989). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (1997). *Organizational behavior: Human behavior at work*. New York: McGraw-Hill.
- Organ, D. W. (1990). *The motivational basis of organizational citizen ship behavior*. Greenwich: JAI Press.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., & Paine, J. B. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(1), 513-563.
- Porter, L., & Smith, F. (1970). *The Etiology of Organizational Commitment*. University of California: Unpublished Paper.
- Riggio, R. E. (2002). *Introduction to Industrial Organizational Psychology*. NJ: Prentice-Hall.
- Robinson, P. B., Stimpson, D. V., & Huefner, J. C. (1991). An Attitude Approach to the Prediction of Entrepreneurship. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/104225879101500405>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Sheldon, M. (1971). an empirical analysis of organizational identification. *Academy of Management Journal*, 14(1), 149-226.
- Spector, A. (2003). Efficacy of an evidence-based cognitive stimulation therapy programme for People with dementia: Ramdomise controlled trial. *The British Journal of Psychiatry*, 183(1), 248-254.

Steers. (1977). *Organization Effectiveness*. California: Goodyear Publishers Inc.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment.

Administrative science quarterly, 46-56.

Umstot. (1984). *Understanding organization behavior*. Minnesota: West Publishing.

Wagner, J. A. (1992). *Individualism-collectivism and free riding: A study of main and moderator effects*. Paper presented at the 1992 Academy of Management Meetings. Las Vegas: NV.

Walton. (1974). Improving the Quality of Work Life. *Harvard Business review*, 4(7), 12–14.

Werther, W. B., & Davis, K. (1993). *Human Resources and Personnel Management* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.

Wiio, O. A., Goldhaber, G. M., & Yates, M. P. (1980). *Communication Yearbook*. New Jersey: International Communication Association.

Yamane, T. (1970). *Statistic : an Introductory Analysis*. New York: Harper & Row.

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทศนคติของพนักงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต ปีโตเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. (สารนิพนธ์ บธ.ม.), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.

กฤษวรรณ นวกุล. (2547). ความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท มิตรบุษิ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. (ปริญญาานิพนธ์ วท.ม.), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร, กรุงเทพมหานคร.

กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2549). สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2545). การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 5 ed.). กรุงเทพมหานคร: คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กุลธน ธนาพงศ์ธร. (2528). การบริหารงานบุคคล. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ขวัญประไพ ศรีสาวแห. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทหารไทย : กรณีศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่. (ปริญญาานิพนธ์ บธ.ม (การจัดการทั่วไป)), คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

- จิตสุดา มงคลวัจน์. (2549). คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน บริษัท ซี.พี.ค้าปลีกและการตลาด จำกัด. (ปริญญานิพนธ์ บธ.ม.), คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพมหานคร.
- จิระชัย ยมเกิด. (2549). ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด. (ปริญญานิพนธ์ บธ.ม.), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- จุฑากาญจน์ เลาหะเดช. (2545). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ในโรงพยาบาล กบินทร์บุรี. (ปริญญานิพนธ์ ร.ม. (สาขาวิชานโยบายสาธารณะ)), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชูชัย สมितिไกร. (2557). พฤติกรรมผู้บริโภค (พิมพ์ครั้งที่ 4 ed.). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ณัฐพันธ์ เขจรันนทน์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ทัศนีย์ ชชาติไทย. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. (รายงานการวิจัย), มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพมหานคร.
- ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์. (2557). อิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 8(1), 189-206.
- ธันวินี ประกอบทอง. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปิ่นสรวงแยลสวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่. (สารนิพนธ์ บธ.ม.), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ธิดาเดี่ยว เจริญมิตร. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนครปฐม. (สารนิพนธ์ ศ.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- นนทกานต์ วุฒิอารีย์. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. (ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาชุมชน)), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

- นพรัตน์ รุจนกานต์. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการผู้โดยสารในฝ่ายการโดยสาร ของบริษัทไทย แอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิส เซส จำกัด. (ปริญญานิพนธ์ บธ.ม.), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- นพรัตน์ ณ วันจันทร์. (2548). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน. (ปริญญานิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: วี พรีเมียม.
- บุญแสง ชีระภากร. (2552). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการ, 25(1), 56.
- ประมะ สตะเวทิน. (2533). หลักนิเทศศาสตร์. ภาควิชาประชาสัมพันธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2534). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปวันรัตน์ ตนานนท์. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่. (ปริญญานิพนธ์ ร.ม.), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เชียงใหม่.
- ปาริชาติ ปานสำเนียง. (2555). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนกรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. (ปริญญานิพนธ์ บธ.ม.), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร นครปฐม.
- ปิ่นปัทมา ครุฑพันธุ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร : กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย. (ปริญญานิพนธ์ บธ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)), คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ปิยนุช รัตนกุล. (2553). ระบบการบริหารค่าตอบแทนตามผลปฏิบัติงาน. นครปฐม: งานวิเคราะห์มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปิยวรรณ สุกดิษฐ์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ คุณลักษณะงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท ฟานาโซนิก ออโต้โมทีฟ ซิสเต็มส์ เอเชีย แปซิฟิค (ประเทศไทย) จำกัด. (ปริญญานิพนธ์ ร.ม.), คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- ปิยะ บุนนาค. (2543). ความผูกพันต่อสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (ปริญญานิพนธ์ ว.ม. (ครุศาสตร์เทคโนโลยี)),

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี,
กรุงเทพมหานคร.

ผจญ เฉลิมสาร. (2540). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงาน
ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. (ปริญญานิพนธ์ (พัฒนาสังคม)), สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

ผจญ เฉลิมสาร. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงาน. Retrieved from

<http://www.m.Society.go.th/docerment/article/article-3489>

พงศ์ภัค วังเร็ว. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงาน
คุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ. (ปริญญานิพนธ์ ร.ป.ม.), มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

พงษ์จันทร์ ภูษาพาณิชย์. (2546). จิตวิทยาการฝึกอบรม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พงษ์เทพ เงามะต่วน. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ดอนเมือง.
(สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป)), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

พรพัชร แจ่มครุฑ. (2554). วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์การลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และ
คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลท้องที่
เกาะรัตนโกสินทร์. (ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)), คณะศิลป
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

พรสุข อัครนิเวศน์. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีโรงงาน
วัดสระเบ็ดทหาร กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและ
พลังงานทหาร จังหวัดนครสวรรค์ (ปริญญานิพนธ์ บธ.ม.), คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

พัทธนันท์ ศรีประชากร. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กร : กรณีศึกษา บริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี. (ปริญญานิพนธ์
บธ.ม. (วิชาบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร)), วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา,
ชลบุรี.

พิชญากุล ศิริปัญญา. (2545). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค :
กรณีศึกษาพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ (ปริญญานิพนธ์
บธ.ม.), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

- เพ็ญศรี เวชประพันธ์. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสงขลา (ปริญญานิพนธ์ ค.ม.), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ภัทรศรี โตตาบ. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ปัจจัยความเครียดในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต. (ปริญญานิพนธ์ บธ.ม.), คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- มณีวรรณ ชัตรอุทัย. (2559). แนวคิดและหลักการบริหารคนเพื่อผลงาน (พิมพ์ครั้งที่ 2 ed.). กรุงเทพมหานคร: วี.เจ.พรินต์ติ้ง.
- มาลินี ธรรมบุตร. (2550). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต. (ปริญญานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา)), คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, พระนครศรีอยุธยา.
- รัตนภรณ์ บุญมี. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี. (ปริญญานิพนธ์ ร.ม. (การเมืองการปกครอง)), คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- รุจิรา เซาร์สุโข. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษา บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร. (ปริญญานิพนธ์ ร.ม. (การจัดการภาครัฐและเอกชน)), มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เรืองกฤษฎี สุวรรณอำไพ. (2549). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย. (ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม)), สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, กรุงเทพมหานคร.
- ลาวัลย์ พร้อมสุข. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัท มินิแบ (ประเทศไทย). (ปริญญานิพนธ์ บธ.ม.), คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- วฐุ สนวนานนท์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. (งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

- วัชรินทร์ วิจิตรวงษ์. (2548). การรับรู้บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต : กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง (ปริญญานิพนธ์ (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)) มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วิภาดา คุปตานนท์. (2551). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ ส เจริญการพิมพ์.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2554). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- วิลาวรรณ รพีพิศล. (2550). หลักการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 3 ed.). กรุงเทพมหานคร: วิจิตรหัตถการ.
- วิไลพร สุตันไชยนนท์. (2550). ความหมายของประชากรศาสตร์. Retrieved from <http://www.dentistry.kku.ac.6h>
- ศิริพร พันธุ์ลี. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคุณลักษณะงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและค่านิยมการบริการของพนักงานโรงแรม จังหวัดเชียงใหม่. (ปริญญานิพนธ์ บธ.ม.), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2538). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บริษัทธรรมสาร จำกัด.
- สถาบันส่งเสริมขีดความสามารถมนุษย์. (2552). สร้างคุณภาพชีวิตในองค์การเพื่อความสุขในการทำงานที่มากกว่าด้วย MS-QWL Step by Step กรุงเทพมหานคร: หิวง หยาง การพิมพ์.
- สนธยา เรือนบุญญ. (2548). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. (ปริญญานิพนธ์ พย.ม. (การพยาบาลผู้ใหญ่)), คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สมคิด บางโม. (2550). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: วิทย์พัฒนา.
- สมชีน นาคพลั้ง. (2547). ความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทฮิวเลตต์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด. (ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์)), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สรวิชัย เตชะบุรพา. (2545). การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล. (ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2552). การจัดการจากมุมมองนักบริหาร. กรุงเทพมหานคร: บริษัท จี.พี.ไซเบอร์พริ้นท์.

สามารถ ศุภรัตน์อำภรณ์. (2544). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้า บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). (ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)),
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2554). ความหมายของประชากรศาสตร์. Retrieved from
<https://dictionary.orst.go.th/>

สุดารัตน์ ครุฑสีก. (2557). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและ
การสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ บธ.ม.), มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.

สุมิตา เหมือนครุฑ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิต
ในการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกจากการงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท
ผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง (ปริญญานิพนธ์ บธ.ม.), คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

สุวสา ชัยสุรัตน์. (2537). หลักการตลาด. กรุงเทพมหานคร: ภูมิบัณฑิตการพิมพ์.

แสงจันทร์ แสนสุภา. (2557). ประชากร. Retrieved from
<https://www.dailynews.co.th/article/273757>

อาคม ไตรพยัคฆ์. (2547). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองตำรวจสื่อสารสังกัด
สำนักตำรวจแห่งชาติ. (ปริญญานิพนธ์ ศ.ม.), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,
กรุงเทพมหานคร.

อารีรัตน์ กันทอง. (2552). คุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท แคน
ยอน เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด. (สารนิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาชุมชน).),
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

อำนาจ ธีระวนิช. (2553). การจัดการยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร: มาเธอร์ บอส แพคเก็จจิ้ง จำกัด.



ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อ
องค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง : แบบสอบถามชุดนี้ทำขึ้นเพื่อใช้ในการทำสารนิพนธ์ของนักศึกษาระดับปริญญาโท
สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดย นางสาวณัช
ชา ธงชัย เป็นผู้วิจัยและขอความร่วมมือจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามโดยใช้เครื่องหมาย (✓)
หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงวิชาการ
แบบสอบถามประกอบไปด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านลักษณะงาน

ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ส่วนที่ 5 สอบถามเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาใส่เครื่องหมาย (✓) ลงในช่อง ☐ ตามความเป็นจริงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม
เพียงคำตอบเดียว

1.เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2.อายุ

☐ 20 - 25 ปี

☐ 26 - 30 ปี

☐ 31 - 35 ปี

☐ 36 - 40 ปี

☐ 41 ปีขึ้นไป

3.ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4.สถานภาพ

☐ โสด☐ สมรส/อยู่ด้วยกัน☐ หย่าร้าง/แยกกันอยู่

5.รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท☐ 15,001- 20,000 บาท☐ 20,001 - 30,000 บาท☐ 30,001 - 40,000 บาท☐ 40,001 - 50,000 บาท☐ 50,001 - 60,000 บาท☐ สูงกว่า 60,001 บาท

6.ประสบการณ์ทำงาน

☐ น้อยกว่า 2 ปี☐ 3-5 ปี☐ 6-8 ปี☐ 9 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านลักษณะงาน

คำชี้แจง : กรุณาใส่เครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่กำหนดให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านหรือข้อเท็จจริงมากที่สุด

ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ด้านความหลากหลายของทักษะ					
1.ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความหลากหลาย					
2.งานของท่านถือว่าเป็นงานที่มีความรู้ สามารถพัฒนา งานให้เกิดความสำเร็จในงาน					
3.งานของท่านต้องใช้ทักษะความสามารถในหลายๆด้าน การทำงานจึงสำเร็จ					
4.งานของท่านมีความรู้สามารถก้าวหน้าต่อยอดให้เกิด กระบวนการการทำงานแบบใหม่ๆ					
5.งานของท่านมีความรู้ใหม่ๆเกิดขึ้นให้สามารถได้เรียนรู้ และพัฒนาทักษะตนเอง					

ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน					
6.กระบวนการการทำงานของท่านมีวิธีการทำงานที่โดดเด่นและสร้างสรรค์					
7.ท่านมีความรู้สึกที่กว้างขวางของท่านมีความหมายมากกว่าความรับผิดชอบที่ต้องทำ					
8.ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานของท่านตั้งแต่เริ่มทำงานสำเร็จ					
9.ท่านคิดว่างานมีผลงานที่โดดเด่น สามารถสร้างประโยชน์ให้องค์กรได้สูงสุด					
10.ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ทำให้ชีวิตของท่านก้าวหน้าไปในทางที่สำเร็จได้					
ด้านความสำคัญของงาน					
11.ท่านรู้สึกกว้างขวางของท่านมีประโยชน์ต่อองค์กร					
12.งานของท่านมีความจำเป็นต่อความสำเร็จขององค์กร					
13.งานของท่านไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตและร่วมงาน					
14.งานของท่านมีความจำเป็นต่อชีวิตและทรัพย์สิน					
15.ท่านรู้สึกกว้างขวางของท่านมีกระบวนการทำงานที่พัฒนาส่งผลให้องค์กรได้รับความสำเร็จของงานที่เร็วและมีคุณภาพ					
ด้านความมีอิสระในการทำงาน					
16.ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างเต็มที่					
17.ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็น กำหนดขั้นตอนหรือวางแผนการทำงาน					
18.กฎระเบียบส่วนใหญ่ในองค์กรของท่านให้ความสำคัญอิสระในการทำงาน					
19. ท่านมีอิสระในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ โดยผู้บังคับสามารถชี้แนะเรื่องงานได้					

ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
20. ท่านสามารถมีบทบาทในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่มีเรื่องส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง					
ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ					
21. ท่านสามารถทราบได้เองว่าผลงานที่ท่านทำอยู่ดีมากหรือน้อยเพียงใดโดยที่ผู้อื่นไม่ต้องรอให้ผู้อื่นบอก					
22. ท่านสามารถรับฟังผู้อื่นแสดงความคิดเห็น					
23. ข้อมูลที่ท่านได้รับมาสามารถช่วยสนับสนุนให้งานสำเร็จไปได้ด้วยดี					
24. ข้อมูลที่ท่านได้รับสามารถนำไปแก้ปัญหา ในทำงานให้ดีขึ้นได้ ผลงานมีคุณภาพมากขึ้น					
25. ข้อมูลที่ท่านได้รับสามารถนำไปพัฒนากระบวนการของการทำงานให้ดีขึ้นได้					

ส่วนที่ 3 ด้านความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง : กรุณาใส่เครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่กำหนดให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านหรือข้อเท็จจริงมากที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
26. ท่านสนับสนุนและพอใจกับนโยบายการบริหารงานขององค์กร					
27. ท่านรู้สึกมั่นคงและเชื่อมั่นต่อองค์กร					
28. ท่านพอใจกับผลสำเร็จที่ท่านปฏิบัติงาน					
29. ท่านมีความเชื่อมั่นว่า ผลงานของท่านสามารถทำงานในสำเร็จได้อย่างดี					

ความผูกพันต่อองค์กร(ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
30.ท่านรู้สึกพอใจในสังคมและสภาพแวดล้อมในที่ ทำงานที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่					
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร					
31.ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน					
32.ท่านทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ทั้งในและนอกเวลา งาน					
33.ท่านพร้อมที่จะทำงานในประสบความสำเร็จโดยไม่ ย่อท้อต่ออุปสรรคใดๆ					
34. ท่านมีความขยันและตั้งใจที่จะทำงานให้เสร็จก่อน หรือภายในเวลาที่กำหนด					
35. ท่านมีความพยายามที่จะทำความเข้าใจในงานที่ ค่อนข้างยากและอุปสรรคเพื่อให้งานสำเร็จมี ประสิทธิภาพที่ดี					
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร					
36.ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรนี้จน เกษียณอายุ					
37.ท่านยินดีที่จะร่วมงานกับองค์กรนี้แม้ว่ามีองค์กร อื่นเสนองานและเงินเดือนที่ดีกว่าปัจจุบัน					
38.ท่านมักจะรู้สึกไม่ดีเมื่อได้ยินผู้อื่นพูดถึงองค์กรของ ท่านในแง่ลบ					
39.ท่านรู้สึกว่าองค์กรของท่านมีความมั่นคงในการ ทำงาน					
40.ท่านรู้สึกว่าองค์กรของท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน					

ส่วนที่ 4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

คำชี้แจง : กรุณาใส่เครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่กำหนดให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านหรือข้อเท็จจริงมากที่สุด

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ด้านพฤติกรรมการช่วยเหลือ					
41. ท่านมักอาสาทำงานบางอย่างโดยไม่ต้องร้องขอ					
42. ท่านปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงาน โดยไม่ต้องร้องขอ					
43. ท่านให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน					
44. ท่านให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือแก่พนักงาน ใหม่ แม้ว่าไม่ใช่งานในหน้าที่					
45. ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ทำงานไม่ทัน หรือมีงานล้นมือ					
ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่					
46. ท่านมาทำงานอย่างสม่ำเสมอและตรงต่อเวลา					
47. ท่านไม่หยุดพักก่อเวลาและไม่ใช้เวลาพักนานจนเกิน เวลาที่กำหนด					
48. หากท่านทำงานไม่เสร็จท่านมักจะทำงานในช่วงเวลา พักหรือเวลาดึกงานเพื่อให้งานเสร็จ					
49. เมื่อท่านหยิบของส่วนรวมไปใช้ หลังเสร็จภาระกิจท่าน จะนำมาวางไว้ที่เดิมอย่างเป็นระเบียบ					
50. เมื่อถึงเวลานัดหมายการประชุมหรือทำงานร่วมกับ ผู้อื่น ท่านมักมาก่อนเวลาที่กำหนด					

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร(ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น					
51. ท่านสามารถเก็บอารมณ์และความรู้สึกได้เมื่อไม่พอใจที่ถูกหัวหน้าตำหนิในการทำงาน					
52. เมื่อมีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานท่านพยายามระงับอารมณ์เพื่อให้งานดำเนินต่อไปได้					
53. ท่านมีความรู้สึกอยากที่จะปฏิบัติงานนี้ต่อไปโดยไม่ต้องลาออก					
54. ท่านทำงานเต็มที่แม้ว่างานจะหนักหรือเครียดก็ตาม					
55. ท่านมีความตั้งใจในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน					
ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น					
56. ท่านมักมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงาน					
57. ท่านมักใส่ใจกับพฤติกรรมการทำงานของตนเองที่จะมีผลกระทบต่องานของผู้อื่น					
58. เมื่อท่านเห็นเพื่อนร่วมงานทำงานผิดพลาดท่านจะเข้าไปให้ความช่วยเหลือแก้ปัญหาในงาน					
59. ท่านรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ					
60. ท่านปรึกษาหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานก่อนตัดสินใจกระทำสิ่งใดที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้อื่น					
ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ					
61. ท่านมักจะเข้าร่วมประชุมตรงเวลาเสมอ					
62. ท่านรักษาความลับขององค์กรได้เป็นอย่างดี					
63. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ					
64. ท่านรู้สึกพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร					
65. ท่านรู้สึกยินดีที่จะเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น					

ส่วนที่ 5 ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง : กรุณาใส่เครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่กำหนดให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านหรือข้อเท็จจริงมากที่สุด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
66. ท่านพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับ					
67. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ท่านได้รับมอบหมาย					
68. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน					
69. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมเพียงพอต่อภาระเศรษฐกิจปัจจุบัน					
70. ท่านได้รับค่าจ้างงานล่วงเวลาที่เหมาะสมกับการทำงาน					
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย					
71. ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ					
72. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก เพื่อต่อการปฏิบัติงาน					
73. มาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่องค์กรของท่านที่วางไว้มีความเหมาะสม					
74. สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดระเบียบสิ่งของและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ อย่างเรียบร้อย ไม่กีดขวางการทำงาน					
75. ท่านมีสุขภาพทั้งกายและจิตใจที่มีความสุขกับบรรยากาศการทำงานขององค์กร					
ด้านโอกาสและการพัฒนา					
76. ท่านมีโอกาสในการเข้าร่วมอบรมพัฒนาความรู้เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในงาน					
77. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
78.งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ และทักษะใหม่ๆ					
79.ท่านมีโอกาสนำเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
80.หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจในการปฏิบัติงาน					
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน					
81.ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานที่ สูงขึ้น					
82.องค์การของท่านสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน					
83.ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามเป้าหมาย ที่ท่านตั้งไว้					
84.งานของท่านมีตำแหน่งสำหรับความก้าวหน้าในการ ทำงานของท่านในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ					
85.องค์การของท่านมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งในการทำงาน					
ด้านการบูรณาการทางสังคม					
86.เมื่อเกิดปัญหาท่านได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้าหรือ เพื่อนร่วมงาน					
87.ในองค์การของท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานมี โอกาสทำงานร่วมกัน					
88.องค์การของท่านพนักงานทุกระดับมีความพ้องกันเป็น อย่างดี					
89.ฝ่ายต่างๆในองค์การของท่านมีส่วนร่วมและ ประสานงานกันเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน					
90.ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานกันเป็นทีม					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร					
91.ท่านรู้สึกว่าได้ได้รับความเสมอภาคและยุติธรรมในการปฏิบัติงาน					
92.องค์การของท่านให้ความเคารพสิทธิและความเป็นส่วนตัวของพนักงานอย่างเหมาะสม					
93.องค์การของท่านจัดให้มีการประเมินผลงานเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถอย่างยุติธรรม					
94.หัวหน้างานของท่านให้ความเสมอภาคแก่ทุกคนในการทำงาน					
95.ท่านสามารถตัดสินใจในเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างานได้ด้วยตนเอง					
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว					
96.ท่านมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอในการดูแลสุขภาพตนเองได้					
97.ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบเสร็จทันกำหนดโดยไม่ต้องทำงานล่วงเวลา					
98.ท่านสามารถแบ่งเวลางานออกจากเรื่องส่วนตัวได้เป็นอย่างดี					
99.ภารกิจในการปฏิบัติงานของท่านไม่ส่งผลต่อความสุขของบุคคลในครอบครัว					
100.ท่านพอใจกับช่วงเวลางานและช่วงเวลาวางในการทำงานแต่ละวัน					
ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม					
101.ท่านคิดว่าองค์การของท่านมีการดำเนินการโดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อสังคม					
102.ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม					
103.องค์การมีการรณรงค์ให้บุคลากรในองค์กรตระหนักในการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
104.ท่านเคยร่วมกิจกรรมในงานวันสำคัญตามประเพณี หรืองานกิจกรรมแห่งชาติ					
105.องค์การของท่านให้ความช่วยเหลือกับประชาชนใน เขตพื้นที่การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการทำแบบสอบถาม



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวณัชชา ธงชัย
วัน เดือน ปี เกิด	12 เมษายน พ.ศ.2535
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2553-2556 วิทยาศาสตรบัณฑิต จาก สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ.2561-2563 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	59/408 หมู่ที่ 2 ถนนสุขุมวิทวงศ์ แขวงลำผักชี เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร 10530

