



ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และ  
ชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย

CAUSAL FACTORS INFLUENCING TO ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF  
EMPLOYEE IN THE AUTOMOTIVE AND AUTO PARTS INDUSTRIES: A CASE STUDY  
OF AMATA CITY INDUSTRIAL ESTATE THAILAND

วิศิษฐ์วรรณ รุจิตร

มหาวิทยาลัยบูรพา

2561



966518529

BUU\_1Thesis\_59930083\_thesis / recv: 05052562 20:10:59 / seq: 1173



59930083\_966518529

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และ  
ชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย

วิทย์วรรณ รุจิตร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยบูรพา



966518829

BUU\_1Thesis\_59930083\_thesis / recv : 05052562 20:10:59 / seq : 1173

CAUSAL FACTORS INFLUENCING TO ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF  
EMPLOYEE IN THE AUTOMOTIVE AND AUTO PARTS INDUSTRIES: A CASE STUDY  
OF AMATA CITY INDUSTRIAL ESTATE THAILAND

WILAIWAN RUJIT

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF  
THE REQUIREMENTS FOR MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION  
IN CONCENTRATION IN PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT  
GRADUATE SCHOOL OF PUBLIC ADMINISTRATION  
BURAPHA UNIVERSITY

2018

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY



966518829

BUU\_Thesis\_59930083\_thesis / recv: 05052562 20:10:59 / seq: 1173

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณา  
วิทยานิพนธ์ของ วิทยาลัยวรรณ รุจิตร ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของ  
มหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(อาจารย์ ดร. เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

พรภัทร อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรภัทร อินทรวรพัฒน์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ปิ่น ประธาน  
(รองศาสตราจารย์ ดร. ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร)

พรภัทร กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรภัทร อินทรวรพัฒน์)

เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ กรรมการ  
(อาจารย์ ดร. เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

กาญจนา บุญยัง กรรมการ  
(อาจารย์ ดร. กาญจนา บุญยัง)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของ  
มหาวิทยาลัยบูรพา

[Signature] คณบดีวิทยาลัยการ  
บริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อานนท์ วงษ์แก้ว)

วันที่ 18 เดือน มกราคม พ.ศ. 2562



59930083: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์กร, ความพึงพอใจในงาน, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

วิทยุวรรณ รุจิตร : ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย .

(CAUSAL FACTORS INFLUENCING TO ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEE IN THE AUTOMOTIVE AND AUTO PARTS INDUSTRIES: A CASE STUDY OF AMATA CITY INDUSTRIAL ESTATE THAILAND) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ, ประ.ด., พรภัทร อินทรพรพัฒน์, ประ.ด. ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อตรวจสอบโมเดล ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย จำนวน 562 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติพรรณนา สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์องค์ประกอบ และการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี 2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า บรรยากาศองค์กรมี 5 องค์ประกอบ ความพึงพอใจในงาน มี 2 องค์ประกอบ คุณภาพชีวิตในการทำงานมี 5 องค์ประกอบ และความผูกพันต่อองค์กร มี 3 องค์ประกอบ และ 3) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลพบว่า แบบจำลองสมการ โครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ( $\chi^2/df = 1.53$ , RMSEA = .03, RMR = .03, GFI = .90, CFI = .97, IFI = .97 และ TLI = .97) โดยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากนี้งานวิจัยชิ้นนี้มีข้อค้นพบ นอกเหนือจากสมมติฐานการวิจัยคือ บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผ่านความพึงพอใจในงาน และผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้ปัจจัยเชิงสาเหตุในโมเดล สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ร้อยละ 78 ( $R^2 = .78$ )



966518829

BUU-1Thesis 59930083 thesis / recv: 05052562 20:10:59 / seq: 1173

59930083: CONCENTRATION: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.  
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: ORGANIZATIONAL CLIMATE, JOB SATISFACTION, QUALITY OF WORK  
LIFE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT

WILAIWAN RUJIT : CAUSAL FACTORS INFLUENCING TO ORGANIZATIONAL  
COMMITMENT OF EMPLOYEE IN THE AUTOMOTIVE AND AUTO PARTS INDUSTRIES: A  
CASE STUDY OF AMATA CITY INDUSTRIAL ESTATE THAILAND. ADVISORY COMMITTEE:  
TIENKAEW LIEMSUWAN, Ph.D., PHONPHAT INTARAVORRAPHAT, Ph.D. 2018.

The purposes of this research were to study levels and components of organizational climate, job satisfaction, quality of work life and organizational commitment and a causal model of factors influencing organizational commitment. A total of 562 employees in the automotive and auto parts industries of Amata City industrial estate Thailand was the sample of this study. The instrument used to collect the data was the questionnaire. The data was analyzed by descriptive statistics, correlation coefficient, factor analysis and structural equation modeling analysis.

The research findings were 1) The employees showed a high level of organizational climate, job satisfaction, organizational commitment and quality of work life. 2) The result of factor analysis findings was organizational climate consisting of 5 components; job satisfaction consisting of 2 components; quality of work life consisting of 5 components and organizational commitment consisting of 3 components. 3) The research results indicated that the model was consistent with the empirical data at a good level ( $\chi^2/df = 1.53$ , RMSEA = .03, RMR = .03, GFI = .90, CFI = .97, IFI = .97, TLI = .97). The results findings were quality of work life had direct effect on organizational commitment and job satisfaction had indirect effect on organizational commitment through quality of work life. Moreover, this research found that the organizational climate had indirect effect on organizational commitment through job satisfaction and through quality of work life. Nevertheless, the combined causal factors in the model could account for 78 percent of the variance of organizational commitment.



966518829

BUU\_Thesis\_59930083\_Thesis / recv : 05052562 20:10:59 / seq: 1173

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ ดร. เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรภัทร อินทรวรพัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษา ร่วมที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทาง ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความถูกต้อง จนเสร็จสมบูรณ์ และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร และอาจารย์ ดร. กาญจนา บุญยัง ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะในการวิจัยอย่างดียิ่ง ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ และขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชา มอบความรู้ และอบรมสั่งสอน จนสามารถนำความรู้ที่ได้มาจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จ สมบูรณ์ตามที่คาดหวัง

ขอขอบพระคุณ ผู้ประสานงานและพนักงานในสถานประกอบการยานยนต์และชิ้นส่วน ยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย ทั้ง 20 แห่งที่เสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบ แบบสอบถามและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยทำให้ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณบิดา และมารดาที่ให้โอกาสในการศึกษา และคอยให้กำลังใจ ที่ดีเสมอมา รวมถึงพี่ ๆ และเพื่อน ๆ ที่คอยให้ความช่วยเหลือในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จ

วิสัยวรรณ รุจิตร



966518829

BUU\_1Thesis\_59930083\_thesis / recv : 05052562 20:10:59 / seq: 1173

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง .....	ญ
สารบัญภาพ .....	ท
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
สมมติฐานของการวิจัย.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย.....	13
ขอบเขตของการวิจัย .....	13
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	14
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	17
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร .....	18
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ .....	36
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน .....	52
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....	68
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	84
สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร .....	97



966518829

BUU\_1Thesis 59930083 thesis / rev: 05052562 20:10:59 / seq: 1173



ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริบทที่ศึกษา.....	105
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	113
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	113
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา .....	117
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	123
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ .....	126
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	129
การพิทักษ์สิทธิ์ผู้เข้าร่วมการวิจัย.....	131
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	131
กำหนดเกณฑ์การแปลผล.....	136
บทที่ 4 ผลการวิจัย .....	138
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง .....	147
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ .....	148
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ .....	172
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลการวัด .....	205
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลการวัด.....	225
ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงปัจจัยเชิงสาเหตุ.....	248
ตอนที่ 7 ผลการตรวจสอบโมเดลสมการ โครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	262
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	290
สรุปผลการวิจัย .....	293
อภิปรายผล.....	302
ข้อเสนอแนะ.....	312
บรรณานุกรม .....	316



966518829

BUU-1Thesis 59930083 thesis / recv: 05052562 20:10:59 / seq: 1173

ภาคผนวก .....328

    ภาคผนวก ก .....329

    ภาคผนวก ข .....334

    ภาคผนวก ค .....336

    ภาคผนวก ง .....347

    ภาคผนวก จ .....350

ประวัติย่อของผู้วิจัย .....360



966518829

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร .....	28
ตารางที่ 2 ร้อยละ จำแนกตามสัญชาติของผู้ประกอบการภายในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี พ.ศ. 2560 .....	106
ตารางที่ 3 ร้อยละ จำแนกตามสัญชาติของผู้ประกอบการภายในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง พ.ศ. 2560 .....	108
ตารางที่ 4 สัดส่วนการส่งออกสินค้าสำคัญ 10 รายการแรกของไทย ปี พ.ศ. 2555-2559 .....	110
ตารางที่ 5 โครงการต่างชาติที่ได้รับการอนุมัติการส่งเสริมการลงทุน จำแนกตามอุตสาหกรรมเป้าหมายปี พ.ศ. 2560 (มกราคม-มีนาคม) .....	111
ตารางที่ 6 ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสม .....	114
ตารางที่ 7 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย .....	115
ตารางที่ 8 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการของตัวแปรในแบบจำลองสมการ โครงสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน .....	117
ตารางที่ 9 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .....	128
ตารางที่ 10 จำนวนแบบสอบถามที่ส่ง จำนวนและร้อยละของแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำแนกตามสถานประกอบการ .....	130
ตารางที่ 11 เกณฑ์พิจารณาองค์ประกอบของตัวแปร .....	132
ตารางที่ 12 สรุปเกณฑ์การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล .....	135
ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล .....	147
ตารางที่ 14 ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับบรรยากาศองค์กร โดยภาพรวมและรายด้าน .....	149
ตารางที่ 15 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบรรยากาศองค์กร ด้านนวัตกรรม .....	149

ตารางที่ 16 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบรรยากาศองค์การ  
ด้านความรับผิดชอบ .....151

ตารางที่ 17 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบรรยากาศองค์การ  
ด้านมาตรฐาน .....152

ตารางที่ 18 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบรรยากาศองค์การ  
ด้านการให้รางวัล .....153

ตารางที่ 19 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบรรยากาศองค์การ  
ด้านความชัดเจน .....154

ตารางที่ 20 ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
ของระดับความพึงพอใจในงานโดยภาพรวมและรายด้าน .....155

ตารางที่ 21 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจ  
ในงานภายใน .....156

ตารางที่ 22 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจ  
ในงานภายนอก .....157

ตารางที่ 23 ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน .....159

ตารางที่ 24 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต  
ในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม.....160

ตารางที่ 25 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต  
ในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ.....161

ตารางที่ 26 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต  
ในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล .....162

ตารางที่ 27 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต  
ในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน .....163

ตารางที่ 28 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต  
ในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น .....164



966518529

BUN 1Thesis 59930083 thesis / rev: 05052562 20:10:59 / seq: 1173

ตารางที่ 29 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต  
ในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน .....165

ตารางที่ 30 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต  
ในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว .....166

ตารางที่ 31 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต  
ในการทำงาน ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม .....167

ตารางที่ 32 ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
ของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายด้าน .....168

ตารางที่ 33 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพัน  
ต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม  
ขององค์กร .....169

ตารางที่ 34 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพัน  
ต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน  
เพื่อประโยชน์ขององค์กร .....170

ตารางที่ 35 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพัน  
ต่อองค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ  
ในองค์กร .....171

ตารางที่ 36 ค่า KMO จำนวนองค์ประกอบ และร้อยละของความแปรปรวนสะสม  
ในการตัดตัวแปรบรรยากาศสององค์การ ครั้งที่ 1-2 .....173

ตารางที่ 37 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นความเหมาะสมของเมตริกส์สหสัมพันธ์  
ในภาพรวมของตัวแปรบรรยากาศสององค์การด้วย KMO และ Bartlett's test.....173

ตารางที่ 38 ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละความแปรปรวนสะสม  
ในแต่ละองค์ประกอบของตัวแปรบรรยากาศสององค์การ .....174

ตารางที่ 39 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเมื่อหมุนแกนหลังการสกัดองค์ประกอบของตัวแปร  
บรรยากาศสององค์การ .....175

ตารางที่ 40 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 1  
ของบรรยากาศสององค์การ: ความชัดเจน .....176

ตารางที่ 41	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 2 ของบรรยากาศองค์การ: การให้รางวัล .....	177
ตารางที่ 42	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 3 ของบรรยากาศองค์การ: นวัตกรรม.....	178
ตารางที่ 43	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 4 ของบรรยากาศองค์การ: มาตรฐาน.....	179
ตารางที่ 44	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 5 ของบรรยากาศองค์การ: ความรับผิดชอบ .....	180
ตารางที่ 45	ค่า KMO จำนวนองค์ประกอบ และร้อยละของความแปรปรวนสะสม ในการตัดตัวแปรความพึงพอใจในงาน ครั้งที่ 1-5 .....	181
ตารางที่ 46	ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นความเหมาะสมของเมตริกส์สหสัมพันธ์ ในภาพรวมของตัวแปรความพึงพอใจในงานด้วย KMO และ Bartlett's test .....	182
ตารางที่ 47	ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละความแปรปรวนสะสม ในแต่ละองค์ประกอบของตัวแปรความพึงพอใจในงาน.....	183
ตารางที่ 48	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเมื่อหมุนแกนหลังการสกัดองค์ประกอบของตัวแปร ความพึงพอใจในงาน .....	183
ตารางที่ 49	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 1 ของความพึงพอใจในงาน: ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน .....	184
ตารางที่ 50	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 2 ของความพึงพอใจในงาน: ความพึงพอใจในงานภายในตัวบุคคล .....	185
ตารางที่ 51	ค่า KMO จำนวนองค์ประกอบ และร้อยละของความแปรปรวนสะสม ในการตัดตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน ครั้งที่ 1-5.....	187
ตารางที่ 52	ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นความเหมาะสมของเมตริกส์สหสัมพันธ์ ในภาพรวมของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วย KMO และ Bartlett's test .....	188
ตารางที่ 53	ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละความแปรปรวนสะสม ในแต่ละองค์ประกอบของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....	188



966518829

BUU\_1Thesis 59930083 thesis / rev: 05052562 20:10:59 / seq: 1173

ตารางที่ 54	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเมื่อหมุนแกนหลังการสกัดองค์ประกอบของตัวแปร คุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	189
ตารางที่ 55	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 1 ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน: ความเพียงพอและยุติธรรม.....	190
ตารางที่ 56	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 2 ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน: การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม.....	191
ตารางที่ 57	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 3 ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน: การพัฒนาศักยภาพของบุคคล .....	192
ตารางที่ 58	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 4 ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน: การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น.....	193
ตารางที่ 59	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 5 ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน: ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน .....	194
ตารางที่ 60	ค่า KMO จำนวนองค์ประกอบ และร้อยละของความแปรปรวนสะสม ในการตัดตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ ครั้งที่ 1-2 .....	199
ตารางที่ 61	ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นความเหมาะสมของเมตริกส์สหสัมพันธ์ ในภาพรวมของตัวแปรความผูกพันต่อองค์การด้วย KMO และ Bartlett's test.....	199
ตารางที่ 62	ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละความแปรปรวนสะสม ในแต่ละองค์ประกอบของตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ.....	200
ตารางที่ 63	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเมื่อหมุนแกนหลังการสกัดองค์ประกอบของตัวแปร ความผูกพันต่อองค์การ .....	200
ตารางที่ 64	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 1 ของความผูกพันต่อองค์การ: ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ .....	201
ตารางที่ 65	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 2 ของความผูกพันต่อองค์การ: ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรง ความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ .....	202



966518829

BUU\_1Thes1s\_59930083\_thes1s / rev: 05052562\_20:10:59 / seq: 1173

ตารางที่ 66	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 3 ของความผูกพันต่อองค์กร: ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร .....	203
ตารางที่ 67	ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง ของตัวแปรบรรยากาศองค์กร .....	206
ตารางที่ 68	รายละเอียดการปรับโมเดลโดยการเชื่อมค่าความคลาดเคลื่อนโมเดลการวัด องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรบรรยากาศองค์กร .....	206
ตารางที่ 69	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปร บรรยากาศองค์กร .....	208
ตารางที่ 70	ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง ของตัวแปรความพึงพอใจในงาน .....	211
ตารางที่ 71	รายละเอียดการปรับโมเดลโดยการเชื่อมค่าความคลาดเคลื่อนโมเดลการวัด องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรความพึงพอใจในงาน .....	212
ตารางที่ 72	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปร ความพึงพอใจในงาน .....	213
ตารางที่ 73	ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง ของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....	216
ตารางที่ 74	รายละเอียดการปรับโมเดลโดยการเชื่อมค่าความคลาดเคลื่อนโมเดลการวัด องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....	216
ตารางที่ 75	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรคุณภาพชีวิต ในการทำงาน .....	218
ตารางที่ 76	ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง ของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร .....	221
ตารางที่ 77	รายละเอียดการปรับโมเดลโดยการเชื่อมค่าความคลาดเคลื่อนโมเดลการวัด องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร .....	222
ตารางที่ 78	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปร ความผูกพันต่อองค์กร .....	223



966518829

BUU\_1Thesis\_59930083\_thesis / rev: 05052562\_20:10:59 / seq: 1173



ตารางที่ 79 ค่าดัชนีความสอดคล้ององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปร  
 บรรยากาศองค์การก่อนการปรับโมเดล .....226

ตารางที่ 80 รายละเอียดการปรับโมเดลโดยการเชื่อมค่าความคลาดเคลื่อนโมเดลการวัด  
 องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรบรรยากาศองค์การ .....226

ตารางที่ 81 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรแฝง  
 บรรยากาศองค์การ .....228

ตารางที่ 82 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรแฝง  
 บรรยากาศองค์การ .....228

ตารางที่ 83 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบ่งชี้ของบรรยากาศองค์การ .....230

ตารางที่ 84 ค่าดัชนีความสอดคล้ององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปร  
 ความพึงพอใจในงานก่อนการปรับโมเดล .....231

ตารางที่ 85 รายละเอียดการปรับโมเดลโดยการเชื่อมค่าความคลาดเคลื่อนโมเดลการวัด  
 องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรความพึงพอใจในงาน .....232

ตารางที่ 86 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรแฝง  
 ความพึงพอใจในงาน .....233

ตารางที่ 87 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรแฝง  
 ความพึงพอใจในงาน .....234

ตารางที่ 88 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบ่งชี้ของความพึงพอใจในงาน .....235

ตารางที่ 89 ค่าดัชนีความสอดคล้ององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปร  
 คุณภาพชีวิตในการทำงานก่อนการปรับโมเดล .....237

ตารางที่ 90 รายละเอียดการปรับโมเดลโดยการเชื่อมค่าความคลาดเคลื่อนโมเดลการวัด  
 องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....237

ตารางที่ 91 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรแฝง  
 คุณภาพชีวิตในการทำงาน .....239

ตารางที่ 92 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรแฝง  
 คุณภาพชีวิตในการทำงาน .....239



966518529

BUU\_1Thesis 59930083 thesis / rev: 05052562 20:10:59 / seq: 1173

ตารางที่ 93	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบ่งชี้ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	241
ตารางที่ 94	ค่าดัชนีความสอดคล้ององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปร ความผูกพันต่อองค์การก่อนการปรับโมเดล .....	242
ตารางที่ 95	รายละเอียดการปรับ โมเดล โดยการเชื่อมค่าความคลาดเคลื่อน โมเดลการวัด องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ .....	243
ตารางที่ 96	ผลการวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรแฝง ความผูกพันต่อองค์การ .....	245
ตารางที่ 97	ผลการวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรแฝง ความผูกพันต่อองค์การ .....	245
ตารางที่ 98	เมตริกส์สหสัมพันธ์ของตัวแปรบ่งชี้ของความผูกพันต่อองค์การ .....	247
ตารางที่ 99	ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปร ปัจจัยเชิงสาเหตุก่อนการปรับ โมเดล .....	249
ตารางที่ 100	ค่าดัชนีความสอดคล้องการปรับ โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุโดยการรวมตัวแปร .....	250
ตารางที่ 101	การพิจารณาการลดจำนวนตัวแปรใน โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุ.....	252
ตารางที่ 102	ค่าดัชนีความสอดคล้องการปรับ โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุโดยการลดตัวแปร .....	253
ตารางที่ 103	ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยเชิงสาเหตุ ก่อนและหลังการปรับ โมเดล .....	256
ตารางที่ 104	ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดของตัวแปรแฝงปัจจัยเชิงสาเหตุ ของตัวแปรอันดับที่สอง .....	257
ตารางที่ 105	ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดของตัวแปรบ่งชี้ปัจจัยเชิงสาเหตุ ของตัวแปรบรรยากาศองค์การ .....	258
ตารางที่ 106	ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดของตัวแปรบ่งชี้ปัจจัยเชิงสาเหตุ ของตัวแปรความพึงพอใจในงาน.....	259
ตารางที่ 107	ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดของตัวแปรบ่งชี้ปัจจัยเชิงสาเหตุ ของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....	260
ตารางที่ 108	เกณฑ์การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ....	264



966518829

BUU\_1Thesis 59930083 thesis / rev: 05052562 20:10:59 / seq: 1173

ตารางที่ 109	ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน .....	266
ตารางที่ 110	ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ก่อนและหลังการปรับ โมเดล .....	267
ตารางที่ 111	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยอันดับที่สองของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหลังการปรับ โมเดลครั้งที่ 1 .....	269
ตารางที่ 112	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยอันดับที่หนึ่งของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหลังการปรับ โมเดลครั้งที่ 1 .....	270
ตารางที่ 113	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยอันดับที่สองของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหลังการปรับ โมเดลครั้งที่ 2 .....	273
ตารางที่ 114	สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยอันดับที่สองของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน .....	277
ตารางที่ 115	ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน .....	278
ตารางที่ 116	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรแฝง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร .....	278
ตารางที่ 117	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย และลำดับ ความสำคัญของตัวแปรบ่งชี้ของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร .....	280
ตารางที่ 118	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย และลำดับ ความสำคัญของตัวแปรบ่งชี้ของตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....	282
ตารางที่ 119	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย และลำดับ ความสำคัญของตัวแปรบ่งชี้ของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงาน .....	285
ตารางที่ 120	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย และลำดับ ความสำคัญของตัวแปรบ่งชี้ของตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์กร .....	286
ตารางที่ 121	ข้อคำถามหลังการปรับปรุงเพิ่มเติมจากคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ .....	348
ตารางที่ 122	การพิจารณาข้อคำถามเพื่อทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .....	349



966518529

BUU\_1Thesais\_59930083\_thesais / rev: 05052562\_20:10:59 / seq: 1173

ตารางที่ 123 ข้อคำถามก่อน-หลังการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างของตัวแปร  
 บรรยายาสององค์การ .....351

ตารางที่ 124 ข้อคำถามก่อน-หลังการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างของตัวแปร  
 ความพึงพอใจในงาน .....353

ตารางที่ 125 ข้อคำถามก่อน-หลังการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างของตัวแปร  
 คุณภาพชีวิตในการทำงาน .....356

ตารางที่ 126 ข้อคำถามก่อน-หลังการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างของตัวแปร  
 ความผูกพันต่อองค์การ .....359



966518829

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1	มูลค่าการส่งออกสินค้า 10 รายการแรกของประเทศไทย ปี พ.ศ. 2555-2559 .....2
ภาพที่ 2	จำนวนผู้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน จำแนกตามสาเหตุการออกจากงาน ปี พ.ศ. 2555-2559.....4
ภาพที่ 3	กรอบแนวคิดการวิจัย.....10
ภาพที่ 4	กรอบแนวคิดโมเดลการวัด.....12
ภาพที่ 5	รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับโครงสร้างอื่น ๆ ขององค์กร .....39
ภาพที่ 6	ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร.....98
ภาพที่ 7	ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร .....99
ภาพที่ 8	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร .....100
ภาพที่ 9	ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในงาน .....101
ภาพที่ 10	ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....102
ภาพที่ 11	ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....103
ภาพที่ 12	ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน .....104
ภาพที่ 13	ประเภทของอุตสาหกรรมที่ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี พ.ศ. 2560.....107
ภาพที่ 14	ประเภทของอุตสาหกรรมที่ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง พ.ศ. 2560.....109
ภาพที่ 15	วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....116
ภาพที่ 16	โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรบรรยากาศองค์กร ก่อนการปรับโมเดล .....205
ภาพที่ 17	โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรบรรยากาศองค์กร หลังการปรับโมเดล.....207

ภาพที่ 18 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรความพึงพอใจในงาน  
ก่อนการปรับ โมเดล .....211

ภาพที่ 19 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรความพึงพอใจในงาน  
หลังการปรับ โมเดล .....213

ภาพที่ 20 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรคุณภาพชีวิต  
ในการทำงานก่อนการปรับ โมเดล.....215

ภาพที่ 21 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรคุณภาพชีวิต  
ในการทำงานหลังการปรับ โมเดล .....217

ภาพที่ 22 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ  
ก่อนการปรับ โมเดล .....221

ภาพที่ 23 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ  
หลังการปรับ โมเดล .....222

ภาพที่ 24 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรบรรยากาศองค์การ  
ก่อนการปรับ โมเดล .....225

ภาพที่ 25 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรบรรยากาศองค์การ  
หลังการปรับ โมเดล .....227


ภาพที่ 26 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรความพึงพอใจในงาน  
ก่อนการปรับ โมเดล .....231

ภาพที่ 27 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรความพึงพอใจในงาน  
หลังการปรับ โมเดล .....233

ภาพที่ 28 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรคุณภาพชีวิต  
ในการทำงานก่อนการปรับ โมเดล.....236

ภาพที่ 29 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรคุณภาพชีวิต  
ในการทำงานหลังการปรับ โมเดล .....238

ภาพที่ 30 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ  
ก่อนการปรับ โมเดล .....242

966518829  
  
 BUU\_1Thesiss 59930083 thesiss / recv : 05052562 20:10:59 / seq : 1173

ภาพที่ 31 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ  
หลังการปรับโมเดล.....244

ภาพที่ 32 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ  
ก่อนการปรับโมเดล .....248

ภาพที่ 33 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุหลังการปรับโมเดล  
โดยการรวมตัวแปร .....251

ภาพที่ 34 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุหลังการปรับโมเดล  
โดยการลดตัวแปร .....254

ภาพที่ 35 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุหลังการปรับโมเดล  
ครั้งสุดท้าย .....255

ภาพที่ 36 โมเดลสมมติฐานปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ  
ของพนักงาน .....263

ภาพที่ 37 โมเดลสมมติฐานปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ  
ของพนักงานก่อนการปรับโมเดล .....265

ภาพที่ 38 โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน  
หลังการปรับโมเดลครั้งที่ 1.....268

ภาพที่ 39 โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน  
หลังการปรับโมเดลครั้งที่ 2.....274

ภาพที่ 40 เส้นอิทธิพลของตัวแปรแฝงที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีค่า CR น้อยกว่า 1.96.....275

ภาพที่ 41 โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน  
หลังการปรับโมเดลครั้งสุดท้าย.....276

ภาพที่ 42 สรุปโมเดลตามสมมติฐานการวิจัย.....301



966518829

BUU\_1Thesis 59930083 thesis / rev: 05052562 20:10:59 / seq: 1173

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศตามทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ผ่านมา ได้ให้ความสำคัญในการเพิ่มผลิตภาพภาคอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาไปสู่การขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศได้อย่างมั่นคง ทำให้ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ภาคอุตสาหกรรมมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยสัดส่วนมูลค่าผลผลิตอุตสาหกรรมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ และมูลค่าการส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมต่อมูลค่าการส่งออกรวมมีอัตราการขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2554) และในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 ได้กำหนดนโยบายสนับสนุนส่งเสริมอุตสาหกรรมในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 3 “การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน” โดยมุ่งเน้นให้เศรษฐกิจเติบโตได้ตามศักยภาพและมีเสถียรภาพ ภาคส่งออกมีการพัฒนาจนสามารถขยายตัวและเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย ผลิตภาพการผลิตของประเทศเพิ่มขึ้น และมีขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจสูงขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

นอกจากนี้สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมได้กำหนดแผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย พ.ศ. 2555-2574 เพื่อเป็นเข็มทิศในการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ โดยเน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมไทยด้วยการเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพทางการแข่งขันในระดับนานาชาติ เพื่อสร้างรายได้เข้าสู่ประเทศ ยกกระดับศักยภาพผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม และสร้างงานให้แก่ประชาชน ตลอดจนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้มีความสมดุล (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2554) และแผนยุทธศาสตร์กระทรวงอุตสาหกรรม พ.ศ. 2560-2564 ได้ให้ความสำคัญในเรื่องการเพิ่มขีดความสามารถอุตสาหกรรมสาขาหลัก ได้แก่ สาขายานยนต์และชิ้นส่วน สาขาอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ สาขาอุตสาหกรรมปิโตรเคมีและพลาสติก สาขาอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม และสาขาอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป (สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม, 2559)



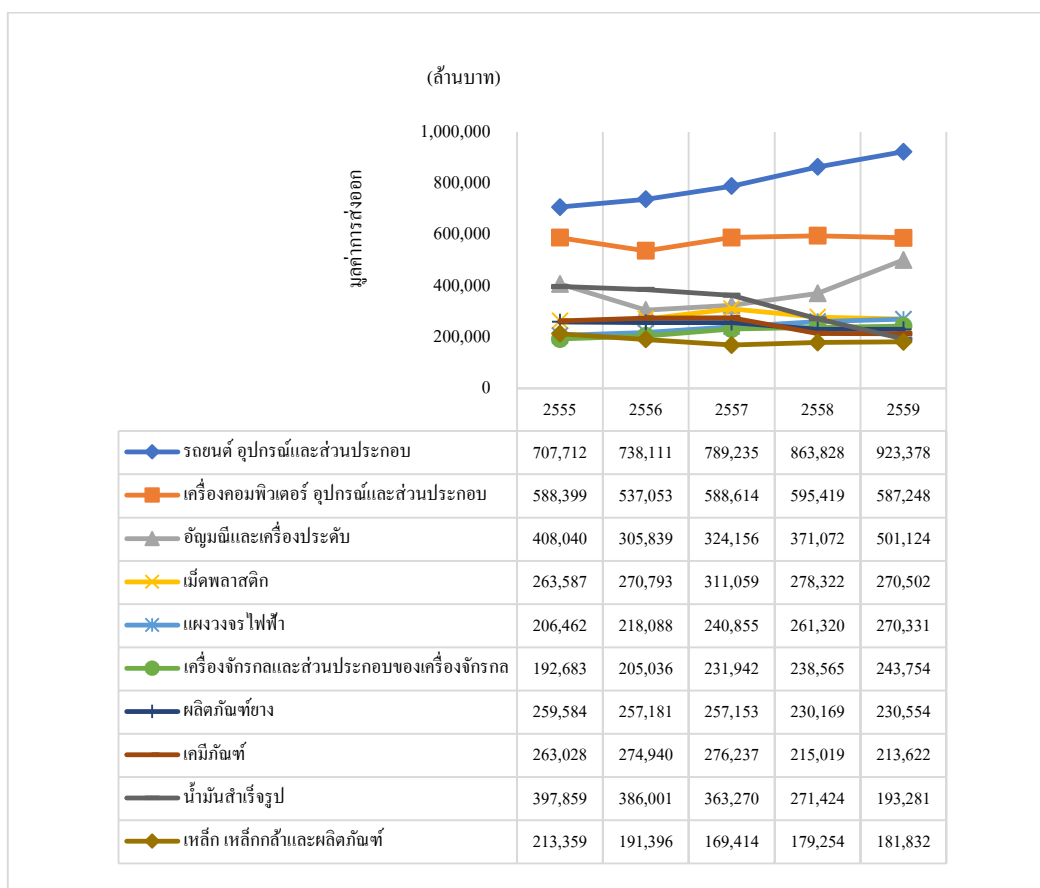
966518529

BUU\_1Thesis\_59930083\_thesis / recv: 05052562 20:10:59 / seq: 1173



สำหรับภาคอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ ถือเป็นสาขาอุตสาหกรรมในระดับต้นที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ การจ้างงาน การสร้างมูลค่าเพิ่ม การพัฒนาด้านเทคโนโลยียานยนต์ ตลอดจนการพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุนอื่น ๆ และธุรกิจที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมเป็นอย่างมาก โดยประเทศไทยมีนโยบายในการพัฒนาอุตสาหกรรมนี้มาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2504 จนถึงปัจจุบัน (สถาบันยานยนต์ กระทรวงอุตสาหกรรม, 2555) ซึ่งทำให้สินค้าประเภทรถยนต์ อุปกรณ์และส่วนประกอบยานยนต์ เป็นอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าการส่งออกสินค้ามากเป็นอันดับหนึ่งของประเทศ ในช่วงปี พ.ศ. 2555-2559 และยังมีแนวโน้มอัตราการเติบโตเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ โดยความร่วมมือจากกรมศุลกากร, ม.ป.ป.)

ดังภาพที่ 1



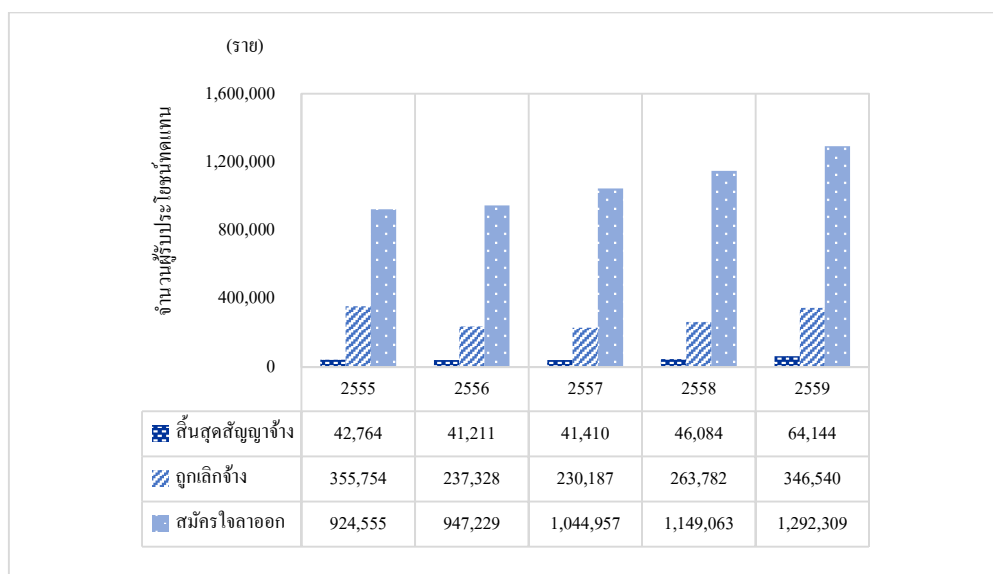
ภาพที่ 1 มูลค่าการส่งออกสินค้า 10 รายการแรกของประเทศไทย ปี พ.ศ. 2555-2559

ที่มา: ปรับจากศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์

โดยความร่วมมือจากกรมศุลกากร

จากที่กล่าวมาข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่า อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จนกระทั่งกลายเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีศักยภาพในการแข่งขันกับต่างชาติ และสามารถสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับประเทศให้สูงขึ้น อย่างไรก็ตามสถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบันองค์กรต้องปรับตัวจากสภาวะการแข่งขันที่มีความรุนแรงมากขึ้น ทั้งการแข่งขันภายในประเทศและบริษัทข้ามชาติจากการเปิดการค้าเสรี ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องหากกลยุทธ์ต่าง ๆ มาใช้บริหารงานให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งและรักษาองค์กรให้คงอยู่ตลอดไป โดยทรัพยากรการบริหารที่สำคัญประกอบด้วย คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการจัดการ (คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2557) ทั้งนี้ทรัพยากรที่ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งคือ “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” เพราะนอกจากจะเป็นหนึ่งในปัจจัยการผลิตแล้ว ยังเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง อีกทั้งทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรเพียงอย่างเดียวที่ใช้แล้วกลับทวีความชำนาญ เชี่ยวชาญ และสร้างแนวคิดใหม่ ๆ เกิดขึ้นตลอดเวลา จึงไม่เป็นเรื่องน่าแปลกที่ปัจจุบันเกิดการแย่งตัวบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจากองค์กรต่าง ๆ อยู่เสมอ (เจษฎา นกน้อย, 2552) ดังนั้นองค์กรซึ่งมีหน้าที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศในปัจจุบันต่างพยายามสรรหา และคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะรวมทั้งมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันกับองค์กร และเมื่อองค์กรได้ทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้มาแล้ว ก็ต้องหาวิธีการหรือกลยุทธ์ที่จะสามารถรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเหล่านี้ไว้ให้อยู่กับองค์กรอย่างยาวนานที่สุด (พิชิต เทพวรรณ, 2554)

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าองค์กรจะให้ความสำคัญกับพนักงานในองค์กร หรือมีนโยบายที่ดีเพียงใดก็ตาม แต่ปัญหาที่องค์กรหลายแห่งทั่วโลกกำลังประสบคือ แนวโน้มการลาออกจากงานมีอัตราเพิ่มขึ้น จนนักวิชาการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางตะวันตกกล่าวว่า คือ ปรากฏการณ์ทางสังคม (Social phenomenon) เนื่องจากการลาออกจากงานเป็นต้นทุนทางการบริหารที่สูงและเป็นปัญหาที่องค์กรต่าง ๆ เผชิญอยู่ในปัจจุบัน (กัลยรัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2557) และประเทศไทยเองก็กำลังประสบสภาพดังกล่าว ซึ่งจะเห็นได้จากสถิติจำนวนผู้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจำแนกตามสาเหตุการออกจากงาน ปี พ.ศ. 2555-2559 พบว่า จำนวนผู้สมัครใจลาออกมากกว่าผู้ถูกเลิกจ้าง และสิ้นสุดสัญญา อีกทั้งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี จนในปี พ.ศ. 2559 พบว่า ผู้ที่สมัครใจลาออกมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นถึง 143,246 คน หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 12 ถือเป็นอัตราที่สูงมาก ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 จำนวนผู้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน จำแนกตามสาเหตุการออกจากงาน  
ปี พ.ศ. 2555-2559

ที่มา: ปรับจากกองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

การลาออกจากงานของพนักงานนับเป็นการสูญเสียขององค์กร เพราะทำให้องค์กรสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มีค่า โดยเฉพาะหากบุคคลนั้นเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญงาน ทำให้องค์กรต้องสรรหา คัดเลือก และฝึกอบรมพนักงานใหม่แทนตำแหน่งที่ว่าง เท่ากับว่าองค์กรยังต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายที่องค์กรได้ลงทุนลงแรงในกระบวนการดังกล่าว นั้น อีกทั้งยังสูญเสียความรู้ความสามารถของบุคคลดังกล่าว ซึ่งนับเป็นการสูญเสียทั้งทางตรง และทางอ้อมขององค์กร (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2550; อนันต์ชัย คงจันทร์, 2557) ดังนั้นองค์กรใดที่สามารถจ้างไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการ องค์กรนั้นย่อมมีโอกาสและมีศักยภาพในการที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (เจษฎา นกน้อย, 2552, หน้า 54) ดังนั้นนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละองค์กรจึงมีบทบาทที่ท้าทายมากขึ้นในการที่จะทำให้ทุกคนคงอยู่ในองค์กรและดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร (นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์, 2559) ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์กลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งเสริมให้องค์กรเกิดความสำเร็จ และกิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนา ชำรงรักษา และส่งเสริมให้ทรัพยากรมนุษย์มุ่งมั่นทำงานให้กับองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (วิชัย โถสุวรรณจินดา, 2556)

การบำรุงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรและมีความภักดีต่อองค์กร เป็นงานที่องค์กรต้องให้ความสำคัญและมีการพัฒนาวิธีการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้น ซึ่งเป็นกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร เพราะหากองค์กรสามารถสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับพนักงานได้แล้ว ก็จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขันจากการมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความผูกพันต่องานและองค์กรได้อย่างยั่งยืน (พิชิต เทพวรรณ, 2554) เนื่องจากผลการศึกษายืนยันว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลต่อผลดำเนินงานขององค์กร เช่น ความพึงพอใจของลูกค้า หรือผลกำไร ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะทำงานหนักขึ้น เพิ่มระดับความพยายามทุ่มเทและมีแนวโน้มลาออกน้อยกว่าพนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Gallup, 2010 อ้างถึงใน ศรีญา แสงลี้มสุวรรณ, สุพจน์ นาคสวัสดิ์, พูลพงศ์ สุขสว่าง และกาญจนา แสงลี้มสุวรรณ, 2556, หน้า 79) สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ผลผลิตภาพ และคุณภาพของผลงาน อีกทั้งสามารถรักษานักวิชาการที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง (ณัฐพันธ์ เจริญนันท์, 2551, หน้า 107) และจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่ผ่านมาพบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ดังนี้

บรรยากาศขององค์กรเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ เมื่อนายจ้างสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร และพนักงานรับรู้ทางบวกจะส่งผลให้พนักงานมีความมุ่งมั่น มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้ประสิทธิภาพขององค์กรดีขึ้น (Putter, 2010, p. 14) จากแนวคิดและงานวิจัยหลายชิ้นระบุความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ 1) บรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร (Sak, 2006 อ้างถึงใน รุ่งโรจน์ อรรถานันท์, 2554; Noordin, Omar, Sehan, & Idrus, 2010; Putter, 2010; อรุมา ชำรวาย, เครือวัลย์ ชัยกุล และวงศ์ธรา สุวรรณิน, 2552; พัฒนพงศ์ ศรีปราโมช, พงศ์ หรดาล และสมเดช เฉยไสย, 2553; ศรีญา แสงลี้มสุวรรณ และคณะ, 2556; เตือนใจ แซ่หลี่, 2557; กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2559; สุพจน์ นาคสวัสดิ์, 2559) 2) บรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร ผ่านความพึงพอใจในงาน (Lawer et al., 1974 อ้างถึงใน มุกดา ศรียงค์, อริสา สำรอง, ปรัชญา ปิยะมโนธรรม และรังสิมา หอมเศรษฐี, 2556; Srivastara et al., 1977 อ้างถึงใน สมศักดิ์ ประเสริฐสุข, 2554; Bhaesajsanguan, 2010; Putter, 2010; Hu & Liden, 2011 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2559; Pangil, Yahya, Johari, Isa, & Daud, 2011; Alajmi, 2016; รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2554) และ 3) บรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Yasvari & Kimiagary,

2014; รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2554; ภาณุพงศ์ เจนสุริยะกุล, 2557; นิธินาถ นาเอก และภูวเดช โหราเรือง, 2558)

ความพึงพอใจในงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงานจะทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553; สมศักดิ์ ประเสริฐสุข, 2554) จากแนวคิดและงานวิจัยหลายชิ้นระบุความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับตัวแปรอื่น ๆ ดังนี้ 1) ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร (Bhaesajsanguan, 2010; มนตรี แก้วด้วง, 2552; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553; สมศักดิ์ ประเสริฐสุข, 2554; เตือนใจ แซ่หลี่, 2557; กฤษฎิญา มูลศรี, 2559; กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2559; จิราพร ระโหฐาน, 2559) และ 2) ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Delamotte & Takezawa, 1980 อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2553; Huse & Cummings, 1985 อ้างถึงใน ชีร์วีร์ รุจพงษ์จันทร์, 2557; มนตรี แก้วด้วง, 2552; นิตพล ภูตะโชติ, 2556)

นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อองค์กร 3 ด้าน คือ 1) ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน 2) เพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น และ 3) เพิ่มประสิทธิผลขององค์กร เช่น ผลกำไรและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Greenberg & Baron, 1995 อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2553, หน้า 107-108) จากแนวคิดและงานวิจัยหลายชิ้นระบุว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร (Rao, 1992 อ้างถึงใน ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง, 2559; Greenberg & Baron, 1995 อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2553; Edward, 2003 อ้างถึงใน วิกันยา นนสะดู, 2549; Hewitt Associates, 2004; Gnanayudam & Dharmasiri, 2007; Pangil et al., 2011; Faghieh parvar, Allameh, & Ansari, 2013; Chinomona & Dhurup, 2014; มนตรี แก้วด้วง, 2552; รุ่งโรจน์ อรรณานิธิ์, 2554; ภาณุพงศ์ เจนสุริยะกุล, 2557; ภัทริย์ธร วิจิตรณัฐธากุล, 2559)

จากความสำคัญของแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ล้วนเป็นแนวคิดในการบริหารองค์กร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ปัจจัยที่สนับสนุนให้ทรัพยากรมนุษย์มุ่งมั่นทำงานให้กับองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การวิจัยครั้งนี้จึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย การที่ผู้วิจัยเลือกศึกษาธุรกิจยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์นั้น ถือเป็นอุตสาหกรรมหลักในระดับต้นที่สำคัญของประเทศ และเป็นหนึ่งใน 10

อุตสาหกรรมเป้าหมายในเขตพื้นที่โครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern economic corridor: EEC) ซึ่งเป็นแผนยุทธศาสตร์ภายใต้ต้นนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ที่รัฐบาลมีเป้าหมายหลักในการส่งเสริมการลงทุนเพื่อยกระดับอุตสาหกรรม และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันที่จะทำให้เศรษฐกิจของไทยเติบโตได้ในระยะยาว (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน, 2560) โดยเลือกศึกษาในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย ซึ่งเป็นนิคมอุตสาหกรรมหลักที่มีขนาดใหญ่ที่สุดแห่งหนึ่งที่อยู่ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกหรือ อีสเทิร์น ชีบอร์ด และธนาคารโลกยกให้เป็นหนึ่งในเขตพื้นที่พัฒนาทางอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในเอเชีย (Amata Group, 2017) ดังนั้นการที่องค์กรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์จะเติบโตได้อย่างมั่นคงนั้นจำเป็นต้องอาศัยพนักงานที่มีความมุ่งมั่น ท้วมเทร่างกายและแรงใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และมีความผูกพันพร้อมที่จะเติบโตไปกับองค์กร รวมทั้งมีความได้เปรียบทางการแข่งขันทางธุรกิจ ซึ่งผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้จะสามารถนำกรณีศึกษาดังกล่าวของนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย ใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการสังเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ในมิติของการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรเพื่อขับเคลื่อนภาคอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยให้เติบโตอย่างยั่งยืนต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร
3. เพื่อตรวจสอบโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย

## สมมติฐานของการวิจัย

1. บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย
2. ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย
4. บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย
  - 4.1 บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย
  - 4.2 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย
5. บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ ผ่านความพึงพอใจในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ (Sak, 2006 อ้างถึงใน รุ่งโรจน์ อรรณานิธิ, 2554; Noordin et al., 2010; Putter, 2010; อรุมา ชำรวาย และคณะ, 2552; พัฒนพงศ์ ศรีปราโมช และคณะ, 2553; ศรีญา แสงลี้มสุวรรณ และคณะ, 2556; เตือนใจ แซ่หลี่, 2557; กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2559; สุพจน์ นาคสวัสดิ์, 2559)

2. บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ ผ่านความพึงพอใจในงาน (Lawer et al., 1974 อ้างถึงใน มุกดา ศรียงค์ และคณะ, 2556; Srivastara et al., 1977 อ้างถึงใน สมศักดิ์ ประเสริฐสุข, 2554; Bhaesajsanguan, 2010; Putter, 2010; Hu & Liden, 2011 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2559; Pangil et al., 2011; Alajmi, 2016; รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2554)

3. บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Yasvari & Kimiagary, 2014; รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2554; ภาณุพงศ์ เจนสุริยะกุล, 2557; นิธินาถ นาเอก และภูวเดช โหราเรือง, 2558)

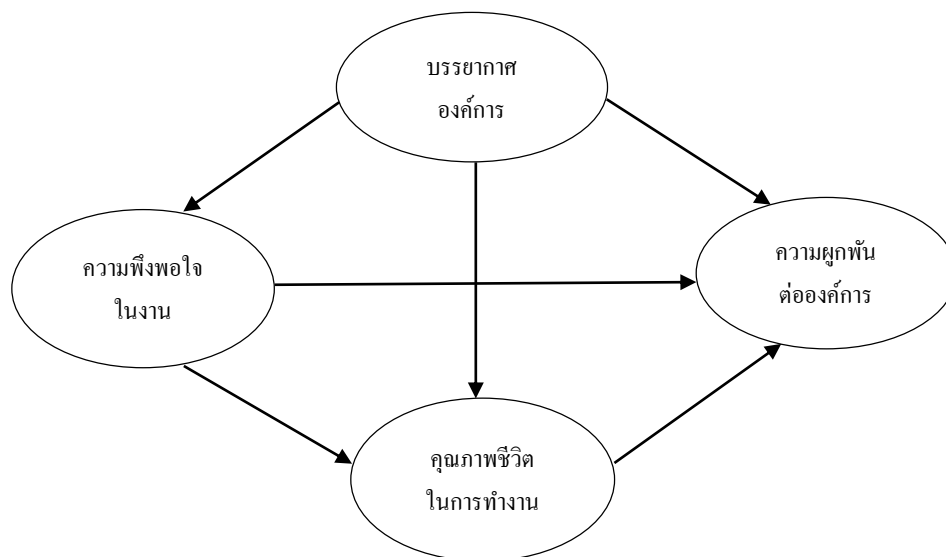
4. ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ (Bhaesajsanguan, 2010; มนตรี แก้วด้วง, 2552; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553; สมศักดิ์ ประเสริฐสุข, 2554; เตือนใจ แซ่หลี่, 2557; กฤษติญา มูลศรี, 2559; กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2559; จิราพร ระโหฐาน, 2559)

5. ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Delamotte & Takezawa, 1980 อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2553; Huse & Cummings, 1985 อ้างถึงใน ชีรวีร์ รุจพงษ์จันทร์, 2557; มนตรี แก้วด้วง, 2552; นิติพล ภูตะโชติ, 2556)

6. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ (Rao, 1992 อ้างถึงใน ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง, 2559; Greenberg and Baron, 1995 อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2553; Edward, 2003 อ้างถึงใน วิกันยา นนสะดู, 2549; Hewitt Associates, 2004; Gnanayudam & Dharmasiri, 2007; Pangil et al., 2011; Faghih parvar et al., 2013; Chinomona & Dhurup, 2014; มนตรี แก้วด้วง, 2552; รุ่งโรจน์ อรรณานิธิ, 2554; ภาณุพงศ์ เจนสุริยะกุล, 2557; กัทธีร์ธร วิจิตรณัฐกุล, 2559)

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมาข้างต้นชี้ให้เห็นว่า บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันและมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังภาพที่ 3





ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรตามแนวคิด ทฤษฎีที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม ดังนี้

1. บรรยากาศองค์กร (Organizational climate) ตามแนวคิดของ Putter (2010) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่
  - 1.1 นวัตกรรม
  - 1.2 ความรับผิดชอบ
  - 1.3 มาตรฐาน
  - 1.4 การให้รางวัล
  - 1.5 ความชัดเจน
2. ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) จากแนวคิดของ Weiss, Dawis, England, and Lofquist (1967 cited in Martin, 2007) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่
  - 2.1 ความพึงพอใจในงานภายใน
  - 2.2 ความพึงพอใจในงานภายนอก
3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) จากแนวคิดของ Walton (1975 cited in Ali, 2011) ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่
  - 3.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
  - 3.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
  - 3.3 การพัฒนาศักยภาพของบุคคล

- 3.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 3.5 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- 3.6 สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน
- 3.7 ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว
- 3.8 การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

4. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) จากแนวคิดของ Steers (1977 อ้างถึงใน พิเชิด พิทักษ์เทพสมบัติ, จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ และไชยณรงค์ ปัญญาศิริ, 2552)

ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- 4.1 ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 4.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์

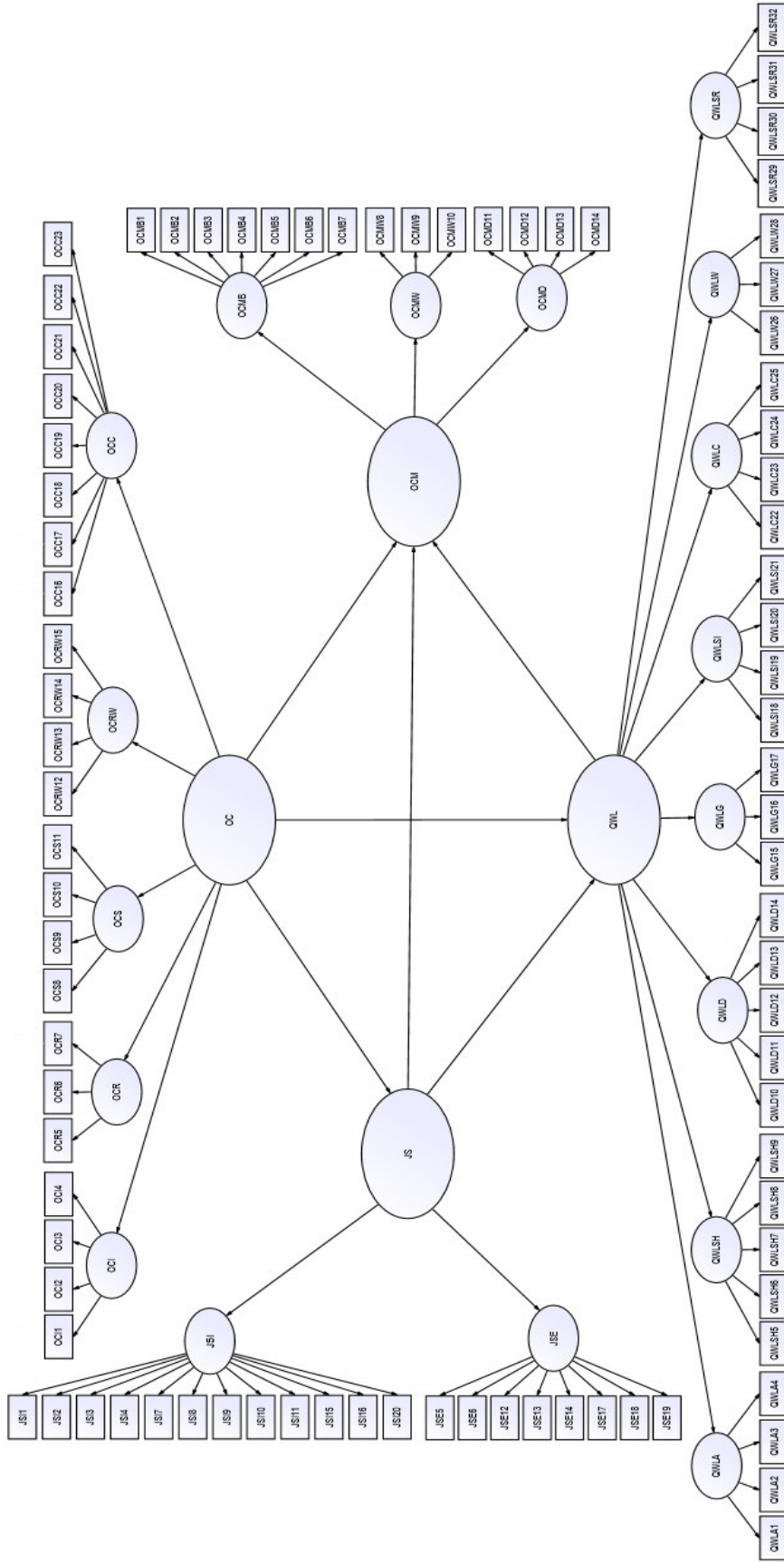
ขององค์กร

- 4.3 ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร สำหรับกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะ

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ดังภาพที่ 4

ความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในภาพที่ 4 มีดังนี้ (ยุทธ ไกยวรรณ, 2556, หน้า 4)

- แทน ตัวแปรสังเกตได้หรือตัวแปรบ่งชี้
- แทน ตัวแปรแฝง
- แทน ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุหรือน้ำหนักองค์ประกอบ



ภาพที่ 4 กรอบแนวคิด โมเดลการวัด

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย
2. ทำให้ทราบองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารหรือนักทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร
3. ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สะท้อนให้เห็นแนวทางในการวางแผนและปรับปรุงระบบการบริหารบุคลากรในองค์กรเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในองค์กรภาคอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทยต่อไป

## ขอบเขตของการวิจัย

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง ดังนี้

1. ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous latent variable) คือ บรรยากาศองค์การ (Organizational climate) มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) นวัตกรรม 2) ความรับผิดชอบ 3) มาตรฐาน 4) การให้รางวัล และ 5) ความชัดเจน
2. ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous latent variable) มี 3 ตัวแปร ได้แก่
  - 2.1 ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่
    - 1) ความพึงพอใจในงานภายใน และ 2) ความพึงพอใจในงานภายนอก
  - 2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่
    - 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน 7) ความสมดุลระหว่างการงานและชีวิตส่วนตัว และ 8) การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
  - 2.3 ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่
    - 1) ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

### ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการวิจัย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการยานยนต์ และชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย จำนวน 289 แห่ง ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำนวน 216 แห่ง และนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง จำนวน 73 แห่ง (Amata Group, 2017)

### ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัย และเก็บข้อมูลในช่วงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2560 ถึง เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2561

### นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับความหมายของคำต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. **นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย** หมายถึง นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง
2. **องค์กร** หมายถึง สถานประกอบการผลิตรถยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง
3. **พนักงาน** หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการผลิตรถยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง
4. **ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง การที่พนักงานมีทัศนคติในทางบวกและพฤติกรรมเป็นหนึ่งเดียวกันที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความเชื่อมั่น ขอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กร และมีความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป
  - 4.1 ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่ปฏิบัติงาน ว่าเป็นองค์กรที่ดี มีชื่อเสียง และมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคม ทำให้พนักงานเกิดการยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร
  - 4.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ



966518829

BUU\_1Thesiss\_59930083\_thesiss / recv: 05052562\_20:10:59 / seq: 1173

4.3 ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานให้กับองค์กร โดยไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

**5. บรรยากาศองค์กร** หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือบรรยากาศการทำงานในองค์กร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย

5.1 นวัตกรรม หมายถึง พนักงานรับรู้ว่าองค์กรกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ หรือหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงกระตุ้นให้พนักงานเผชิญกับความเสี่ยงอย่างมีเหตุผล เช่น กล้าเสี่ยงที่จะเสนอแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน

5.2 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าคุณมีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบเพียงพอในการทำงานให้เกิดประสิทธิผล โดยไม่ต้องมีการตรวจสอบจากหัวหน้างาน

5.3 มาตรฐาน หมายถึง พนักงานรับรู้ว่าคุณส่งเสริมให้มีการปรับปรุง การปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และรู้สึกว่าเป็นความท้าทายและสามารถทำให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง และองค์กร

5.4 การให้รางวัล หมายถึง พนักงานรับรู้ว่าคุณจะได้รับรางวัล และการยอมรับจากหัวหน้างานเมื่อปฏิบัติงานดี และการสนับสนุนเช่นนั้นจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับระดับ ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

5.5 ความชัดเจน หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าคุณคาดหวังอย่างไรบ้างในการทำงาน และมีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

**6. ความพึงพอใจในงาน** หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจของพนักงานที่มีต่องานที่ปฏิบัติ และสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย

6.1 ความพึงพอใจในงานภายใน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจของพนักงานที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ได้แก่ การมีโอกาสได้ใช้ทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน การได้รับความสำเร็จจากการทำงาน

6.2 ความพึงพอใจในงานภายนอก หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้แก่ ความสามารถของหัวหน้างาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน ปริมาณงานที่ทำ และค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร



966518529

BUU-IThesis 59930083 thesis / recv: 05052562 20:10:59 / seq: 1173

7. **คุณภาพชีวิตในการทำงาน** หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อสภาพการทำงานและประสบการณ์การทำงานในองค์กร เป็นผลสืบเนื่องมาจากองค์กรมีการจัดรูปแบบการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความสุขในชีวิตโดยรวมของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย

7.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การที่พนักงานได้รับค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการอื่น ๆ ที่เพียงพอและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานและผู้ร่วมงานที่มีลักษณะงานคล้ายกัน

7.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง การที่พนักงานปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ทั้งด้านสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงาน ไม่เสี่ยงอันตรายและส่งผลเสียต่อสุขภาพ รวมถึงเวลาในการทำงานและปริมาณงานที่มีความเหมาะสม

7.3 การพัฒนาศักยภาพของบุคคล หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง เช่น งานที่เปิดโอกาสให้เรียนรู้และใช้ทักษะที่หลากหลาย รวมถึงให้ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น และสามารถทราบผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

7.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และมีความมั่นคงในอาชีพ โดยไม่ถูกโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

7.5 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การได้รับการยอมรับนับถือ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของระบบคุณธรรม

7.6 สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานรู้ว่าองค์กรมีนโยบายการบริหารงานที่ยุติธรรม มีกฎระเบียบการปฏิบัติงานที่เหมาะสม รวมถึงการให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน

7.7 ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง การที่พนักงานรู้ว่าตนมีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กร สามารถแบ่งเวลาให้เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาสำหรับกิจกรรมของตน งาน และครอบครัว

7.8 การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การที่พนักงานรู้ว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
ในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย  
ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการวิจัย  
โดยนำเสนอเป็นลำดับ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
  - 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
  - 1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
  - 1.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร
  - 1.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
  - 1.5 การวัดความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร
  - 2.1 ความหมายของบรรยากาศขององค์กร
  - 2.2 ความสำคัญของบรรยากาศขององค์กร
  - 2.3 องค์ประกอบของบรรยากาศขององค์กร
  - 2.4 การวัดบรรยากาศขององค์กร
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
  - 3.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน
  - 3.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในงาน
  - 3.3 องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน
  - 3.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน
  - 3.5 การวัดความพึงพอใจในงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
  - 4.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
  - 4.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
  - 4.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
  - 4.4 การวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน



966518829

BUU\_1Thesis\_59930083\_thesis / recv : 05052562 20:10:59 / seq : 1173



5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ
  - 5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ
6. สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
  - 6.1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม
  - 6.2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรอิสระ
7. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัทที่ศึกษา
  - 7.1 นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย
  - 7.2 อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดหรือการบริหารองค์กรในยุคปัจจุบันนั้นต่างมุ่งเน้นการหาเครื่องมือเพื่อนำไปสู่การบริหาร และสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร (รุ่งโรจน์ อรรถานิธิ, 2554) ซึ่งมีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

#### 1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ผ่านมาพบว่ามีการใช้คำศัพท์ที่หลากหลาย เช่น คำว่า Work engagement, Employee engagement หรือ Organizational commitment แต่คำนิยามของคำเหล่านี้มีความหมายใกล้เคียงกันมาก ต่างกันเพียงในอรรถนิยามใช้คำว่า Organizational commitment แต่ในปัจจุบันนิยมใช้คำว่า Work engagement หรือ Employee engagement โดยเฉพาะ คำว่า Employee engagement ที่ได้รับความนิยมในวงกว้างในปัจจุบัน (Albrecht, 2010 อ้างถึงใน ศรีญา แสงลี้มสุวรรณ และคณะ, 2556, หน้า 79) จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้หลายทัศนะ สามารถแบ่งความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ออกเป็น 2 มิติ ดังนี้

#### มิติที่ 1 ความผูกพันต่อองค์กรที่มีความหมายเชิงทัศนคติ

Buchanan (1975 อ้างถึงใน บัณฑิต ผังนิรันดร์, 2550, หน้า 82) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กรเกี่ยวกับหน้าที่ งานที่รับผิดชอบ และความจงรักภักดีที่บุคคลมีต่อองค์กร เช่นเดียวกับ Herscovitch and Meyer (2002 อ้างถึงใน พิชาติ เทพวรรณ, 2554, หน้า 174) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อและความรู้สึกในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร อันจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ รวมถึง Steers (1977 อ้างถึงใน พิชาติ พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552)

กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ ซึ่งมีความเห็นคล้ายกับ Allen and Meyer (1990, pp. 1-2) ที่ให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร และเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวบุคคลให้บุคคลนั้นตัดสินใจว่าจะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป นอกจากนี้ Robinson, Perryman, and Hayday (2004, p. 5) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติทางบวกของพนักงานที่มีต่อองค์กรและเป็นค่านิยมของพนักงานที่ตระหนักถึงบริบททางธุรกิจและกระบวนการทำงานต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องพัฒนาและรักษาให้พนักงานที่อยู่ในองค์กรให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

### มิติที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรที่มีความหมายเชิงพฤติกรรม

Hewitt Associates (2004, p. 12) เป็นบริษัทที่ให้คำปรึกษาในด้านทรัพยากรมนุษย์ ได้มีมุมมองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยจะดูได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกมา 3 พฤติกรรม ประกอบด้วย 1) Say คือ การพูดเกี่ยวกับองค์กรในทางบวกต่อผู้ร่วมงาน และมีแนวโน้มไปสู่การพูดกับลูกค้าขององค์กร 2) Stay คือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และ 3) Strive คือ การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุด เพื่อสนับสนุนธุรกิจขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งมีความเห็นคล้ายกับรุ่งโรจน์ อรรถานิติ (2554, หน้า 22) ที่ให้คำนิยามของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นกระบวนการค้นหาข้อมูลในเรื่องต่าง ๆ ภายในองค์กร และนำข้อมูลมาบริหารจัดการ รวมถึงการพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลในองค์กร โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อให้พนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจ มีความสุข มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง และมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด โดยมองจากสิ่งที่พนักงานพูด หรือแสดงออกมาเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นถึงความผูกพันในการทำงานกับองค์กร เรียกว่า PaRS ประกอบด้วย 1) Participation (Pa) การร่วมมือ และสนับสนุนธุรกิจขององค์กร 2) Retire (R) ความต้องการอยู่กับองค์กรจนเกษียณ และ 3) Speak (S) การพูดถึงองค์กรด้านบวก

นอกจากนี้ พิบูล ทีปะปาล (2550, หน้า 63) มีความคิดเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาวะที่บุคคลเข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับองค์กรใดองค์กรหนึ่ง โดยเฉพาะในฐานะสมาชิก และมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกับองค์กร และมีความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ผู้บริหารจึงควรสร้างความผูกพันของพนักงานทุกคนกับองค์กรให้มากที่สุดเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า นักวิชาการ นักวิจัย ทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงบริษัทที่ปรึกษาทางธุรกิจได้ให้นิยามความหมายของความผูกพันต่อ องค์กรที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน 2 มิติ คือ 1) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคล มีทัศนคติทางบวกต่อองค์กร มีความรู้สึกยึดมั่นในองค์กรของตน ยอมรับเป้าหมายขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานให้แก่องค์กร และปรารถนาที่จะอยู่กับ องค์กรต่อไป (Steers, 1977 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552; Allen & Meyer, 1990, pp. 1-2; Herscovitch & Meyer, 2002 อ้างถึงใน พิชิต เทพวรรณ, 2554, หน้า 174) รวมถึง การมีความจงรักภักดีที่บุคคลมีต่อองค์กร (Buchanan, 1975 อ้างถึงใน บัณฑิต ผังนิรันดร์, 2550, หน้า 82; Herscovitch & Meyer, 2002 อ้างถึงใน พิชิต เทพวรรณ, 2554, หน้า 174) และ 2) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกต่อองค์กรด้วยการสื่อออกมา จากการพูดถึงเรื่องที่ดีต่อองค์กร การร่วมมือ สนับสนุนธุรกิจขององค์กร และการที่พนักงาน มีความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างยาวนานที่สุด (Hewitt Associates, 2004, p. 12; รุ่งโรจน์ อรรณานิธิ, 2554, หน้า 22)

สำหรับการวิจัยนี้ ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) หมายถึง การที่พนักงานมีทัศนคติในทางบวกและพฤติกรรมเป็นหนึ่งเดียวกันที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็น ว่าพนักงานมีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร และมีความต้องการที่จะคงอยู่ เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

## 2. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กำลังได้รับความสนใจจากนักวิชาการ และนักปฏิบัติเป็นอย่างมาก และเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถเผชิญกับความท้าทายต่าง ๆ และทำให้องค์กรอยู่รอด อีกทั้งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรเจริญเติบโตและนำมาซึ่ง ความได้เปรียบในการแข่งขัน (Gruman & Saks, 2011 อ้างถึงใน จิระพงศ์ เรืองกุล, 2557, หน้า 141) เนื่องจากผลการศึกษายืนยันว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลต่อผลการดำเนินงานของ องค์กร เช่น ความพึงพอใจของลูกค้า หรือผลกำไร เนื่องจากพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะทำงานหนักขึ้น เพิ่มระดับความพยายามทุ่มเทและมีแนวโน้มลาออกน้อยกว่าพนักงานที่ไม่มี ความผูกพันต่อองค์กร (Gallup, 2010 อ้างถึงใน ศรีอยุธยา แสงลิมสุวรรณ และคณะ, 2556, หน้า 79) ซึ่งมีความเห็นคล้ายกับณัฐพันธ์ เจริญนันทน์ (2551, หน้า 107) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กร เนื่องจากพนักงานที่มีความผูกพันและทุ่มเทให้กับ องค์กรจะช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนขององค์กร

และจากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการผลิตงาน  
ผลิตภาพ และคุณภาพของผลงาน รวมถึงสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับ  
องค์กรคู่แข่ง

นอกจากนี้ พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ (2552, หน้า 156) กล่าวว่า ความผูกพัน  
ต่อองค์กร เป็นตัวชี้ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กร และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารประสงค์ให้  
เกิดขึ้นในองค์กร เพราะความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรจะเป็นปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่  
ความสำเร็จขององค์กร เช่นเดียวกับสุพจน์ นาคสวัสดิ์ (2559, หน้า 13) กล่าวว่า การที่พนักงาน  
มีความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้องค์กรมีผลประกอบการที่ดี และมีความสามารถทางการแข่งขัน  
เหนือคู่แข่ง ซึ่งมีความเห็นคล้ายกับธงชัย สมบูรณ์ (2549) ที่กล่าวว่า เมื่อบุคคลเกิดความผูกพันต่อ  
องค์กรแล้ว มักจะเกิดผลในทางที่ดีต่อองค์กร ผลที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของ  
องค์กรคือ คนในองค์กรที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงจะมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรม  
ขององค์กรอยู่ในระดับสูง และคนในองค์กรซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงมักมีความปรารถนา  
อย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเอง  
เลื่อมใสศรัทธา เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร  
ก็จะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับ  
องค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ จึงเกิดเป็นคำที่ใช้ว่า “ความรู้สึกผูกพัน” ซึ่งให้เห็นว่าบุคคล  
ที่รู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะมีความเต็มใจใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานให้กับองค์กร  
และทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังมี  
ความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงาน การขาดงาน และความสำเร็จของงาน หากสมาชิกในองค์กร  
มีความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้ว แนวโน้มของอัตราการผลิตงานจะต่ำลง

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความผูกพัน  
ต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานและการเติบโตขององค์กร เนื่องจากพนักงาน  
ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการ  
ทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ อีกทั้งช่วยลดอัตราการผลิตงาน การลาออก  
ของพนักงาน และทำให้ผลิตภาพขององค์กรดีขึ้น หากองค์กรสามารถสร้างความผูกพันให้เกิด  
ขึ้นกับพนักงาน ก็จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขันจากการมีทรัพยากรมนุษย์  
ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรได้อย่างยั่งยืน

### 3. องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านกล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

Buchanan (1974 อ้างถึงใน สลักจิตร ดันติบุญทวีวัฒน์, 2556, หน้า 16) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. การแสดงออกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Identification) จากการที่พนักงานยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดี (Loyalty) มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และเป็นผู้มีส่วนร่วมในการสร้างองค์กร

Steers (1977 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552 หน้า 170-171) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ลักษณะที่พนักงานยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และค่านิยมของตน สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง ลักษณะที่พนักงานใช้ความสามารถและความพยายามของตนอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ถึงแม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น และแม้ว่าองค์กรจะเกิดสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ พนักงานจะไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กร

Allen and Meyer (1990) ได้จำแนกความผูกพันต่อองค์กรตามเหตุผลที่บุคคลใช้ในการตัดสินใจว่าจะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป ประกอบด้วย 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกของบุคคลที่ยึดติดการทำงาน เป็นความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคำนึงถึงความเสียหายที่จะเกิดขึ้นจากการออกจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกโดยแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีต่อองค์กรและภาระงาน

นอกจากนี้ Miner (1992 อ้างถึงใน ธนพล แสงจันทร์, 2555, หน้า 37) ได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดของ Mowday, Porter, and Steers โดยแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavioral commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบของพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวา คือ เมื่อพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรจะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่อง คงเส้นคงวาในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ ผลเสียที่เกิดขึ้นจากการที่พนักงานได้ลงทุนลงแรงไปในองค์กร และเป็นการยากหรือเป็นไปได้ยากที่จะเรียกการลงทุนส่วนนั้นกลับมา

2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal commitment) เป็นความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่น เพื่อทำงานให้กับองค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์กร

ด้าน International Survey Research (2004 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, และคณะ, 2552, หน้า 228-229) สถาบันวิจัยและที่ปรึกษาทางด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงาน โดยทำการสำรวจพนักงานจำนวน 160,000 ล้านคน จาก 40 บริษัท ใน 10 ประเทศ และหลายอุตสาหกรรม โดยใช้ระยะเวลา 3 ปี เสร็จสิ้นในปี ค.ศ. 2002 จากผลการศึกษาพบว่า บริษัทที่มีระดับความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับสูง จะมีแนวโน้มผลการปฏิบัติงานและผลกำไรสูงด้วย ในการศึกษาได้มีการจัดทำ 3-D Model of engagement โดยเป็นการนิยามถึงความผูกพันของพนักงาน 3 มิติ คือ

1. ด้านความคิด (Cognitive) หมายถึง สิ่งที่พนักงานติดต่อองค์กร
  2. ด้านความรู้สึก (Affective) หมายถึง สิ่งที่พนักงานรู้สึกต่อองค์กร
  3. ด้านพฤติกรรม (Behavioral) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกมาในองค์กร
- มี 2 ลักษณะ คือ ความพยายาม ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความต้องการอยู่กับองค์กร

นอกจากนี้ May et al. (2004 อ้างถึงใน สุพจน์ นาคสวัสดิ์, 2559, หน้า 29) ได้แบ่งองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร ออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความมีคุณค่า (Meaningfulness) คือ ความรู้สึกของการได้รับการตอบแทนกลับมาจากการทำงานของตนเอง
2. ความมั่นคง (Safety) คือ ความสามารถที่แสดงว่าบุคคลนั้น ๆ ไม่มีความกลัวหรือไม่มีผลลัพธ์ในเชิงลบต่อภาพลักษณ์ของตัวเอง สถานะ หรืออาชีพ
3. ความพร้อมใช้งาน (Availability) คือ ความรู้สึกในการเป็นเจ้าของทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงาน

สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1977 อ้างถึงใน พิเชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552) เนื่องจากเห็นว่าลักษณะองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดนี้มีการใช้ในการวิจัยที่ผ่านมาอย่างแพร่หลาย อีกทั้งมีความสอดคล้องกับบริบทของภาคธุรกิจที่องค์กรเน้นการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งองค์การต้องอาศัยพนักงานที่มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นผลทำให้้องค์การนั้นสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงศึกษาความผูกพันต่อองค์กรจากองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

- 1) ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ
- 3) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

#### 4. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และผลการวิจัยที่ผ่านมา พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

Porter and Steers (1983 อ้างถึงใน พิเชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552, หน้า 201) กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ความต้องการความสำเร็จ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น
2. โครงสร้างองค์กร (Structure characteristics) ได้แก่ โครงสร้างองค์กรที่มีลักษณะเป็นระบบแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความเป็นทางการ

3. ลักษณะของบทบาท (Role-related characteristics) ได้แก่ งานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experiences) เช่น ทักษะของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร การรู้สึกว่าตนเป็นบุคคลสำคัญ ความสามารถในการพึ่งพาได้ และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

ด้าน Edward (2003 อ้างถึงใน วิกันยา นนสะดู, 2549, หน้า 49) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมี 7 ประการ คือ

1. การแบ่งปันค่านิยม/ เข้าถึงเป้าหมาย (Shared values/ sense of purpose) คือ การปรับค่านิยมของพนักงานให้เข้ากันได้กับค่านิยมขององค์กร ซึ่งจะช่วยขยายขอบเขตให้พนักงานได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) คือ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ซึ่งรวมถึงอุปกรณ์ เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การมีส่วนร่วมในงานและกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้

3. ลักษณะงาน (Job tasks) คือ ขอบเขตงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ

4. ความสัมพันธ์ในงาน (Relationships) คือ ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกค้ำ

5. ผลตอบแทนโดยรวม (Total compensation) คือ ความพึงพอใจในค่าจ้าง ผลประโยชน์ที่ไม่ใช่ตัวเงินและผลตอบแทนอื่น ๆ

6. โอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunities for growth) คือ โอกาสในการเรียนรู้ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่และได้รับผลสำเร็จในงาน

7. ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ความเชื่อมั่นและนับถือในผู้นำองค์กร

Purcell et al. (2003 cited in Armstrong & Taylor, 2014, p. 189) ซึ่งให้เห็นว่านโยบายและการปฏิบัติ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. การได้รับการฝึกอบรมในปีที่ผ่านมา (Received training last year)

2. ความพอใจกับโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ (Satisfied with career opportunities)

3. ความพอใจกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Satisfied with the performance appraisal system)

4. แนวคิดในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Think managers are good in people management)



5. งานที่ท้าทายความสามารถ (Find their work challenging)

6. องค์กรช่วยให้พนักงานมีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Think their firm helps them achieve a work-life balance)

7. ความพอใจกับการติดต่อสื่อสาร หรือผลการดำเนินงานของบริษัท (Satisfied with communication or company performance)

Robinson et al. (2004, pp. 21-22) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

1. พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน

2. พนักงานมีความรู้สึกที่ตนสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานและความคิดเห็นนั้นได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน

3. พนักงานมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงได้รับการพัฒนาในงานของตนเอง

4. องค์กรให้ความสำคัญในเรื่องสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงเครื่องมือที่เป็นแรงขับให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. การฝึกอบรมและการพัฒนาสายงานอาชีพ (Training, development and career)

2. ผู้บังคับบัญชาตามสายงาน (Immediate management)

3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance and appraisal)

4. การสื่อสาร (Communication)

5. การได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกัน (Equal opportunities and fair treatment)

6. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ (Pay and benefits)

7. การดูแลในเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน (Health and safety)

8. การประสานงานภายในองค์กร (Co-operation)

9. มิตรภาพแบบครอบครัวเดียวกัน (Family friendliness)

10. ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)

Hewitt Associates (2004, p. 42) บริษัทที่ปรึกษาทางด้านการจัดการ กล่าวว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ดังนี้

1. บุคคล (People) ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการ และผู้ร่วมงาน

2. งาน/คุณค่า (Work/ values) ประกอบด้วย แรงจูงใจภายใน ทักษะในการทำงาน และความเป็นสมาชิกขององค์กร



966518829

3. โอกาส (Opportunities) ประกอบด้วย โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพและโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ

4. คุณภาพชีวิต (Quality of life) ประกอบด้วย ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5. กระบวนการ (Procedures) ประกอบด้วย แนวทางการปฏิบัติและการทบทวนผลการปฏิบัติงาน

6. ผลตอบแทนโดยรวม (Total rewards) ประกอบด้วย การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงิน รวมถึงการให้ความใส่ใจกับพนักงาน

Sak (2006 อ้างถึงใน สุพจน์ นาคสวัสดิ์, 2559, หน้า 29-30) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเหมาะสมของงาน ความยึดมั่นด้านจิตใจ และบรรยากาศทางจิตวิทยา (บรรยากาศการทำงาน) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความผูกพันของพนักงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรนั้นจะส่งผลต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (Outcome variables) ได้แก่ ความพยายามทุ่มเท และความตั้งใจที่จะลาออก

Choi (2013 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2559, หน้า 60) ได้แบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ออกเป็น 4 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factors) ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน สถานภาพสมรส ซึ่งจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น สมาชิกมีอายุมากเท่าไร ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน (Role-related characteristics factors) โดยมีตัวแปรย่อยที่เป็นลักษณะงาน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ลักษณะงานที่ทำทนาย การมีส่วนร่วมในการทำงาน การมีโอกาสนำหน้า และความเป็นอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กร (Organization factors) มีตัวแปรย่อยหลายตัวที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ลักษณะการกระจายอำนาจในองค์กร ความสำคัญของหน้าที่งานของคนต่อองค์กร หรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน ความเป็นเจ้าของกิจการ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน

4. ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ว่ามีการรับรู้ต่อการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างไรบ้าง ในลักษณะดังนี้ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อหน่วยงาน และรู้สึกว่าหน่วยงานมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน

ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น

นอกจากนี้ รุ่งโรจน์ อรรณานิธิ (2554, หน้า 21) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรเป็นประเด็นต่าง ๆ ไว้ 7 ปัจจัย หรือเรียกว่า 7E Model for employee engagement ประกอบด้วย

1. การบริหารค่าจ้าง (Employee engagement for compensation)
2. การบริหารผลงาน (Employee engagement for performance management)
3. การเจริญเติบโตของพนักงาน (Employee engagement for career development)
4. ภาระงาน (Employee engagement for empowerment)
5. การสื่อสาร (Employee engagement for communication)
6. คุณภาพชีวิตการทำงาน (Employee engagement for quality of work life)
7. บรรยากาศการทำงาน (Employee engagement for environment)

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาข้างต้นนั้น พบว่า นักวิชาการ นักวิจัยทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงบริษัทที่ปรึกษาทางธุรกิจชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันตามบริบทที่ศึกษา สรุปได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการ/ นักวิจัย	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
Porter and Steers (1983 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552, หน้า 201)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน</li> <li>2. โครงสร้างองค์การ</li> <li>3. ลักษณะของบทบาท</li> <li>4. ประสบการณ์ในการทำงาน</li> </ol>
Edward (2003 อ้างถึงใน วิกันยานนสะดู, 2549, หน้า 49)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การแบ่งปันค่านิยม/ เข้าถึงเป้าหมาย</li> <li>2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน</li> <li>3. ลักษณะงาน</li> <li>4. ความสัมพันธ์ในงาน</li> <li>5. ผลตอบแทนโดยรวม</li> <li>6. โอกาสก้าวหน้าในงาน</li> <li>7. ภาวะผู้นำ</li> </ol>

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

นักวิชาการ/ นักวิจัย	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
Purcell et al. (2003 cited in Armstrong & Taylor, 2014, p. 189)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การฝึกอบรม</li> <li>2. โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ</li> <li>3. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน</li> <li>4. แนวคิดในการบริหารทรัพยากรมนุษย์</li> <li>5. งานที่ทำท้าทายความสามารถ</li> <li>6. ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว</li> <li>7. การติดต่อสื่อสาร ผลการดำเนินงานของบริษัท</li> </ol>
Robinson et al. (2004, pp. 21-22)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน</li> <li>2. การมีอิสระแสดงความคิดเห็นในการทำงานและได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน</li> <li>3. โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการพัฒนาในงาน</li> <li>4. องค์กรให้ความสำคัญในเรื่องสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน</li> </ol>
Hewitt Associates (2004)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคคล</li> <li>2. งาน/ คุณค่า</li> <li>3. โอกาสที่ได้รับ</li> <li>4. คุณภาพชีวิต</li> <li>5. กระบวนการ</li> <li>6. ผลตอบแทนโดยรวม</li> </ol>
Sak (2006 อ้างถึงใน สุพจน์ นาคสวัสดิ์, 2559)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความเหมาะสมของงาน</li> <li>2. ความยึดมั่นค้ำจุนจิตใจ</li> <li>3. บรรยากาศทางจิตวิทยา (บรรยากาศการทำงาน)</li> </ol>
Choi (2013 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2559)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ปัจจัยส่วนบุคคล</li> <li>2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน</li> <li>3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กร</li> <li>4. ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน</li> </ol>



966518829

BUU\_1Thes1s\_59930083\_thes1s / recv: 05052562\_20:10:59 / seq: 1173

ตารางที่ 1 (ต่อ)

นักวิชาการ/ นักวิจัย	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
รุ่งโรจน์ อรรถานิติ (2554)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การบริหารค่าจ้าง</li> <li>2. การบริหารผลงาน</li> <li>3. การเจริญเติบโตของพนักงาน</li> <li>4. ภาระงาน</li> <li>5. การสื่อสาร</li> <li>6. คุณภาพชีวิตการทำงาน</li> <li>7. บรรยากาศการทำงาน</li> </ol>

### 5. การวัดความผูกพันต่อองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีนักวิชาการและนักวิจัย รวมถึงองค์การธุรกิจ และบริษัทที่ปรึกษาทางธุรกิจในต่างประเทศ ได้สร้างเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กร ไว้ เช่น Mowday, Steers, and Porter (1979, p. 227) ได้สร้างชุดคำถามเพื่อวัดความผูกพันต่อองค์กรตามค่านิยมของความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร เป็นข้อคำถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ คือ (1) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (2) ไม่เห็นด้วย (3) ค่อนข้างไม่เห็นด้วย (4) ไม่เห็นด้วยหรือเห็นด้วยพอ ๆ กัน (5) ค่อนข้างเห็นด้วย (6) เห็นด้วย และ (7) เห็นด้วยอย่างยิ่ง และได้นำแบบวัดนี้ไปทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 8 กลุ่ม ที่มีความแตกต่างกันทางอาชีพ พบว่า เครื่องมือวัดดังกล่าวมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .82-.93 และมีค่าเฉลี่ยของความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 แสดงว่าเครื่องมือในการวิจัยมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ จึงสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้จริง ต่อมา Emami (2012) ได้นำแบบวัดของ Mowday, Steers, and Porter (1982) มาปรับใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยใช้มาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 100 คน มีข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบ โดยข้อคำถามภาษาอังกฤษอ้างอิงจากต้นฉบับของ Mowday et al. (1979; 1982) ซึ่ง พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ (2552) ได้แปลข้อคำถามภาษาไทยไว้ ดังนี้

1. ข้าพเจ้าเต็มใจทุ่มเทให้กับงานมากกว่าที่ปรกติคาดหวัง (I am willing to put in a great deal of effort beyond that normally expected in order to help this organization be successful)
2. ข้าพเจ้ามักจะบอกกล่าวสิ่งดีเกี่ยวกับองค์กรนี้กับเพื่อน ๆ ว่าเป็นองค์กรที่ยิ่งใหญ่ที่น่าทำงาน (I talk up this organization to my friends as a great organization to work for)
3. ข้าพเจ้ารู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรนี้น้อยมาก (I feel very little loyalty to this organization) (R)
4. ข้าพเจ้ามีความพร้อมในการปฏิบัติงานทุก ๆ งานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้ทำงานอยู่กับองค์กรนี้ (I would accept almost any type of job assignment in order to keep working for this organization)
5. ข้าพเจ้าพบว่า ค่านิยมของข้าพเจ้าและค่านิยมขององค์กรนี้ คล้ายคลึงกัน (I find that my values and the organization's values are very similar)
6. ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่จะบอกคนอื่น ๆ ว่าข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ (I am proud to tell others that I am part of this organization)
7. ข้าพเจ้าสามารถทำงานที่องค์กรอื่น ๆ トラบเท่าที่งานมีลักษณะคล้ายคลึงกัน (I could just as well be working for a different organization as long as the type of work was similar) (R)
8. องค์กรนี้สร้างแรงบันดาลใจให้ข้าพเจ้านำศักยภาพสูงสุดมาใช้ในการปฏิบัติงาน (This organization really inspires the very best in me in the way of job performance)
9. คงใช้การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยที่จะให้ข้าพเจ้าลาออกจากองค์กรนี้ (It would take very little change in my present circumstances to cause me to leave this organization) (R)
10. ข้าพเจ้ายินดีเป็นอย่างยิ่งที่เลือกทำงานที่องค์กรนี้แทนที่จะทำงานในองค์กรอื่น ๆ (I am extremely glad that I chose this organization to work for over others I was considering at the time I joined)
11. คงจะไม่ได้ประโยชน์มากนัก ถ้ายังจะทำงานต่อไปกับองค์กรนี้ (There's not too much to be gained by sticking with this organization indefinitely) (R)
12. บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าไม่เห็นด้วยกับนโยบายสำคัญ ๆ เกี่ยวกับพนักงานขององค์กรนี้ (Often, I find it difficult to agree with this organization's policies on important matters relating to its employees) (R)

13. ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นห่วงเป็นใยความไม่แน่นอนในอนาคตขององค์กรนี้ (I really care about the fate of this organization)

14. สำหรับข้าพเจ้าแล้ว นี่คือองค์กรที่ดีที่สุดในการทำงาน (For me this is the best of all possible organizations for which to work)

15. การที่ข้าพเจ้าตัดสินใจทำงานที่องค์กรนี้ ถือเป็นความผิดพลาด (Deciding to work for this organization was a definite mistake on my part) (R)

Allen and Meyer (1990) ได้สร้างแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า 7 ระดับ คือ (1) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (2) ไม่เห็นด้วย (3) ค่อนข้างไม่เห็นด้วย (4) ไม่เห็นด้วยหรือเห็นด้วยพอ ๆ กัน (5) ค่อนข้างเห็นด้วย (6) เห็นด้วย และ (7) เห็นด้วยอย่างยิ่ง ประกอบด้วย ข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบทั้งหมด 24 ข้อ โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment-AC) เป็นการประเมินความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกของบุคคลมีต่อองค์กร 8 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance commitment-CC) เป็นการประเมินความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม 8 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .75 และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment-NC) เป็นการประเมินความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความไม่แน่ใจลงเลในการลาออก และมีความรู้สึกที่ต้องอยู่ในองค์กร เนื่องจากมีพันธะและหน้าที่ต่อองค์กร จำนวน 8 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .79 ในช่วงต่อมา Allen and Meyer (1996) ได้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (Construct validity) ของแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า .70 แสดงว่าเครื่องมือในการวิจัยมีคุณภาพที่สามารถนำไปเก็บข้อมูลได้จริง ตัวอย่างเช่น Alam (2011) ได้ใช้แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Meyer (1996) จำนวน 18 ข้อคำถาม โดยใช้มาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม และได้นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคาร ประเทศปากีสถาน พบว่า ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดมีค่ามากกว่า .60 ผลการศึกษาพบว่าแบบวัดนี้สามารถนำไปใช้กับวัฒนธรรมในประเทศปากีสถานได้เช่นกัน โดยข้อคำถามภาษาอังกฤษอ้างอิงจากการศึกษาของ Alam (2011) ซึ่ง พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ (2552) ได้แปลข้อคำถามภาษาไทยไว้ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment)

1.1 ข้าพเจ้ายินดีที่จะอยู่กับองค์กรนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน (I would be very happy to spend the rest of my career in this organization)

1.2 ข้าพเจ้ารู้สึกราวกับว่าปัญหาที่องค์กรประสบอยู่เป็นเสมือนปัญหาของตัวเอง  
(I really feel as if this organization's problems are my own)

1.3 ข้าพเจ้าไม่รู้สึกว่าองค์กรนี้เป็นเหมือนครอบครัว (I do not feel like "part of my family" at this organization)

1.4 ข้าพเจ้าไม่รู้สึก "ผูกพันทางใจ" ต่อองค์กรนี้ (I do not feel "emotionally attached" to this organization)

1.5 องค์กรนี้มีความหมายต่อตัวข้าพเจ้าอย่างมาก (This organization has a great deal of personal meaning for me)

1.6 ข้าพเจ้าไม่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ (I do not feel a strong sense of belonging to this organization)

## 2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance commitment)

2.1 ในเวลานี้มันยากมากที่ข้าพเจ้าจะออกจากองค์กร แม้ว่าจะต้องการเช่นนั้น  
(It would be very hard for me to leave my job at this organization right now even if I wanted to)

2.2 หากข้าพเจ้าตัดสินใจออกจากองค์กรในตอนนี้ จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อชีวิต  
มากเกินไป (Too much of my life would be disrupted if I leave my organization)

2.3 ณ เวลานี้การทำงานอยู่กับองค์กรของข้าพเจ้า เป็นเรื่องของความจำเป็นพอ ๆ  
กับเรื่องของความสมัครใจ (Right now, staying with my job at this organization is a matter  
of necessity as much as desire)

2.4 ข้าพเจ้าเชื่อว่าโอกาสที่จะได้งานใหม่มีน้อยมาก หากลาออกจากองค์กรนี้  
(I believe I have too few options to consider leaving this organization)

2.5 ข้อเสียประการหนึ่งของการออกจากองค์กรนี้ คือ เรื่องของการมีทางเลือกใหม่  
ในการทำงานองค์กรอื่นน้อย (One of the few negative consequences of leaving my job at this  
organization would be the scarcity of available alternative elsewhere)

2.6 เหตุผลหลักที่ทำให้ข้าพเจ้าตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป ก็เนื่องจาก  
องค์กรอื่น ๆ อาจไม่สามารถให้ผลตอบแทนเทียบเท่ากับที่ได้รับจากองค์กรนี้ (One of the major  
reasons I continue to work for this organization is that leaving would require considerable  
personal sacrifice)

## 3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment)

3.1 ข้าพเจ้าไม่รู้สึกว่ามีการผูกพันที่จะต้องอยู่กับองค์กรนี้เลย (I do not feel any  
obligation to remain with my organization)



3.2 ข้าพเจ้าคิดว่าการออกจากองค์กรในขณะนี้ เป็นสิ่งไม่ถูกต้อง แม้จะเป็นไปเพื่อประโยชน์ของข้าพเจ้าเอง (Even if it were to my advantage, I do not feel it would be right to leave)

3.3 ข้าพเจ้ารู้สึกผิดถ้าลาออกจากองค์กรในเวลานี้ (I would feel guilty if I left this organization now)

3.4 องค์กรนี้สมควรได้รับความภักดีจากข้าพเจ้า (This organization deserves my loyalty)

3.5 ข้าพเจ้าไม่คิดจะลาออกจากองค์กรในเวลานี้เพราะมีความรู้สึกถึงภาระผูกพันต่อบุคลากรในองค์กรนี้ (I would not leave my organization right now because of my sense of obligation to it)

3.6 องค์กรนี้ได้ให้สิ่งที่ดี ๆ แก่ข้าพเจ้ามาโดยตลอด (I owe a great deal to this organization)

Harter, Schmidt, Killham, and Asplund (2006) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันของพนักงาน ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิผลขององค์กรในระดับธุรกิจ: การวิเคราะห์ห่อภิมาณ (Meta-analysis) โดยใช้แบบสอบถามของ Gallup ที่ชื่อว่า Gallup Q12 ซึ่งเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ (5) เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง (1) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 แสดงว่าเครื่องมือชุดดังกล่าวมีความน่าเชื่อถือ และมีการนำไปใช้ในการศึกษาอย่างกว้างขวาง ตัวอย่างเช่น งานของ Vorina, Simonic, and Vlasova (2017) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของ Gallup พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88 โดยคำถามที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรมีทั้งหมด 12 ข้อคำถาม ซึ่งข้อคำถามภาษาอังกฤษอ้างอิงจากต้นฉบับของ Harter et al. (2006) และข้อคำถามภาษาไทยแปลโดย พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ (2552) ดังนี้

1. ฉันรู้ว่าฉันถูกคาดหวังอย่างไรบ้างในการทำงาน (I know what is expected of me at work)
2. ฉันมีเครื่องมือในการทำงานที่เหมาะสม (I have the materials and equipment I need to do my work right)
3. ที่ทำงานฉันมีโอกาสได้ทำในสิ่งที่ฉันทำได้ดีที่สุดในทุกวัน (At work, I have the opportunity to do what I do best every day)

4. ในช่วง 7 วันที่ผ่านมา ฉันได้รับการยกย่องหรือชมเชยในงานที่ออกมาดี (In the last seven days, I have received recognition or praise for doing good work)
  5. ฉันมีหัวหน้าหรือคนที่ทำงานคอยดูแลเอาใจใส่ฉัน (My supervisor, or someone at work, seems to care about me as a person)
  6. มีบางคนในที่ทำงานที่คอยสนับสนุนฉันให้ได้รับการพัฒนา (There is someone at work who encourages my development)
  7. ในที่ทำงานความคิดเห็นของฉันได้รับการยอมรับ (At work, my opinions seem to count)
  8. พันธกิจหรือจุดมุ่งหมายขององค์กรทำให้ฉันรู้สึกว่าการที่ฉันทำงานมีความสำคัญ (The mission or purpose of my organization makes me feel my job is important)
  9. เพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องของฉันทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานมีคุณภาพ (My associates or fellow employees are committed to doing quality work)
  10. ฉันมีเพื่อนที่ดีที่สุดในที่ทำงาน (I have a best friend at work)
  11. ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมามีคนในที่ทำงานพูดถึงความก้าวหน้าของฉัน (In the last six months, someone at work has talked to me about my progress)
  12. เมื่อปีที่ผ่านมาฉันได้มีโอกาสรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน (This last year, I have had opportunities at work to learn and grow)
- สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของ Mowday et al. (1982 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552) มาใช้ในการวิจัย เนื่องจากแบบวัดนี้มีเนื้อหาที่ครอบคลุมการวัดความผูกพันต่อองค์กรภายใต้นิยามและองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Steers (1977 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552) ซึ่งเป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นสูง และนำมาใช้ในการวิจัยอย่างแพร่หลายจนถึงปัจจุบัน (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552, หน้า 256)

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร รวมถึงเป็นสิ่งที่เอื้ออำนวยที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

### 1. ความหมายของบรรยากาศองค์กร

นักวิชาการและนักวิจัยทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายบรรยากาศองค์กรไว้หลายทัศนะ สามารถแบ่งความหมายของบรรยากาศองค์กร ออกเป็น 2 มิติ ดังนี้

#### มิติที่ 1 บรรยากาศองค์กรที่มีความหมายเชิงการรับรู้ต่อคุณลักษณะขององค์กร

Gregor (1960 cited in Tsai, 2014, p. 375) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะขององค์กร เช่น การตัดสินใจ และค่านิยมในการทำงาน ในขณะที่ Forehand and Gilmer (1964 อ้างถึงใน อารี เพชรสุค, 2537, หน้า 73) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร คือ ลักษณะของพฤติกรรมที่ใช้บรรยายลักษณะขององค์กรมี 3 ลักษณะ คือ 1) เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กร 2) เป็นลักษณะสืบทอดมาตลอดเวลา และ 3) เป็นลักษณะที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในองค์กร นอกจากนี้ Bowen and Ostroff (2004, p. 205 cited in Putter, 2010, p. 10) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร คือ การรับรู้ว่าองค์กรมีลักษณะอย่างไร ในแง่ของการปฏิบัติ นโยบาย ขั้นตอนการปฏิบัติ และการให้รางวัล สิ่งสำคัญคือพฤติกรรมในการทำงานของคนในองค์กรและการได้รับรางวัลนั้น จะขึ้นอยู่กับรับรู้ร่วมกันระหว่างพนักงานภายในองค์กรอย่างเป็นทางการ ในขณะที่ Lussier (2005 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2554, หน้า 196) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับองค์กรทั้งหมด หรือหน่วยย่อย ๆ ที่สำคัญในองค์กร ขณะที่องค์กรมีบรรยากาศโดยรวม กลุ่มคนทำงานในองค์กรอาจจะมีบรรยากาศที่แตกต่างกันออกไป เช่น บริษัทในภาพรวมอาจจะมีบรรยากาศในทางบวก มีบรรยากาศของความเป็นเพื่อน แต่ในขณะที่เดียวกัน บางแผนกในบริษัทอาจจะมีบรรยากาศในทางลบก็ได้ เช่นเดียวกับ Forehand (อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2533) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรนั้นจะประกอบขึ้นด้วยกลุ่มของคุณลักษณะที่พรรณนาถึงองค์กรใดองค์กรหนึ่ง โดยทำให้เกิดความแตกต่างไปจากองค์กรอื่น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนภายในองค์กรนั้น แม้กระทั่งในระหว่างองค์กรธุรกิจด้วยกัน เป้าหมายกำไร ซึ่งถือว่าเป็นเป้าหมายที่สำคัญของธุรกิจ ความแตกต่างก็จะมิอยู่ในรูปของการให้น้ำหนักเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายอื่น ๆ เช่น การป้องกันอากาศเสีย ความสัมพันธ์ที่มีกับสภาพแรงงาน และการสนับสนุนกับสถาบันการศึกษา



966518829

BUU-1Thesis 59930083 thesis / recv: 05052562 20:10:59 / seq: 1173

## มิตินี้ 2 บรรยายการองค์การที่มีความหมายเชิงการรับรู้ต่อกลุ่มของคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมการทำงาน

Halpin and Croft (1966 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 104); Litwin and Stringer (1968 cited in Latif, 2010, p. 32) กล่าวว่า บรรยายการองค์การ หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งรับรู้โดยบุคคลทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยอาศัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีความเห็นคล้ายกับ Castro and Martins (2010, p. 32) ที่กล่าวว่า บรรยายการองค์การ คือ กลุ่มของคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมในองค์การ หรือเป็นการรับรู้ของพนักงานต่อบรรยายการของสภาพแวดล้อมในองค์การ ด้าน Malowade (1999, pp. 10-11) กล่าวว่า บรรยายการองค์การ คือ บรรยายการภายในหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การ ซึ่งรับรู้โดยบุคคลที่อยู่ภายในองค์การ และยังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานในองค์การ ตลอดจนปฏิสัมพันธ์กับองค์การอื่น ๆ กล่าวคือ บรรยายการองค์การ คือ ลักษณะขององค์การ (Character of an organization) นอกจากนี้ Hu and Liden (2011 อ้างถึงใน กัตยารัตน์ ธีระชนชัยกุล, 2559, หน้า 31) ได้อธิบายว่า บรรยายการองค์การ คือ การรับรู้และความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมของงานในองค์การนั้น โดยมีทัศนคติ และค่านิยมรวมอยู่ด้วย ซึ่งความรู้สึกนี้จะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การ และความพึงพอใจในงานของบุคคลด้วย รวมถึง Dessler (1970 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2533, หน้า 596) กล่าวว่า บรรยายการองค์การ หมายถึง ความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีต่อประเภทขององค์การที่กำลังทำงานอยู่ และความรู้สึกที่มีต่อองค์การ ในรูปของมิติตามความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้าง การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และให้การสนับสนุน

ส่วนในมุมมองของนักวิชาการไทยได้ให้ความหมายบรรยายการองค์การไว้ ดังนี้ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2542, หน้า 541) กล่าวว่า บรรยายการองค์การ หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลผู้ปฏิบัติงานอยู่ภายในสภาพแวดล้อมดังกล่าว รับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยที่บรรยายการดังกล่าวจะเป็นแรงกดดันที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง หมายถึง ทัศนคติ ค่านิยม ปทัสถาน และความรู้สึกของคนทำงานในองค์การที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ กล่าวอีกนัยหนึ่ง บรรยายการองค์การจะเป็นการรับรู้หรือความรู้สึกต่อลักษณะขององค์การ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ ส่วนรัตติกรณ จงวิศาล (2554, หน้า 293) กล่าวว่า บรรยายการองค์การ เป็นการรับรู้และประสบการณ์ของสมาชิกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และลักษณะเฉพาะขององค์การ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ

จากความหมายของบรรยากาศองค์การดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า นักวิชาการ นักวิจัย ทั้งในและต่างประเทศได้ให้นิยามความหมายของบรรยากาศองค์การที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน 2 มิติ คือ 1) บรรยากาศองค์การที่มีความหมายเชิงการรับรู้ต่อคุณลักษณะขององค์การ และ 2) บรรยากาศองค์การที่มีความหมายเชิงการรับรู้ต่อกลุ่มของคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกภายในองค์การ

สำหรับการวิจัยนี้ บรรยากาศองค์การ (Organizational climate) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือบรรยากาศการทำงานในองค์การ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยบรรยากาศการทำงานในแต่ละองค์การจะมีลักษณะเฉพาะขององค์การที่แตกต่างกัน

## 2. ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

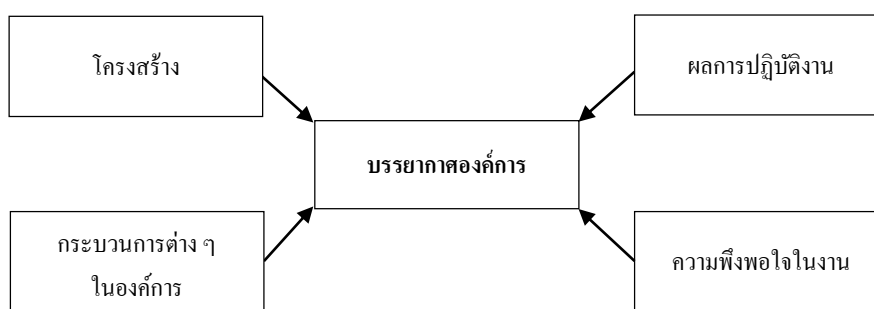
บรรยากาศองค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากบุคคลไม่ได้ทำงานอยู่เพียงลำพัง แต่การทำงานนั้นอยู่ภายใต้การกำกับ การควบคุม โครงสร้างองค์การ แบบของผู้นำ กฎระเบียบต่าง ๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่อาจมองไม่เห็น แต่สามารถรับรู้ได้ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะมีผลกระทบต่อตัวบุคคล องค์การ และการรับรู้เป็นสิ่งที่มอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของบุคคล นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อความภักดีที่มีต่อองค์การ และผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การมีผลต่อความพึงพอใจในงานมากกว่าการปฏิบัติงาน (ธงชัย สมบูรณ์, 2549, หน้า 188-189)

เมื่อนายจ้างสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์การและพนักงานรับรู้ทางบวก จะส่งผลให้พนักงานมีระดับความมุ่งมั่นในการทำงาน มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และมีความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิภาพขององค์การดีขึ้น ดังนั้นความพึงพอใจในงานจึงได้รับผลกระทบทางบวกจากบรรยากาศองค์การ (Putter, 2010, p. 14) และบรรยากาศองค์การยังเป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาองค์การของมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ เช่น โครงสร้างกฎเกณฑ์ รูปแบบความเป็นผู้นำ และขวัญกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น นอกจากนี้บรรยากาศองค์การเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ รวมถึงมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน (Stringer, 2002 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ วีระชนชัยกุล, 2559, หน้า 28) นอกจากบรรยากาศองค์การจะมีส่วนกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์การแล้ว รัตติกรณ์ จงวิศาล (2554, หน้า 301) ได้สรุปความสำคัญของบรรยากาศองค์การจากการรวบรวมผลการวิจัยส่วนหนึ่งในประเทศไทย พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ เช่น ผลการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการทำงาน พฤติกรรมมีส่วนร่วมในองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และ

ประสิทธิผลของหัวหน้างาน รวมถึง อภิพงษ์ โชติรัตน์ (2558) กล่าวว่า บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเพิ่มผลผลิตของงานและก่อให้เกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีความสม่ำเสมอในการมาทำงานให้แก่องค์กร ซึ่งเกิดขึ้นจากการรับรู้ของพนักงานในทางบวกที่มีต่อบรรยากาศภายในองค์กร เนื่องมาจากการเกิดความรู้สึกที่ดี มีความภาคภูมิใจ และมีความภักดีต่อองค์กร เพื่อรักษาความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

นอกจากนี้ยังมีการวิจัยพบว่า บรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของพนักงาน ซึ่ง Lawer et al. (1974 อ้างถึงใน มุกดา ศรียงค์ และคณะ, 2556, หน้า 148-149) ได้เสนอรูปแบบของบรรยากาศที่เกี่ยวข้องกับ โครงสร้างและขบวนการ เช่น ความถี่ในการประเมินความอิสระในการทำงาน พฤติกรรมกับท่าทีของพนักงานที่มีต่องาน ฯลฯ

ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับ โครงสร้างอื่น ๆ ขององค์กร (Lawer et al., 1974 อ้างถึงใน มุกดา ศรียงค์ และคณะ, 2556, หน้า 149)

บรรยากาศองค์กรสามารถวัดได้โดยการเชื่อมโยงตัวแปรปัจจัยคุณลักษณะต่าง ๆ คือ ความรับผิดชอบขององค์กรที่คาดไว้ แนวโน้มความเสี่ยงและระดับของการกระตุ้นการเคลื่อนไหวของฝ่ายจัดการ ตัวแปรตามคือ ความพึงพอใจของพนักงานและประสิทธิภาพขององค์กร พบว่าบรรยากาศขององค์กร การปฏิบัติงานในองค์กร และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันมากกว่าด้านอื่น ๆ จากการวิจัยของ Lawer et al. (1974 อ้างถึงใน มุกดา ศรียงค์ และคณะ, 2556, หน้า 148-149) แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการรับรู้สภาพแวดล้อมในโรงงาน บรรยากาศในโรงงานแตกต่างจากบรรยากาศทางอุดมศึกษา

ตรงที่บรรยากาศในโรงงานสามารถส่งเสริมให้มีขึ้น เพื่อช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย การสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึง และต้องศึกษาวิจัยอีกมาก

จากความสำคัญของบรรยากาศขององค์กรที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า บรรยากาศขององค์กรมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หากองค์กรมีบรรยากาศการทำงานที่ดี พนักงานย่อมมีความพึงพอใจ และมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นบรรยากาศขององค์กรจึงมีส่วนสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างให้พนักงานรู้สึกพอใจและมีความผูกพันต่อองค์กร

### 3. องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร

องค์ประกอบหรือมิติของบรรยากาศองค์กร (Dimension of organizational climate) เป็นองค์ประกอบย่อยที่นำมาใช้ในการวัดลักษณะของบรรยากาศองค์กร มีนักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของบรรยากาศองค์กรไว้ ดังนี้

Likert and Likert (1976 อ้างถึงใน ภาวดี กนิษฐานนท์, 2557, หน้า 20-21) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ได้แบ่งองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดบรรยากาศองค์กรออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ลักษณะการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร (Communication flow) คือ การที่พนักงานรับรู้ความเป็นไปภายในองค์กร โดยผู้บังคับบัญชามีลักษณะการติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง และเพื่อผลการปฏิบัติงานที่ดี

2. กระบวนการตัดสินใจ (Decision making practice) คือ การที่พนักงานมีส่วนร่วมในการดำเนินเป้าหมายขององค์กร ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ และมีความสามารถในการตัดสินใจในการทำงานของตนเองทุกขั้นตอน

3. การคำนึงถึงพนักงาน (Concern for people) คือ การที่องค์กรเอาใจใส่ต่อพนักงานในการจัดสรรสวัสดิการ และการปรับปรุงสภาพการทำงาน เพื่อจูงใจให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี รวมถึงความรู้สึกพอใจในการทำงาน

4. การมีอิทธิพลต่อหน่วยงาน (Influence on department) คือ การที่พนักงานแต่ละคนมีอำนาจในการชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตาม หรือทำตามคำสั่งของตน รวมถึงการมีอำนาจในการปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มที่

5. การมีเทคโนโลยีที่เพียงพอ (Technology adequacy) คือ การที่องค์กรมีการปรับปรุงวิธีการทำงานให้เป็นไปตามสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนมีการจัดสรรเครื่องมือและทรัพยากรต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ

6. แรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) คือ การที่องค์การพร้อมที่จะสนับสนุนพนักงานที่ขยัน หรือพนักงานที่ทำงานหนัก เพื่อให้ได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม เช่น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

Litwin and Stringer (1968 cited in Malowade, 1999, pp. 62-64) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ 9 ด้าน คือ

1. โครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับข้อบังคับ กฎระเบียบ กระบวนการดำเนินงานขององค์การ เน้นการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด หรือมีลักษณะยืดหยุ่นและไม่เป็นทางการ

2. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบที่สามารถปฏิบัติงานได้ โดยปราศจากการตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชา และรับรู้ถึงผลลัพธ์จากงานที่ได้รับมอบหมาย

3. การให้รางวัล (Rewards) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับการได้รับรางวัล สำหรับการปฏิบัติงานที่ดี และรับรู้ถึงความยุติธรรมของนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่ง

4. ความเสี่ยง (Risk) หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความเสี่ยง และมีความท้าทาย เน้นการหาวิธีที่ดีที่สุดมาใช้ในการปฏิบัติงาน

5. ความอบอุ่น (Warmth) หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อบรรยากาศการทำงาน เน้นความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เช่น ความเป็นกันเอง และความเป็นมิตร

6. การสนับสนุน (Support) หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน และพนักงานคนอื่น ๆ ในองค์การ รวมถึงการสนับสนุนจากหัวหน้างานและลูกน้อง

7. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standards) หมายถึง การรับรู้ถึงความสำคัญของมาตรฐานการปฏิบัติงานและเป้าหมายอย่างชัดเจน เน้นการปฏิบัติงานที่ดี ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีเป้าหมายส่วนตัวและเป้าหมายขององค์การ

8. ความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง การรับรู้ของผู้บังคับบัญชาและพนักงานคนอื่น ๆ ที่ต้องการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เน้นการนำปัญหามาเปิดเผยมากกว่าการไม่สนใจปัญหา หรือเพิกเฉยต่อปัญหาที่เกิดขึ้น

9. ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ (Identity) หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์การและเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของทีมที่ทำงานร่วมกัน ถือว่าเป็นความภาคภูมิใจของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การ



ต่อมา Stringer (2002 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2559, หน้า 35-36) ได้พัฒนาแนวคิดบรรยากาศองค์การจากแนวคิดของ Litwin and Stringer (1986 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2559, หน้า 35-36) ให้ความเห็นว่าบรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในองค์การ แต่สามารถวัดได้โดยทางอ้อม ผ่านการรับรู้ของสมาชิกภายในองค์การ มิติของบรรยากาศองค์การจะมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน และได้อธิบายมิติบรรยากาศองค์การไว้ 6 แบบ ดังนี้

1. โครงสร้าง (Structure) สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกว่าพนักงานได้ถูกจัดระบบไว้ อย่างไร มีค่าจำกัดความอย่างชัดเจนของบทบาทและความรับผิดชอบ ความเป็นโครงสร้างจะสูง เมื่อพนักงานรู้สึกว่าการได้รับการอธิบายอย่างชัดเจน และจะต่ำเมื่อพนักงานสับสนว่าใครทำอะไร และมีอำนาจในการตัดสินใจ ความรู้สึกถึงโครงสร้างที่เหมาะสมจะมีผลกระทบอย่างสูง ต่อแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงาน

2. มาตรฐาน (Standards) เป็นเรื่องความรู้สึกที่เกี่ยวกับความกดดันเพื่อการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และระดับความภาคภูมิใจของพนักงานที่มีจากการทำงาน มาตรฐานที่สูง หมายความว่า พนักงานคอยหาวิธีการที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานตลอดเวลา มาตรฐานที่ต่ำ สะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่าความคาดหวัง

3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) สะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานในการเป็นเจ้าของของตนเอง และไม่ต้องมีการตรวจสอบซ้ำจากการตัดสินใจของผู้อื่น ความรู้สึกของการมีความรับผิดชอบสูง หมายความว่า พนักงานรู้สึกได้รับการสนับสนุนให้แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ความรับผิดชอบต่ำชี้ให้เห็นว่า ความเสี่ยงและการทดสอบวิธีการใหม่ ๆ มีแนวโน้มที่จะถูกทำให้หมดกำลังใจ

4. การยอมรับ (Recognition) ชี้ให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานที่ได้รับรางวัลจากการทำงานดี เน้นให้เห็นถึงการให้รางวัล เทียบกับการติเตียนและการลงโทษ บรรยากาศของการยอมรับที่สูง มีลักษณะที่มีความสมดุลอย่างเหมาะสมระหว่างการให้รางวัลและการติเตียน การยอมรับต่ำ หมายความว่า ผลการทำงานดี ได้รับการให้รางวัลอย่างไม่สม่ำเสมอ

5. การสนับสนุน (Support) สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของความไว้วางใจ และการสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในกลุ่มทำงาน การสนับสนุนสูง หมายความว่า เมื่อพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่มีการปฏิบัติงานดี และรู้สึกว่าสามารถขอความช่วยเหลือโดยเฉพาะจากเจ้านายได้ เมื่อพวกเขามีความต้องการ ส่วนการสนับสนุนต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานรู้สึกถูกทอดทิ้งและโดดเดี่ยว

6. ความผูกพัน (Commitment) สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และระดับในการอุทิศตัวของพนักงานต่อเป้าหมายขององค์กร ความรู้สึกผูกพันสูงจะเกี่ยวข้องกับระดับความจงรักภักดีส่วนบุคคลที่สูง ระดับความผูกพันต่ำ หมายความว่า ความรู้สึกผูกพันจะรู้สึกเฉยเมยต่อองค์กรและเป้าหมายขององค์กร

Lussier (2005 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2554, หน้า 294) ได้แบ่งมิติทั่วไปของบรรยากาศองค์กรไว้ 7 มิติ ดังนี้

1. โครงสร้าง (Structure) เป็นระดับของการควบคุมสมาชิก จำนวนของกฎระเบียบ และวิธีปฏิบัติขององค์กร
  2. ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นระดับของการควบคุมในงานของตนเอง
  3. รางวัล (Reward) เป็นระดับของการได้รับรางวัลจากการทำงาน และการได้รับการลงโทษอย่างเหมาะสม
  4. ความอบอุ่น (Warmth) เป็นระดับความพึงพอใจต่อมนุษยสัมพันธ์
  5. การสนับสนุน (Support) เป็นระดับของการได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่น และการได้รับความร่วมมือจากผู้ที่มีประสบการณ์
  6. เอกลักษณ์ขององค์กร และความจงรักภักดี (Organizational identity and loyalty) เป็นระดับที่พนักงานแสดงตนกับองค์กร และความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร
  7. ความเสี่ยง (Risk) เป็นระดับความเสี่ยงที่ได้รับการสนับสนุน
- Yahyagil (2006) แบ่งองค์ประกอบบรรยากาศองค์กรออกเป็น 10 ด้าน ดังนี้
1. ความเป็นทางการ (Formalization)
  2. การสนับสนุน (Support)
  3. ลักษณะงาน (Nature of work)
  4. การให้รางวัล (Reward)
  5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations)
  6. การยอมรับความเสี่ยง (Risk taking)
  7. การสื่อสาร (Communication)
  8. นวัตกรรม (Innovation)
  9. การตัดสินใจ (Decision making)
  10. การทำงานเป็นทีม (Team-work)

นอกจากนี้ Putter (2010) ได้แบ่งองค์ประกอบบรรยากาศองค์การจากการทบทวนวรรณกรรมไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าการมีการส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ รวมถึงกล้ายอมรับความเสี่ยงในการทำงานที่ท้าทายมากขึ้น โดยที่พนักงานยังมีประสบการณ์น้อยหรือยังไม่มีประสบการณ์

2. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่พนักงานรู้ว่าตนสามารถได้รับมอบหมายและมีอำนาจในการทำงานได้โดยไม่ต้องมีการตรวจสอบ หรือรอการตัดสินใจจากหัวหน้างาน

3. มาตรฐาน (Standards) หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการบริหารจัดการขององค์การมีการส่งเสริมให้พนักงานปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงระดับที่พนักงานรู้สึกว่าการงานนั้นมีความท้าทาย แต่เป้าหมายที่จะสามารถไปถึงนั้นถูกกำหนดโดยองค์การและตนเอง

4. การให้รางวัล (Rewards) หมายถึง การที่พนักงานรู้ว่าตนจะได้รับรางวัล และการยอมรับสำหรับการปฏิบัติงานที่ดี และการสนับสนุนเช่นนั้นจะเกี่ยวข้องโดยตรงและขึ้นอยู่กับระดับผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

5. ความชัดเจน (Clarity) หมายถึง การที่พนักงานรู้ว่าตนเองถูกคาดหวังอย่างไรบ้างในการทำงาน และเข้าใจว่าความคาดหวังนั้นเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้องค์ประกอบบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Putter (2010) เนื่องจากองค์ประกอบตามแนวคิดนี้มีความสอดคล้องกับบริบทหรือสภาพแวดล้อมในปัจจุบันของการทำธุรกิจในภาคอุตสาหกรรม ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ จึงศึกษาบรรยากาศองค์การจาก 5 องค์ประกอบ คือ นวัตกรรม ความรับผิดชอบ มาตรฐาน การให้รางวัล และความชัดเจน

#### 4. การวัดบรรยากาศองค์การ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่า มีนักวิชาการและวิจัยได้สร้างเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การภายใต้คำนิยามและองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การตามที่ได้นำเสนอไว้ดังนี้

Litwin and Stringer (1968 cited in Malowade, 1999, pp. 60-65) ได้สร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวัดบรรยากาศองค์การที่ชื่อว่า Revised of improved climate questionnaire (Form B) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีการนำมาใช้อย่างแพร่หลายจนถึงปัจจุบัน โดยใช้วัดบรรยากาศองค์การ 9 ด้าน ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์การ 2) ความรับผิดชอบ 3) การให้รางวัล 4) ความเสี่ยง 5) ความอบอุ่น 6) การสนับสนุน 7) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 8) ความขัดแย้ง และ 9) ความเป็นหนึ่ง

เดียวกันต่อองค์กร เป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ได้แก่ (1) เห็นด้วยอย่างยิ่ง (2) ก่อนข้างเห็นด้วย (3) ก่อนข้างไม่เห็นด้วย และ (4) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีข้อคำถาม 50 ข้อ ดังนี้

### 1. โครงสร้างองค์กร (Structure)

1.1 The jobs in this organization are clearly defined and logically structured.

1.2 In this organization it is sometimes unclear who has the formal authority to make a decision.

1.3 The policies and organization structure of the organization have been clearly explained.

1.4 Red-tape is kept to a minimum in this organization.

1.5 Excessive rules, administrative details, and red-tape make it difficult for new and original ideas to receive consideration.

1.6 Our productivity sometimes suffers from lack of organization and planning.

1.7 In some of the projects I've been on, I haven't been sure exactly who my boss was.

1.8 Our management isn't so concerned about formal organization and authority, but concentrates instead on getting the right people together to do the job.

### 2. ความรับผิดชอบ (Responsibility)

2.1 We don't rely too heavily on individual judgment in this organization; almost everything is double-checked.

2.2 Around here management resents your checking everything with them; if you think you've got the right approach you just go ahead.

2.3 Supervision in this organization is mainly a matter of setting guidelines for your subordinates; you let them take responsibility for the job.

2.4 You won't get ahead in this organization unless you stick your neck out and try things on your own sometimes.

2.5 Our philosophy emphasizes that people should solve their problems by themselves.

2.6 There are lots of excuses around here when somebody hear makes a mistake.

2.7 One of the problems in this organization is that individuals won't take responsibility.

### 3. การให้รางวัล (Reward)

3.1 We have a promotion system here that helps the best man to rise to the top.

3.2 In this organization the rewards and encouragements you get usually outweigh the threats and the criticism.

3.3 In this organization people are rewarded in proportion to the excellence of their job performance.

3.4 There is a great deal of criticism in this organization.

3.5 There is not enough reward and recognition given in this organization for doing good work.

3.6 If you make a mistake in this organization you will be punished.

### 4. ความเสี่ยง (Risk)

4.1 The philosophy of our management is that in the long run we get ahead fastest by playing it slow, safe, and sure.

4.2 Our business has been built up by taking calculated risks at the right time.

4.3 Decision making in this organization is too cautious for maximum effectiveness.

4.4 Our management is willing to take a chance on a good ideas.

4.5 We have to take some pretty big risks occasionally to keep ahead of the competition in the business we're in.

### 5. ความอบอุ่น (Warmth)

5.1 A friendly atmosphere prevails among the people in this organization.

5.2 This organization is characterized by a relaxed, easy-going working climate.

5.3 It's very hard to get to know people in this organization.

5.4 People in this organization tend to be cool and aloof toward each other.

5.5 This is a lot of warmth in the relationships between management and workers in this organization.

### 6. การสนับสนุน (Support)

6.1 You don't get much sympathy from superiors in this organization if you make a mistake.

6.2 Management makes an effort to talk with you about your career aspirations within the organization.

6.3 People in this Organization don't really trust each other enough.

6.4 The philosophy of our management emphasizes the human factors and how people feel, etc.

6.5 When I am working on a difficult assignment, I am sure of getting assistance from my boss and co-workers.

#### 7. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standards)

7.1 In this organization there is a high standards of performance.

7.2 Our management believes that no work is so well done that there is no scope for improvements.

7.3 Around here, there is a feeling of pressure to continually improve our personal and group performance.

7.4 Management believes that if the employees are happy, productivity will take care of itself.

7.5 To get ahead in this organization it's more important to get along well than to be a good performer.

7.6 In this organization people don't seem to take much pride in their performance.

#### 8. ความขัดแย้ง (Conflict)

8.1 The best way to make a good impression, around here is to avoid open arguments and disagreements.

8.2 The attitude of our management is that conflict between competing units and individuals can be very healthy.

8.3 We are encouraged to speak our minds, even if it means disagreeing with our superiors.

8.4 In management meetings the goal is to arrive at a decision as smoothly and quickly as possible.

#### 9. ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์กร (Identity)

9.1 People are proud of belonging to this organization.

9.2 I feel that I am a member of a well functioning team.

9.3 As far as I can see, there isn't very much personal loyalty to the company.

9.4 In this organization people look out for their own interests to a great extent.

ต่อมา Yahyagil (2006) ได้พัฒนาแบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์กร จากแบบวัดของ Litwin and Stringer (1968 cited in Yahyagil, 2006) และนำไปใช้ศึกษาความสอดคล้องระหว่าง แนวคิดวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศองค์กร รวมถึงการศึกษาของนักวิชาการชั้นนำ เช่น Fey and Beamish (2001 cited in Yahyagil, 2006) ได้พัฒนาแบบวัดบรรยากาศองค์กร จำนวน 20 ข้อคำถาม ตามองค์ประกอบ 10 ด้าน เป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ มีค่าคะแนน ตั้งแต่ 1-6 คือ จาก (6) เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง (1) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง พบว่าเครื่องมือวัดดังกล่าว มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 โดยมีข้อคำถาม ดังนี้

1. ความเป็นทางการ (Formalization)
  - 1.1 Clearly defined jobs and business procedures.
  - 1.2 Red tape is kept to a minimum.
2. การสนับสนุน (Support)
  - 2.1 Getting assistance from top-management.
  - 2.2 Availability of peer support.
3. ลักษณะงาน (Nature of work)
  - 3.1 Challenging nature of work.
  - 3.2 Motivating nature of work.
4. การให้รางวัล (Reward)
  - 4.1 Reward in proportion to involvement in business strategies.
  - 4.2 Recognition in proportion to individual performance.
5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations)
  - 5.1 Warm relations between peers and superiors.
  - 5.2 Easy-going work atmosphere.
6. การยอมรับความเสี่ยง (Risk taking)
  - 6.1 Having freedom and autonomy.
  - 6.2 Risk taking encouraged.
7. การสื่อสาร (Communication)
  - 7.1 Information given about organizational activities.
  - 7.2 Accessibility to information on job flow.

## 8. นวัตกรรม (Innovation)

8.1 New and original ideas to receive consideration.

8.2 Management welcomes new ideas and changes.

## 9. การตัดสินใจ (Decision making)

9.1 Involvement in decision-making process.

9.2 Emphasis on involvement in decision-making process.

## 10. การทำงานเป็นทีม (Team-work)

10.1 Emphasis given to teamwork.

10.2 Efficient team work.

Putter (2010) ได้สร้างแบบวัดบรรยากาศองค์การภายใต้นิยามและองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ 5 ด้าน คือ นวัตกรรม ความรับผิดชอบ มาตรฐาน การให้รางวัล และความชัดเจน เป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ (5) เห็นด้วยอย่างยิ่ง (4) เห็นด้วย (3) เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน (2) ไม่เห็นด้วย และ (1) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หรือจาก (5) ดีมาก (4) ดี (3) ปานกลาง (2) ไม่ดี และ (1) ค่อนข้างไม่ดี เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด 23 ข้อ โดยนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างพนักงาน จำนวน 41,693 คน จาก 49 บริษัทที่เข้าร่วมการวิจัย พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นจำแนกตามรายด้านดังนี้ นวัตกรรม ความรับผิดชอบ มาตรฐานการให้รางวัล และความชัดเจน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .80, .75, .76, .78 และ .86 ตามลำดับ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการแปลข้อคำถามจากต้นฉบับของ Putter (2010) เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของไทย มีข้อคำถามดังนี้

### 1. นวัตกรรม (Innovation)

1.1 ฉันได้รับการสนับสนุนให้เรียนรู้จากบุคคลอื่น เช่น เพื่อนร่วมงาน แผนกอื่น ๆ หรือบริษัทอื่น ๆ (I am encouraged to learn from others colleagues, other departments, comparison with other companies)

1.2 ฉันได้รับการสนับสนุนให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้ดีขึ้น (I am encouraged to be innovative in my job to come up with new or better ways of doing things)

1.3 พนักงานกล้าที่จะเสนอแนวคิดใหม่ ๆ หรือวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน (Employees are encouraged to take reasonable risks, try new ideas, new ways of doing things)

1.4 ฉันมีโอกาสดูแลเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ และพัฒนาความสามารถใหม่ ๆ ในการทำงาน (My job provides me with the opportunity to learn new skills and develop new talents)



## 2. ความรับผิดชอบ (Responsibility)

2.1 ฉันมีทรัพยากร (เครื่องมือ ระบบต่าง ๆ ฯลฯ) ที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผล (I have the resources (tools, systems, et cetera) I need to do my job effectively)

2.2 ฉันมีข้อมูลสารสนเทศในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผล (I have the information I need to do my job effectively)

2.3 ฉันมีอำนาจหน้าที่เพียงพอที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (I have enough authority to carry out my job effectively)

## 3. มาตรฐาน (Standards)

3.1 องค์กรของฉันมีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับองค์กรอื่น เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น (Within [Name OpCo] we compare ourselves to the external market to perform better)

3.2 องค์กรของฉันมีการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ (How would you rate [Name OpCo] on responding effectively to changes in the business environment?)

3.3 องค์กรของฉันให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการของลูกค้าทั้งภายในและภายนอกองค์กร (How would you rate [Name OpCo] on being customer focused (seeking to understand meet it's internal and external customers' needs and requirements)?)

3.4 ฉันสามารถนำผลการตัดสินใจของฝ่ายบริหารไปดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ([Name OpCo] is effective in implementing decisions that have been made)

## 4. การให้รางวัล (Rewards)

4.1 ฉันเชื่อว่าฉันได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ทำ (I believe I am paid fairly for the work I do)

4.2 ถ้าผลการปฏิบัติงานของฉันดีขึ้น ฉันจะได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น (The better my performance, the better my pay will be)

4.3 ถ้าฉันปฏิบัติงานดี ฉันจะได้รับการยอมรับ (I receive recognition when I do a good job)

4.4 ถ้าผลการปฏิบัติงานของฉันดีขึ้น ฉันจะมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพนี้ (The better my performance, the better my opportunity for career advancement)

## 5. ความชัดเจน (Clarity)

5.1 องค์กรมีกลยุทธ์ทางธุรกิจและเป้าหมายที่ชัดเจน ([Name OpCo] business strategy and goals are clear to me)

5.2 แผนของฉันมีวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน (The objectives of my department are clear to me)

5.3 ฉันเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับเป้าหมายขององค์กร (I understand the relationships between my job and [Name OpCo]'s overall direction and goals)

5.4 ฉันเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับเป้าหมายของแผนก (I understand the relationships between my job and my department's overall direction and goals)

5.5 ฉันเชื่อว่างานที่ทำอยู่ในแต่ละวันเป็นส่วนหนึ่งในเป้าหมายขององค์กร (I believe the way [Name OpCo] operates on a day-to-day basis is consistent with its business direction and goals)

5.6 ฉันเชื่อว่างานที่ทำอยู่ในแต่ละวันเป็นส่วนหนึ่งในเป้าหมายของแผนก (I believe the way my department operates on a day-to-day basis is consistent with its business goals)

5.7 ลักษณะงานในอาชีพของฉันมีความชัดเจน (I have a clear picture on how [Name OpCo] sees my career)

5.8 ฉันเข้าใจว่าผลการปฏิบัติงานถูกประเมินผลอย่างชัดเจน (I have a clear understanding of how my job performance is judged)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แบบวัดบรรยากาศองค์การของ Putter (2010) มาปรับใช้ในการวิจัย เนื่องจากแบบวัดดังกล่าวมีเนื้อหาครอบคลุมการวัดบรรยากาศองค์การที่ใช้ในการศึกษาทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ นวัตกรรม ความรับผิดชอบ มาตรฐาน การให้รางวัล และความชัดเจน รวมถึงเครื่องมือวัดดังกล่าวมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้ได้จริง

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องาน และกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นและมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การประสบความสำเร็จ

### 1. ความหมายของความพึงพอใจในงาน

การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน มีนักวิชาการและนักวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ ดังนี้

Spector (1997, p. 2) ให้นิยามความพึงพอใจในงานว่า เป็นขอบเขตที่คนชอบหรือไม่ชอบงานของพวกเขา กล่าวอีกนัยหนึ่งความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทักษะคติทั่วไปของพนักงานที่มีต่องานของพวกเขา ต่อมา Spector (2000 อ้างถึงใน กานดา จันทรย์แย้ม, 2556, หน้า 109) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นทักษะคติที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานของเขา หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความพึงพอใจในงาน คือ ระดับความชอบที่มีต่อตัวงานของพนักงาน และ Blum and Naylor (1968 อ้างถึงใน สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552, หน้า 78) ได้ให้นิยามความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทักษะคติโดยรวมของพนักงาน ซึ่งเป็นผลมาจากทักษะคติในด้านต่าง ๆ 3 ด้าน คือ 1) ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ได้แก่ ผลตอบแทน การควบคุมดูแล สภาพการทำงาน โอกาสก้าวหน้า เป็นต้น 2) ปัจจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สุขภาพ อารมณ์ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในองค์กร สถานะทางสังคม และกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร

นอกจากนี้ Vroom (1964, p. 99 อ้างถึงใน กานดา จันทรย์แย้ม, 2556, หน้า 109) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานกับทักษะคติในการทำงานความหมายอาจใช้แทนกันได้ เพราะว่าความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานมีความคล้ายคลึงกันมากกับทักษะคติที่ดี หรือไม่ดีในการทำงาน เช่นเดียวกับ Robbins (2003 อ้างถึงใน สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552, หน้า 78) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในงานไว้ว่า เป็นความรู้สึกทางบวกที่มีต่องาน หรือมีความพอใจในการทำงาน คนที่มีความพอใจในงานจะรู้สึกดีที่ได้ทำงาน ภาคภูมิใจในงาน และสนุกกับการทำงาน

ส่วนนักวิชาการไทยได้ให้ความหมายความพึงพอใจในงานไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกโดยรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและผลที่ได้จากความพึงพอใจในงาน คือ ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553; สมศักดิ์ ประเสริฐสุข, 2554) เช่นเดียวกับ นิตพล ภูตะโชติ (2556, หน้า 170)

กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกที่ดีของพนักงานต่องานที่ทำ อันเป็นผลมาจากสิ่งดี ๆ ที่ได้รับจากการทำงาน เช่น ค่าตอบแทนที่ดี เพื่อนร่วมงาน ลักษณะการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานจะเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจ เสียสละทุ่มเทให้กับการทำงาน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานในองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และวิชัย แหวนเพชร (2548, หน้า 136) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง สภาวะของอารมณ์ความรู้สึกและเจตคติของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ โดยแสดงออกมามีพฤติกรรมดังนี้ ความสนใจ ความกระตือรือร้น เต็มใจและสนุกสำราญ เป็นต้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำแล้ว เขาก็จะมีความพยายาม อุตสาหะ มีความสุขกับงานที่ทำ มีความรับผิดชอบและมุ่งมั่นจนงานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ อารี เพชรหุด (2537) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของคนทั่ว ๆ ไปนั้น ขึ้นอยู่กับความปรารถนาหรือระดับความต้องการของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป บุคคลแต่ละคนอาจพอใจในสิ่งตอบแทนที่ตนได้รับแตกต่างกัน บางคนมีความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัยเท่านั้น แต่อีกคนต้องการความมีศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิ ก็จะแสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการของตนเองแตกต่างกันไป

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจของพนักงานที่มีต่องานที่ปฏิบัติ และสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งมีส่วนช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## 2. ความสำคัญของความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานของพนักงานเป็นประเด็นที่สำคัญและทุกคนให้ความสนใจ เพราะความพึงพอใจในงานของพนักงานจะมีผลกระทบ โดยตรงกับประสิทธิภาพของการทำงานในองค์กร ถ้าพนักงานเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายงานและมีความกดดันในเรื่องต่าง ๆ จะทำให้พนักงานเกิดความคับข้องใจ ดังนั้นทุกองค์การต้องการให้พนักงานของตนเองมีความพึงพอใจในการทำงาน เพราะจะช่วยลดปัญหาด้านการบริหารจัดการ และปัญหาด้านอื่นด้วย นอกจากนี้ความพึงพอใจในงานจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรในด้านการบริหารจัดการ ลดปัญหาความขัดแย้ง การลาออกจากงาน การขาดแคลนบุคลากร และปัญหาอื่น ๆ (นิติพล ภูตะโชติ, 2556) เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้นภาวะระดับการลาออกจากงาน และการขาดงานก็จะลดลง ตรงกันข้ามระดับผลผลิต สุขภาพทั้งกายและใจของผู้ปฏิบัติงานก็จะดีขึ้น ความพึงพอใจในงานจึงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) ของแต่ละบุคคล โดยมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตของบุคคล (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2550) อีกทั้งเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะ

ปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553; สมศักดิ์ ประเสริฐสุข, 2554) นอกจากนี้ วิชัย แหวนเพชร (2548, หน้า 136-137) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมีความสำคัญมาก โดยเฉพาะต่อการบริหารงานอุตสาหกรรม ดังนี้

1. เสริมสร้างบรรยากาศและความตั้งใจในการปฏิบัติงาน การที่พนักงานมีความพึงพอใจย่อมส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจทำงาน ซึ่งเป็นการช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้น ทำให้ลดการขาดงาน การลางาน แต่จะเป็นการกระตุ้นให้พนักงานกระตือรือร้นและมีความรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น
2. เสริมสร้างความเป็นอิสระในการทำงาน ความพึงพอใจในงานมีความสำคัญ และมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบ และความอิสระเป็นอย่างมาก เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจพนักงานก็จะทำงานด้วยความเป็นตัวของตัวเอง ไม่จำเป็นต้องมีเครื่องมือ อุปกรณ์ หรือเจ้าหน้าที่ที่จะต้องจ้างหรือซื้อมากำกับดูแลการปฏิบัติงานของพนักงาน ย่อมเป็นสิ่งสิ้นเปลืองไม่น้อย
3. ส่งเสริมการบริหารแบบประชาธิปไตย เมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจย่อมมีผลทำให้การบริหารงานเป็นแบบเปิด โอกาสให้พนักงานคิดอย่างอิสระ แสดงความคิดเห็นหรือแสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง ฉะนั้นความพึงพอใจในงานย่อมส่งเสริมและมีผลให้การบริหารเป็นไปอย่างประชาธิปไตยมากยิ่งขึ้น
4. ส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ย่อมส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มีการเพิ่มผลผลิต ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

จากความสำคัญของความพึงพอใจในงานที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสนใจในงาน เพิ่มความกระตือรือร้น และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จ อีกทั้งช่วยลดการขาดงาน การลางาน และการลาออกจากราชการของพนักงาน

### 3. องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน พบว่า มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านกล่าวถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานไว้ ดังนี้

Gilmer (1967 อ้างถึงใน พิภพ วังเงิน, 2547, หน้า 64) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่เอื้อต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและการให้รางวัล ต้องมีความเสมอภาคสำหรับการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน และต้องเป็นรางวัลที่สอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงาน มีความโปร่งใสและประกาศให้ทราบทั่วไปได้
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่งและการปรับเงินเดือนที่สูงขึ้น
3. ความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางกายภาพและในการทำงาน
4. ความมีมาตรฐานและความมั่นคง เช่น ชื่อเสียงขององค์กร การบริหารจัดการและการดำเนินงานเป็นที่น่าพึงพอใจ
5. บรรยากาศ สภาพแวดล้อม เช่น ความสะอาด สวยงาม แสง สี เสียง อากาศ และระยะเวลาทำงาน
6. ระเบียบ การปกครอง และการควบคุมบังคับบัญชา จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่อการทำงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ชอบอารมณ์ก็จะเบื่องาน อยากลาหยุด ขอย้าย และลาออก
7. การติดต่อสื่อสาร เป็นปัจจัยที่ช่วยให้องค์กรเกิดความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การบริหารงานบุคคล การจัดองค์กร การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา การประเมินผลงาน การทำหน้าที่เหล่านี้จะเกิดขึ้นไม่ได้ ถ้าปราศจากการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ
8. ลักษณะทางสังคม ถ้าผู้ปฏิบัติงานทุกคนต่างมีมารยาททางสังคม และทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข สนุกกับงาน ความพอใจในงานก็จะเกิดขึ้น
9. สิ่งตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล เช่น สวัสดิการ บำเหน็จตอบแทน การบริการรักษาพยาบาล ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในงาน
10. ลักษณะของงานที่ทำมีความท้าทาย น่าสนใจ เนื่องานถูกใจ งานไม่จำเจ น่าเบื่อ และชวนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน

Weiss et al. (1967 cited in Martin, 2007) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานมี 2 องค์ประกอบ คือ

1. ความพึงพอใจในงานภายใน (Intrinsic satisfaction) เป็นความพอใจที่เกี่ยวกับลักษณะงาน และความสำเร็จในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงานภายนอก (Extrinsic satisfaction) เป็นความพอใจที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น การได้รับรางวัล การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทน และโอกาสความก้าวหน้าในงาน

Smith, Kendall, and Hulin (1969 อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2554, หน้า 308) ได้จำแนกมิติพื้นฐานของความพึงพอใจในงานออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง

เพื่อนร่วมงาน การบังคับบัญชา และลักษณะงาน ต่อมา Locke (1976 อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2554, หน้า 308) ได้เพิ่มมิติของความพึงพอใจในงานอีก 3 ด้าน ได้แก่ การยอมรับ สภาพการทำงาน องค์กรและการจัดการ นอกจากนี้ยังมีการจำแนกความพึงพอใจในงานออกเป็นองค์ประกอบ ในงาน (Intrinsic) และภายนอกงาน (Extrinsic) โดยลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน และการบังคับบัญชา จัดว่าเป็นองค์ประกอบภายในงาน ส่วนค่าตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่ง จัดว่าเป็น องค์ประกอบภายนอกงาน

Milton (1981 อ้างถึงใน ศรีรัตน์ เหล่ารัศมีวิวัฒน์, 2555, หน้า 24-25) กล่าวถึง องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานไว้ ดังนี้

1. ลักษณะงาน (Work) หมายถึง ความน่าสนใจภายในงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้งาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานได้สำเร็จ และงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ
2. เงินเดือน (Pay) หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับ ความยุติธรรมหรือความเท่าเทียมกันของรายได้ และวิธีการจ่ายเงิน
3. การเลื่อนตำแหน่ง (Promotions) หมายถึง โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง
4. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย ในผลสำเร็จของงาน การพิพากษ์การทำงาน และความเชื่อถือในผลงาน
5. ผลประโยชน์จากการทำงาน (Benefits) หมายถึง เงินสำรองเลี้ยงชีพ บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล และวันหยุด
6. สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง ชั่วโมงการทำงาน การหยุดพัก วัสดุอุปกรณ์ บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ตั้ง และสิ่งอำนวยความสะดวกทางกาย
7. การนิเทศงาน (Supervision) หมายถึง รูปแบบของการนิเทศ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ในการนิเทศงาน และทักษะการบริหารของผู้นิเทศงาน
8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Co-workers) เช่น การยกย่องนับถือ การช่วยเหลือ และความมีไมตรีที่ดีต่อกัน
9. องค์กรและการจัดการ (Company and management) ได้แก่ การดูแลลูกจ้าง การบริหารและการจ่ายค่าตอบแทน

Spector (1997, p. 8) ได้เสนอแนวคิดความพึงพอใจในงานมี 9 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การจ่ายค่าตอบแทน (Pay) หมายถึง การจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน
2. การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) หมายถึง การมีโอกาสนในการเลื่อนตำแหน่ง
3. ผู้บังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง หัวหน้างานที่สามารถติดต่อได้ทันที

4. สวัสดิการ (Fringe benefits) หมายถึง สวัสดิการอื่น ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

5. รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน (Rewards) หมายถึง การยกย่องชมเชย การยอมรับรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน และการมีผลการปฏิบัติงานที่ดี

6. ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน (Operating procedures) หมายถึง กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ นโยบายและขั้นตอนการทำงาน

7. เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) หมายถึง บุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน

8. ลักษณะงาน (Nature of work) หมายถึง ความรับผิดชอบ และรายละเอียดงาน

9. การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร  
Mosadeghrad, Ferlie, and Rosenberg (2008, p. 215) ได้เสนอแนวคิดว่า ความพึงพอใจในงานมี 9 องค์ประกอบ ดังนี้

1. เงินเดือนและผลประโยชน์ (Salaries and benefits) ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2. การได้รับการยอมรับนับถือและการเลื่อนตำแหน่ง (Recognition and promotion) ได้แก่ โอกาสก้าวหน้า และความสำเร็จในการทำงาน

3. การจัดการและการบังคับบัญชา (Management and supervision) ได้แก่ ความสามารถของหัวหน้างาน และการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา

4. เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) ได้แก่ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในที่ทำงาน

5. ความต้องการในงาน (Task requirement) ได้แก่ งานที่ท้าทาย และเป็นอิสระในการทำงาน

6. นโยบายขององค์กร (Organization policies) ได้แก่ ความพึงพอใจต่อองค์การในด้านนโยบาย และกฎระเบียบ

7. สภาพการทำงาน (Working conditions) ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงาน และความปลอดภัย

8. ลักษณะงาน (Nature of the job) ได้แก่ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และรายละเอียดงาน

9. ความมั่นคงในงาน (Job security) ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ

Omar, Quinn, Buchholz, and Geiser (2013 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2559, หน้า 52) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ลักษณะงาน (Work itself) ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความยากง่ายของงาน การใช้ความรู้ความสามารถ ความน่าสนใจ มีคุณค่า ความท้าทาย ความภาคภูมิใจในงาน การเปิดโอกาสในการเรียนรู้และการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน



2. ค่าตอบแทน (Pay) ได้แก่ ผลตอบแทนในรูปของตัวเงินหรือสวัสดิการอื่น ๆ โดยเปรียบเทียบระหว่างค่าตอบแทนกับความพยายามในการทำงาน หรือเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ที่เห็นว่ามีเหมาะสมและยุติธรรม

3. โอกาสเลื่อนตำแหน่งงาน (Promotion opportunity) บุคคลมีโอกาสดำรงตำแหน่งงานตามลำดับขั้น พิจารณาตามความสามารถ และความยุติธรรม

4. หัวหน้างาน (Supervisor) เป็นผู้มีความสามารถ คอยให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและบังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม

5. เพื่อนร่วมงาน (Co-worker) บรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความชำนาญในงานและให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำปรึกษา

ส่วนนักวิชาการไทย อารี เพชรสุต (2537, หน้า 124-125) ได้สรุปองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. ระดับของผลตอบแทนที่บุคคลพึงปรารถนาจะได้รับ และคนส่วนมากก็อยากจะได้รับผลตอบแทนมาก ชอบได้ค่าแรงสูง สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย มีสิ่งอำนวยความสะดวก มีอิสระในการทำงาน มีเพื่อนฝูงที่เข้าใจและมีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน

2. ถ้าบุคคลได้รับสิ่งตอบแทนอย่างมิได้คาดหวังมาก่อน เขาจะรู้สึกพึงพอใจมากกว่าที่เขาคาดหวัง แต่ถ้าเขาคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนมากกว่าที่ได้จริง เขาจะรู้สึกไม่พอใจ

3. บุคคลจะมีความพอใจ ถ้าผลตอบแทนที่เขาได้รับมีความยุติธรรม (Equity) แต่ถ้าเขาได้รับห่างไกลจากความคาดหวัง ไม่ว่าจะต่ำเกินไปหรือสูงเกินไป เขาก็จะไม่พอใจ

4. บุคคลมีความปรารถนาในสิ่งตอบแทนต่างกัน โดยเฉพาะความอิสระในการทำงาน บุคคลบางคนมีจุดสนใจของการทำงานอยู่ที่ความต้องการมีศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิ เพราะฉะนั้น บุคคลกลุ่มนี้ต้องการความอิสระและความเป็นตัวของตัวเองมาก ซึ่งคนอื่นอาจไม่มีความต้องการด้วย

นอกจากนี้ นิติพล ภูตะโชติ (2556, หน้า 170) กล่าวว่า โดยปกติความพึงพอใจในงานของพนักงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personality determinants) เป็นลักษณะส่วนตัว หรือเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งจะมีความแตกต่างกันหลายด้าน เช่น เพศ อายุ การศึกษา ความสามารถ ความถนัด และความสนใจส่วนบุคคล

2. ลักษณะงาน (Task determinants) ลักษณะของงานแต่ละประเภทจะมีความแตกต่างกัน ปัจจัยที่ต่างนั้นจะดึงดูดใจให้บุคคลเกิดความสนใจที่จะทำงานดังกล่าว ลักษณะของงานที่สร้างความพึงพอใจให้คนอยากจะทำงาน เช่น เป็นงานที่ท้าทาย โอกาสก้าวหน้า ความเป็นอิสระ

ในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ชื่อเสียงของ บริษัท และความมั่นคงในการทำงาน

3. ลักษณะของการจัดการ (Management determinants) เป็นปัจจัยหนึ่งของ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ถ้าการบริหารจัดการขาดระบบที่ดี และผู้บริหารไม่มีความสามารถ จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งลักษณะการจัดการที่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้างหรือเงินเดือน ระบบการบริหาร โครงสร้างองค์การ ระบบการควบคุม ระบบการให้รางวัล มีระบบการประเมินผลที่ยุติธรรม ระบบการส่งเสริมสนับสนุน ความสามารถของผู้บริหาร รวมถึงสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาความพึงพอใจในงาน ตามแนวคิดของ Weiss et al. (1967 cited in Martin, 2007) ซึ่งวัดความพึงพอใจจาก 2 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจในงาน ภายใน และความพึงพอใจในงานภายนอก

#### 4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน และผลการวิจัยที่ผ่านมา พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ดังนี้

Araya and Haiyan (2015) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ

1. ผลตอบแทน (Pay)
2. การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion)
3. การบังคับบัญชา (Supervision)
4. เพื่อนร่วมงาน (Co-workers)
5. ลักษณะงาน (Nature of work)
6. การติดต่อสื่อสาร (Communication)

สมยศ นาวิการ (2533, หน้า 221-222) กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมี 6 ประการ คือ 1) ผลตอบแทน 2) ลักษณะงาน 3) การเลื่อนตำแหน่ง 4) การบังคับบัญชา 5) กลุ่มงาน และ 6) สภาพแวดล้อม โดยทั่วไปจะเห็นได้ว่าผลตอบแทนและลักษณะงาน เป็นแหล่งที่มาของความพึงพอใจในงานสำคัญที่สุด การเลื่อนตำแหน่งและการบังคับบัญชาจะเป็นแหล่งที่มาของความพอใจในงานมีความสำคัญรองลงมา ส่วนกลุ่มงานและสภาพแวดล้อมของงาน มีความสำคัญน้อยที่สุด

ภาวิณี เพชรสว่าง (2552, หน้า 46) สรุปปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน มี 4 ส่วน ดังนี้

1. ความน่าสนใจของงาน งานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ งานที่เปิดโอกาสให้เรียนรู้ใช้ทักษะที่หลากหลาย และให้ความรับผิดชอบ รวมทั้งงานที่มีความเป็นอิสระ และสามารถทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองว่าทำได้ดีมากขึ้นเพียงใด หากปราศจากสิ่งเหล่านี้ จะทำให้งานน่าเบื่อ แต่ในทางกลับกัน หากงานมีลักษณะที่ยากจนเกินไปก็อาจทำให้พนักงานรู้สึกท้อถอย กลัวความล้มเหลว ดังนั้นจึงควรจัดระดับความท้าทายไว้ปานกลางจึงจะเอื้อให้เกิดความพึงพอใจในงาน

2. การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สอดคล้อง และเหมาะสมกับความสามารถ ทั้งนี้ความพึงพอใจไม่ได้ขึ้นอยู่กับปริมาณ หรือจำนวนเงินที่ได้รับเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับความรู้สึกหรือการรับรู้ว่ายุติธรรมด้วย ซึ่งรวมถึงโอกาสความก้าวหน้าในงาน และได้รับการพัฒนาให้เติบโตในงาน

3. สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนในการทำงาน เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ที่อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เช่น ความปลอดภัย อุณหภูมิ เสียง แสง และเครื่องมือในการทำงาน

4. หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้อง หัวหน้างานที่มีความสามารถในการบริหารบุคคล ให้ความสนใจสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หากองค์กรสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยสร้างปัจจัยทั้ง 4 ประการนี้ให้เกิดขึ้น นั้นหมายความว่า จะสร้างให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานตามมา แต่ถ้าปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งขาดหายไป อาจมีผลทำให้พนักงานทำงานได้ไม่มีประสิทธิภาพ

สุพานิ สฤษฏ์วานิช (2552, หน้า 80-82) สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1.1 ความสามารถ ถ้าพนักงานมีความรู้ความสามารถสูง และความสามารถนั้น สอดคล้องกับงาน ผู้ปฏิบัติงานก็จะมี ความพอใจในการทำงานสูง

1.2 ความต้องการ ถ้าพนักงานมีความต้องการในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และมีความต้องการที่จะได้รับการยกย่องชมเชยก็จะมี ความพอใจในงานสูง ถ้างานนั้น ๆ มีลักษณะดังกล่าว

1.3 อายุงาน และอายุตัว ถ้าพนักงานมีอายุงานและอายุตัวสูง มักจะมีความรู้ และประสบการณ์ ตลอดจนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจ ในงานสูง

1.4 บุคลิกภาพ โดยทั่วไปพบว่าบุคลิกภาพที่สอดคล้องกับงานและบุคลิกภาพ บางอย่าง เช่น แบบมุ่งมั่น และแบบความเชื่ออำนาจภายในตน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ ในงานสูง

2. ปัจจัยด้านงาน เป็นลักษณะทั่วไปของงาน เช่น ขอบเขตงานที่ชัดเจน มีความท้าทาย ความหลากหลาย และความเป็นอิสระ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในงานสูง

3. ปัจจัยด้านกลุ่มและองค์การ ประกอบด้วย

3.1 เพื่อนร่วมงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและมีความร่วมมือที่ดี จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในการทำงาน

3.2 ผู้บังคับบัญชาที่มีสไตล์การบังคับบัญชาที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ ก็จะทำให้ผู้ตามมีความพอใจในการทำงานภายใต้การกำกับดูแล ของผู้บังคับบัญชาผู้นั้น

3.3 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และผลประโยชน์ ที่เหมาะสมจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจในงาน

3.4 โอกาสก้าวหน้าในองค์กรนั้น ๆ ถ้าพนักงานตระหนักในโอกาสที่จะก้าวหน้า เติบโตในสายงาน เขาจะรู้สึกพอใจในการทำงาน

3.5 โครงสร้างองค์การ การมีโครงสร้างที่ชัดเจนและเหมาะสมจะทำให้ทราบ ขอบเขตงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ช่องทางการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน และอื่น ๆ จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

3.6 นโยบายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เหมาะสม จะทำให้พนักงานมีกรอบ และแนวทางการปฏิบัติงานที่เหมาะสม จะช่วยสร้างความพึงพอใจในงานได้

4. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น การจัดสถานที่ อุณหภูมิ แสง และเสียง จะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน ช่วยส่งเสริมการติดต่อสื่อสาร และการประสานงานภายใน องค์กร จึงมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานด้วย

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมีส่วนสัมพันธ์กับปัจจัย ต่าง ๆ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา และประสบการณ์ 2) ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน ลักษณะงาน ลักษณะของหน่วยงาน โครงสร้างของงาน ท่าเลที่ตั้ง และขนาดของ หน่วยงาน สิ่งสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งคือ 3) ด้านการจัดการ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

เช่นกัน ได้แก่ ความมั่นคง ความก้าวหน้า สถานการณ์การทำงาน ความศรัทธาที่มีต่อผู้บังคับบัญชา รวมทั้งความเข้าใจที่ดีต่อกันระหว่างพนักงานกับพนักงาน พนักงานกับหน่วยงาน เป็นต้น

สิริอร วิชชาวุธ (2553, หน้า 266-267) สรุปปัจจัยในงานที่ก่อให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจในงานไว้ ดังนี้

1. ตัวงาน ตัวงานมีลักษณะหลายอย่างที่จะทำให้คนทำงานพอใจหรือไม่พอใจ งานบางอย่างทำให้คนทำงานพอใจ งานบางอย่างก็อาจทำให้คนทำงานบางพวกไม่พอใจได้เช่นกัน สิ่งที่สำคัญคือ งานหนึ่ง ๆ ควรเหมาะสมกับความสนใจและความถนัดของบุคคล

2. สภาพแวดล้อมของงาน ส่วนประกอบอื่น ๆ ของงานที่ไม่ใช่ตัวงาน เช่น เงินค่าจ้าง หัวหน้างาน และนโยบายของบริษัท

นอกจากนี้ Srivastara et al. (1977 อ้างถึงใน สมศักดิ์ ประเสริฐสุข, 2554, หน้า 110) ได้รวบรวมผลการวิจัยความพึงพอใจในงานถึง 2,000 กว่าเรื่อง ได้สรุปสิ่งที่พบจากผลการวิจัยความพึงพอใจในงานไว้ 5 ประการ คือ 1) แรงจูงใจภายในที่มีต่อการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเปลี่ยนงานและการขาดงาน 2) ความอิสระของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน 3) รูปแบบของผู้บังคับบัญชาที่เป็นประชาธิปไตยมีความสัมพันธ์ทางบวกและทางลบกับการปฏิบัติงาน 4) รูปแบบของผู้บังคับบัญชาที่สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และ 5) บรรยากาศขององค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการสนับสนุน การติดต่อประสานสัมพันธ์กัน อย่างเปิดเผย การมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และส่วนมากมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานด้วย

## 5. การวัดความพึงพอใจในงาน

Weiss et al. (1967 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, และคณะ, 2552) ได้พัฒนาคู่มือเพื่อวัดความพึงพอใจในงาน มีทั้งแบบสั้นและแบบยาว คู่มือนี้มีชื่อว่า Minnesota satisfaction questionnaire (MSQ) ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีการปรับตัวในงาน โดย Lofquist and Davis (1969 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552) ได้นำเสนอแบบสอบถามแบบสั้นเพื่อใช้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 6 กลุ่ม คือ ผู้ประกอบการชิ้นส่วน จำนวน 432 ราย เสมียนพนักงาน 227 ราย วิศวกร 387 ราย ภารโรง 240 ราย พนักงานบำรุงรักษา 242 ราย และพนักงานขาย 195 ราย รวมเป็น 1,723 ราย ซึ่งอาศัยอยู่ในบริเวณเมือง Minnesopolis-St.Paul คู่มือแบบสั้นนี้มีข้อคำถาม 20 ข้อ คำถามนำคือ “สำหรับงานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ต่อไปนี้ คือความรู้สึกของข้าพเจ้า” แต่ละคำถามมีคำตอบ 5 รายการ คือ ไม่พอใจมาก ไม่พอใจ ไม่แน่ใจ พอใจ และพอใจมาก สำหรับการให้คะแนนนั้น ไม่พอใจมาก ได้ 5 คะแนน และลดลงไปเรื่อย ๆ จนถึง 1 คะแนน สำหรับคำตอบพอใจมาก

ข้อคำถามที่ 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 และ 20 วัดความพึงพอใจในงานภายใน ข้อคำถามที่ 5, 6, 12, 13, 14 และ 19 วัดความพึงพอใจในงานภายนอก ทุกคำถามวัดความพึงพอใจในงานทั่วไป ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานภายใน ภายนอกและทั่วไประหว่าง 6 อาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นถึงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจภายใน ภายนอกและทั่วไปเท่ากับ .80 และ .90 ซึ่งพบว่าเครื่องมือชุดดังกล่าวมีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูง และสามารถนำไปใช้ได้จริง ตัวอย่างเช่น Martins and Proenca (2012) ได้ใช้แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน (Minnesota satisfaction questionnaire: MSQ) โดยใช้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างพนักงานในโรงพยาบาลโปรตุเกส พบว่าแบบสอบถามดังกล่าวมีค่าความเชื่อมั่นดังนี้ ความพึงพอใจทั่วไปมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 ความพึงพอใจภายนอกมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88 และความพึงพอใจภายในมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86 โดยมีข้อคำถามภาษาอังกฤษอ้างอิงจากการศึกษาของ Martins and Proenca (2012) ซึ่ง พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ (2552) ได้แปลข้อคำถามภาษาไทยไว้ ดังนี้

1. ทำให้ไม่ว่างตลอดเวลา (Being able to keep busy all the time)
2. ทำให้มีโอกาสดำเนินงานด้วยตนเอง (The chance to work alone on the job)
3. ทำให้มีโอกาสดำเนินงานที่แตกต่างกันไปตามช่วงเวลา (The chance to do different things from time to time)
4. ทำให้เป็นคนหนึ่งในชุมชน (The chance to be “somebody” in the community)
5. วิธีการทำงานของผู้บังคับบัญชา (The way my boss handles his/ her workers)
6. ความสามารถของผู้ควบคุมงานในการตัดสินใจ (The competence of my supervisor in making decisions)
7. ทำให้สามารถทำงานหรือทำอะไรที่ไม่ขัดกับจิตสำนึกของตนเอง (Being able to do things that don't go against my conscience)
8. ทำให้รู้สึกมั่นคงในการจ้างงาน (The way my job provides for steady employment)
9. โอกาสที่จะได้ทำอะไรให้กับบุคคลอื่น ๆ (The chance to do things for other people)
10. โอกาสที่จะได้บอกคนอื่นว่าควรจะทำอย่างไร (The chance to tell people what to do)
11. โอกาสที่จะได้ทำอะไรที่ใช้ความสามารถ (The chance to do something that makes use of my abilities)
12. ทำให้รู้สึกว่ายบริษัทท่าน ให้ความสำคัญกับนโยบายให้เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (The way company policies are put into practice)

13. ค่าจ้างและปริมาณงานที่ทำ (My pay and the amount of work I do)
14. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (The chances for advancement on this job)
15. เสรีภาพในการใช้วิจารณญาณ (The freedom to use my own judgment)
16. โอกาสที่จะได้ทำงานตามวิธีของตัวเอง (The chance to try my own methods of doing the job)
17. สภาพการทำงาน (The working conditions)
18. เพื่อนร่วมงานอยู่และทำงานด้วยกันอย่างไร (The way my co-workers get along with each other)
19. ได้รับการยกย่องเมื่อตัวเองทำงานได้ดี (The praise I get for doing a good job)
20. รู้สึกประสบความสำเร็จที่ได้จากการทำงาน (The feeling of accomplishment I get from the job)

ด้าน Smith, Kendall, and Hulin (1969 อ้างถึงใน เตือนใจ แซ่หลี่, 2557, หน้า 43-44) ได้สร้างแบบวัดความพึงพอใจในงาน (Job descriptive index: JDI) เพื่อใช้วัดความพึงพอใจในงานของลูกจ้างและงานของเขา และได้้นำแบบสอบถามนี้มาใช้เพื่อวัดความพึงพอใจในงานอย่างแพร่หลายในปี ค.ศ. 1960 ต่อมา Smith et al. (1969 อ้างถึงใน เตือนใจ แซ่หลี่, 2557) ได้ปรับปรุงคู่มือการใช้มาตรวัดความพึงพอใจในงานเผยแพร่ในปี ค.ศ. 1969 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้วัดความพึงพอใจในการทำงาน และการลาออกจากงาน ซึ่ง เตือนใจ แซ่หลี่ (2557) ได้ศึกษาผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง โดยใช้แบบวัดของ Smith et al. ซึ่งเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ พบว่าแบบสอบถามดังกล่าวมีค่าความเชื่อมั่นจำแนกตามรายด้านดังนี้ ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และรายได้ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83, .91, .84, .76 และ .94 ตามลำดับ มีข้อคำถาม 25 ข้อ ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน
  - 1.1 งานที่ท่านทำอยู่นี้เป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถของท่าน
  - 1.2 ในหน่วยงานของท่านมีการแบ่งงานกันอย่างชัดเจน
  - 1.3 ท่านมีส่วนช่วยให้งานในแผนก หรือหน่วยงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี
  - 1.4 งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ความถนัดของท่าน
  - 1.5 ท่านสามารถปฏิบัติงานแต่ละอย่างให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา

## 2. ด้านผู้บังคับบัญชา

- 2.1 ผู้บังคับบัญชามีการกำกับดูแล และตรวจสอบผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
- 2.2 ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม
- 2.3 เมื่อมีปัญหาด้านการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือ

จนสามารถแก้ไขปัญหาได้

- 2.4 ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ และเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน
- 2.5 ผู้บังคับบัญชาให้อิสระแก่ท่านในการทำงาน

## 3. ด้านเพื่อนร่วมงาน

- 3.1 ท่านรู้สึกสบายใจเมื่อได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน
- 3.2 เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความสนิทสนมและเป็นกันเอง
- 3.3 เมื่อมีปัญหาทั้งในด้านการงานและส่วนตัว ท่านได้รับการช่วยเหลือจาก

เพื่อนร่วมงาน

- 3.4 เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและให้ความสำคัญกับผลงานที่ท่านนำเสนอ
- 3.5 เพื่อนร่วมงานต่างแข่งขันเพื่อเสนอความคิดความชอบให้ตนเอง

## 4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

4.1 การทำงานในแผนกหรือหน่วยงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานมากกว่างานในแผนกหรือหน่วยงานอื่น ๆ

4.2 ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือความคิดความชอบอยู่เสมอ

4.3 ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมหรือดูงานเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงาน

4.4 โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของท่านเป็นไปได้บ่อยมาก เนื่องจากมีการเล่นพรรคเล่นพวกกัน

4.5 บริษัทของท่านมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงานอย่างชัดเจน

## 5. ด้านรายได้

5.1 อัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน

5.2 ค่าล่วงเวลาหรือรายได้พิเศษ เช่น โบนัสซึ่งได้จากการทำงานในบริษัทที่มีจำนวนที่เหมาะสม

5.3 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอต่อมาตรฐานของการครองชีพในปัจจุบัน

5.4 ประเภทและจำนวนของสวัสดิการของบริษัทอยู่ในระดับที่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน



966518829

BUU\_1Thesis 59930083 thesis / rev: 05052562 20:10:59 / seq: 1173



### 5.5 ระบบการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรท่านดีกว่าองค์กรอื่น ๆ ในธุรกิจประเภทเดียวกัน

Spector (1985) ได้สร้างแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction survey: JSS) โดยใช้ประเมินความพึงพอใจในงาน 9 ด้าน ได้แก่ การจ่ายค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชา สวัสดิการ รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และการสื่อสาร ซึ่งเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ คือ (1) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (2) ไม่เห็นด้วย (3) ค่อนข้างไม่เห็นด้วย (4) ค่อนข้างเห็นด้วย (5) เห็นด้วย และ (6) เห็นด้วยอย่างยิ่ง และได้้นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3,067 คน พบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .70 แสดงว่าเครื่องมือชุดดังกล่าวมีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ได้จริง ตัวอย่างเช่น Ibrahim, Ohtsuka, Dagang, and Bakar (2014) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานในประเทศมาเลเซีย โดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของ Spector ไปใช้ในบริบทเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,165 คน ในอุตสาหกรรมการผลิต ประเทศมาเลเซีย พบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .76 ซึ่งสามารถนำไปใช้ในบริบทของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ได้เช่นกัน โดยข้อคำถามภาษาอังกฤษอ้างอิงจากต้นฉบับของ Spector (1985) ประกอบด้วย ข้อคำถาม 36 ข้อ ดังนี้

1. I feel I am being paid a fair amount for the work I do.
2. There is really too little chance for promotion on my job.
3. My supervisor is quite competent in doing his/ her job.
4. I am not satisfied with the benefits I receive.
5. When I do a good job, I receive the recognition for it that I should receive.
6. Many of our rules and procedures make doing a good job difficult.
7. I like the people I work with.
8. I sometimes feel my job is meaningless.
9. Communications seem good within this organization.
10. Raises are too few and far between.
11. Those who do well on the job standard a fair chance of being promoted.
12. My supervisor is unfair to me.
13. The benefits we receive are as good as most other organizations offer.
14. I do not feel that the work I do is appreciated.
15. My efforts to do a good job are seldom blocked by red tape.

16. I find I have to work harder at my job because of the incompetence of people I work with.

17. I like doing the things I do at work.

18. The goals of this organization are not clear to me.

19. I feel unappreciated by the organization when I think about what they pay me.

20. People get ahead as fast here as they do in other places.

21. My supervisor shows too little interest in the feelings of subordinates.

22. The benefit package we have is equitable.

23. There are few rewards for those who work here.

24. I have too much to do at work.

25. I enjoy my coworkers.

26. I often feel that I do not know what is going on with the organization.

27. I feel a sense of pride in doing my job.

28. I feel satisfied with my chances for salary increases.

29. There are benefits we do not have which we should have.

30. I like my supervisor.

31. I have too much paperwork.

32. I don't feel my efforts are rewarded the way they should be.

33. I am satisfied with my chances for promotion.

34. There is too much bickering and fighting at work.

35. My job is enjoyable.

36. Work assignments are not fully explained.

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แบบวัดความพึงพอใจในงาน (Minnesota satisfaction questionnaire: MSQ) ของ Weiss et al. (1967 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552) โดยปรับใช้ข้อความภาษาไทยที่แปลโดย พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ (2552) ซึ่งเป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นสูง จึงเป็นแบบวัดที่ได้รับความนิยมและนำมาใช้ในการวิจัยอย่างกว้างขวาง

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of working life) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร และเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิต (ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2553)

### 1. ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรม มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ ดังนี้

Walton (1975 cited in Ali, 2011) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์การทำงานในองค์กร

Hackman and Suttle (1997 อ้างถึงใน ธนพล แสงจันทร์, 2555 หน้า 26) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คน ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร หรือเจ้าของบริษัท คุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และการเกิดอุบัติเหตุมีน้อยลง ซึ่งมีความเห็นคล้ายกับ Delamotte and Takezawa (1980 อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2553); Huse and Cummings (1985 อ้างถึงใน ชีรีวีร์ รุจพงษ์จันทร์, 2557) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุก (Well-being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ

Rao (1992 อ้างถึงใน ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง, 2559, หน้า 9) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การให้ความสำคัญแก่พนักงานในองค์กร โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในงานสูง ซึ่งจะนำไปสู่ผลที่ได้รับคือ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรและนำองค์กรบรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด

นอกจากนี้นักวิชาการไทย สมยศ นาวิก (2533, หน้า 3-5) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน สภาพแวดล้อมของงานที่ผสมผสานระหว่างลักษณะทางเทคนิคและลักษณะทางมนุษย์ ในขณะที่เสนาะ ดิยาว (2546, หน้า 6-7) เสนอว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่บ่งชี้ให้เห็นถึงคุณภาพโดยทั่วไปที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน การที่ผู้บริหารดำเนินการต่าง ๆ ที่จะสร้างสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในที่ทำงาน

ที่เอื้อให้เกิดผลผลิตสูง ในขณะที่เดียวกันคนที่ทำงานก็จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีด้วย ด้านณัฐพันธ์ เชนรนนท์ (2551, หน้า 109) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การประเมินสถานะในลักษณะต่าง ๆ ของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงาน และชีวิตของบุคคล

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เณลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร ให้อำยอง (2556, หน้า 4-5) ให้นิยามคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่ประกอบเป็น คุณภาพชีวิตของการทำงานในสถานประกอบการของคนทำงานเต็มเวลาในสถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรมและการบริการ เช่น การที่ลูกจ้างมีวันทำงานและได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีรายได้เพิ่มจากรายได้ประจำ อาทิ มีรายได้จากการทำงานล่วงเวลา การได้รับเงินพิเศษจาก สถานประกอบการ ได้แก่ ค่าบริการ ค่าทิป เบี้ยขยัน เบี้ยงานหนัก รวมทั้งมีวันหยุด วันลา ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะได้รับค่าจ้างตามปกติ โดยไม่ต้องทำงานในวันหยุด และวันลาต่าง ๆ ตลอดจน ได้รับสวัสดิการครบถ้วนตามกฎหมายกระทรวงแรงงาน ได้รับความคุ้มครองความปลอดภัยจากการ ทำงาน มีความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน รวมถึงภาวะการเป็น หนี้ และการออมเงินของคนทำงาน

นอกจากนี้ ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2559, หน้า 9) ได้แบ่งความหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 2 มิติ คือ มิติของพนักงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานต่อสภาพการทำงานและประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรที่ได้รับการ ตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการ ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขและมีสุขภาพดี อีกด้านหนึ่งเป็นมิติขององค์กร หมายถึง กระบวนการที่องค์กรจัดให้มีขึ้น เพื่อสนับสนุน ให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข โดยพยายามตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวัง ของพนักงานเพื่อให้เกิดผลทางบวกต่อองค์กรทั้งในด้านทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นต้น

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อสภาพการทำงานและประสบการณ์การทำงานในองค์กร เป็นผล สืบเนื่องมาจากองค์กรมีการจัดรูปแบบการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความสุขในชีวิต โดยรวมของพนักงาน



966518829

BUU-1Thesis 59930083 thesis / recv: 05052562 20:10:59 / seq: 1173

## 2. ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานได้รับการยอมรับ และองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญ และเริ่มให้ความสนใจในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมากขึ้น จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านกล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ ดังนี้

Greenberg and Baron (1995 อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2553, หน้า 107-108) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อองค์กร 3 ด้าน คือ 1) ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน 2) เพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น และ 3) เพิ่มประสิทธิผลขององค์กร เช่น ผลกำไร และการบรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานยังเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร โดยเกี่ยวข้องกับ การเพิ่มขึ้นของผลผลิต และการปรับปรุงคุณภาพที่เกี่ยวกับพนักงานในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งมีความเห็นคล้ายกับ Delamotte and Takezawa (1980, pp. 198-199 อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2553, หน้า 88) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ 1) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร 2) ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และ 3) ช่วยปรับปรุงสัถยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ด้าน Schuler et al. (1989 อ้างถึงใน พิเชิต เทพวรรณ, 2554, หน้า 134-135) กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้ 1) เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน 2) ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง 3) ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น 4) ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนประกันด้านสุขภาพ และการลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการประกันและปริมาณการเบิกจ่าย 5) ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น 6) อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์กรจากความน่าเชื่อถือในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีต่อองค์กร 7) ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี และ 8) ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจในงานมากขึ้น โดยการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การใช้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และการเคารพในสิทธิของพนักงาน

นอกจากนี้ ฌ็อง-ฌัก เซอร์นันทน์ (2551, หน้า 109-110) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อบุคคล ดังนี้ 1) สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน 2) สร้างความจงรักภักดี การมีส่วนร่วม และการเป็นสมาชิกขององค์กร 3) พัฒนาผลิตภาพในการดำเนินงานขององค์กรทั้งระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน และระดับองค์กร 4) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลและองค์กร 5) สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรที่มีต่อสมาชิกและสังคม 6) เพิ่มโอกาสในการเติบโตและขยายธุรกิจผ่านความเชื่อถือนับถือและเชื่อใจของชุมชน และ 7) ช่วยลดปัญหาสังคมทั้งในระดับชุมชนและระดับประเทศ

จากความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่กล่าวมาข้างต้นนั้น นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านต่างเห็นพ้องกันว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิตขององค์กร นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลที่ดีต่อองค์กร คือ 1) เพิ่มความรู้สึกรักพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงานของพนักงาน 2) ทำให้ผลผลิตหรือผลงานสูงขึ้น และ 3) เพิ่มประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานร่วมกันทั้งในระดับองค์กรและสังคม

### 3. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ตามแนวคิดที่นักวิชาการและนักวิจัยได้เสนอไว้ ดังนี้

Gilmer (1973 อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2553, หน้า 93) กล่าวถึง ลักษณะการทำงานที่เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงความปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจ และปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์กร ซึ่งการวิจัยพบว่าคนที่มีความรู้พื้นฐานความรู้ที่น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญกับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญเท่าไรนัก
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) ได้แก่ การมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม การให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี การยอมรับและยกย่องชมเชยพนักงานเมื่อปฏิบัติงานดี ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3. องค์กรและการจัดการ (Company and management) ได้แก่ ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์กร การวางนโยบาย แนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์กร ชื่อเสียงขององค์กร และการดำเนินงานขององค์กร

4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน การพิจารณาในเรื่องจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

5. คุณลักษณะเฉพาะงาน (Intrinsic aspects of the jobs) เป็นเรื่องของงานที่ทำอยู่ เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม เป็นงานที่ท้าทายและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

6. การนิเทศงาน (Supervision) คือ การได้รับความเอาใจใส่ ได้รับการตรวจสอบ แนะนำการทำงานอย่างใกล้ชิด และรับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้ การนิเทศงานไม่ดี อาจเป็นสาเหตุหนึ่งทำให้บุคคลตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจางาน

7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social aspects of the jobs) คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับตน ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน มีความสามัคคี รู้จักหน้าที่ของตน และมีกลุ่มทำงานที่ฉลาดมีประสิทธิภาพ

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การให้ข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำอยู่ และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบาย กระบวนการทำงาน และข่าวสารนั้น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร

9. สภาพการทำงาน (Working conditions) คือ สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย มีเครื่องมือ เครื่องจักรจัดไว้เหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้งานเสมอ มีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวนและมีแสงสว่างพอเหมาะ มีระยะเวลาทำงานในแต่ละวันที่เหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ ๆ มีศูนย์อนามัย และมีสถานที่จอดรถ

10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัย เป็นต้น



966518829

BUU-1Thesis 59930083 thesis / recv: 05052562 20:10:59 / seq: 1173

Walton (1975 cited in Ali, 2011) ได้เสนอลักษณะที่สำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ตามมาตรฐาน โดยทั่วไป และต้องมีความเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานและผู้ร่วมงานที่มี ลักษณะงานคล้ายกัน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน มิตินี้ ครอบคลุมถึงสภาพด้านร่างกายและเวลาในการทำงาน เช่น การจ่ายค่าล่วงเวลา การกำหนด มาตรฐานที่ลดความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุและปัญหาสุขภาพ รวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับการรบกวน ทางสายตา เสียง และกลิ่นที่ไม่พึงประสงค์

3. การพัฒนาศักยภาพของบุคคล (Development of human capacities) หมายถึง งานที่ ปฏิบัตินั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะ และความสามารถในการทำงาน อย่างแท้จริง รวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) หมายถึง ลักษณะงาน ที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าและความมั่นคง ในอาชีพ

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social integration) หมายถึง ลักษณะงานที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ๆ และเป็นที่ยอมรับ ของผู้ร่วมงาน รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของระบบคุณธรรม

6. สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน (Constitutionalism) หมายถึง องค์กรมีความเคารพ ในสิทธิส่วนตัวของพนักงาน ให้สิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น รวมทั้งการวางมาตรฐาน ให้มีความยุติธรรมและความเสมอภาคแก่ผู้ปฏิบัติงานตามกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (The total life space) หมายถึง การทำงานที่มีความยืดหยุ่น และมีความสมดุลระหว่างการใช้เวลาสำหรับกิจกรรมของตน งาน และ ครอบครัว

8. การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานจะต้อง รู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของ ตนได้ทำประโยชน์ให้กับสังคม ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจ ในองค์กรของตนเอง



ต่อมา Huse and Cumming (1985 อ้างถึงใน ชีรวีร์ รุจพงษ์จันทร์, 2557, หน้า 13-14) กล่าวถึง ลักษณะของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 ด้าน ซึ่งมีความคล้ายคลึงและใกล้เคียงกับแนวคิดของ Walton ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับรายได้ ผลตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพและสอดคล้องกับมาตรฐาน และมีความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน
2. สภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย (Safe and healthy working condition) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพและไม่ก่อให้เกิดอันตราย
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาความสามารถจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ทำ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและมีคุณค่า และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Growth and security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง
5. สังคมสัมพันธ์ในองค์กร (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานในที่ทำงาน มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน และมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กร การมีความเสมอภาคและความยุติธรรม
7. ความสมดุลในชีวิต (The total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน และมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ
8. ความภูมิใจในองค์กร (Organization pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและรับรู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

Yasgayama (1993, p.151 อ้างถึงใน ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง, 2559, หน้า 14) แห่งมหาวิทยาลัยโตเกียว ประเทศญี่ปุ่น ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายธุรการ โดยทำการศึกษเปรียบเทียบเรื่องดังกล่าวกับประเทศต่าง ๆ และสรุปมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยเรื่องดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรม
  - 1.1 เงินเดือนที่พอเพียง
  - 1.2 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย
  - 2.1 จำนวนชั่วโมงการทำงานที่สมเหตุสมผล
  - 2.2 สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เหมาะสม
  - 2.3 ห้องทำงานถูกสุขลักษณะ
3. โอกาสในการใช้และพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล
  - 3.1 มีอิสระในการทำงาน
  - 3.2 มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในหลาย ๆ ด้าน
4. โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน
  - 4.1 มีการพัฒนาตนเอง
  - 4.2 มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่
  - 4.3 มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน
5. การยอมรับทางสังคมในหน่วยงาน
  - 5.1 ได้รับการปฏิบัติที่ปราศจากอคติใด ๆ
  - 5.2 ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค
  - 5.3 ได้รับการปฏิบัติต่อกันอย่างเปิดเผย
6. การกำหนดระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน
  - 6.1 เคารพในเรื่องส่วนบุคคล
  - 6.2 เคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็น
  - 6.3 เคารพในความเสมอภาค
7. การได้รับการปรึกษาหารือในเรื่องการบริหารเกี่ยวกับแรงงาน
8. การกำหนดความสัมพันธ์อันเหมาะสมระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิตของพนักงาน
9. บทบาทสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตการทำงาน



966518829

BUU\_1Thesis\_59930083\_thesis / recv: 05052562\_20:10:59 / seq: 1173

Stone (1998 cited in Mohammadi, Tavakoli, Yazdanian, & Babaei, 2017, p. 25)

กล่าวถึงเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Fair and adequate compensation)
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment)
3. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล (Development of human capacities)
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and safety)
5. การทำงานร่วมกันทางสังคม (Social cohesion)
6. การเคารพสิทธิของพนักงาน (Respecting the fundamental rights of employees)
7. ความสมดุลในชีวิต (Total life space)
8. ความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relations)

Wyatt and Wah (2001) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานตามการรับรู้ของพนักงาน

ในระดับผู้จัดการในประเทศสิงคโปร์ พบว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 4 ประการ ดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน (Favorable work environment)
2. การเติบโตของบุคลากรและความมีอิสระในตนเอง (Personal growth and autonomy)
3. ลักษณะงาน (Nature of job)
4. โอกาสและเพื่อนร่วมงานที่น่าสนใจ (Stimulating opportunities and co-workers)

Reddy and Reddy (2013) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

ในธนาคารของภาครัฐและเอกชน ในประเทศอินเดีย โดยศึกษาจากองค์ประกอบคุณภาพชีวิต 9 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทน (Emoluments)
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working conditions)
3. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration)
4. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance of work)
5. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism)
6. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล (Opportunities to develop human capabilities)

7. การวางแผนอาชีพและการเติบโตในอาชีพ (Career planning and growth development)

8. การเพิ่มคุณค่าของงาน (Work with job enrichment)

9. โครงสร้างองค์การ (Organization structure)

ส่วนนักวิชาการไทย เสนาะ ดิยาวัว (2546, หน้า 7) เสนอว่า การปฏิบัติของผู้บริหาร ที่มีต่อพนักงานในองค์การ ไม่ได้ส่งผลต่องานหรือการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ส่งผลไปถึงชีวิตส่วนตัว ชีวิตในครอบครัว และรูปแบบการดำเนินชีวิตด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีมีลักษณะ ดังนี้

1. การได้ค่าจ้างที่ยุติธรรม และเหมาะสมกับงานที่ทำ ซึ่งหมายถึง ทำงานเท่าไรก็ได้ ค่าจ้างเท่านั้น ทำงานมากได้ค่าจ้างมาก ทำงานน้อยได้ค่าจ้างน้อย หรืองานที่สร้างคุณค่ามาก จะได้รับค่าตอบแทนการทำงานสูงกว่างานที่สร้างคุณค่าน้อย เป็นต้น
2. การทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และมีความปลอดภัย หรือที่เรียกว่า สภาพการทำงานที่ดี หมายถึง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อร่างกาย และจิตใจ ทั้งทางตรงและทางอ้อม
3. เมื่อได้ทำงานไปนาน ๆ คนที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากงานที่ทำนั้น ยิ่งทำยิ่งฉลาด ยิ่งทำ ยิ่งเก่ง และเมื่อมีประสบการณ์มากก็จะฉลาด และเก่งกว่าเดิม
4. การมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และมีความเติบโตในอาชีพ หมายถึง การทำงานนาน ๆ เงินเดือน หรือค่าจ้างสูงขึ้น การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือมีสถานภาพในงานที่ดีขึ้น
5. งานที่ทำไม่ได้ไปละเมิดสิทธิส่วนตัว ไม่ก้าวท่ายในเรื่องส่วนตัว หรือกระทบต่อการดำเนินชีวิตหรือใช้ชีวิตของแต่ละคน
6. องค์การหรือสถานที่ทำงานนั้นเป็นสังคมของคนทำงาน และต้องถือว่าองค์การนั้น เป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ไม่ใช่เป็นสถานที่ทำงานให้มีรายได้เพื่อเลี้ยงชีวิตอย่างเดียว ดังนั้นกิจกรรม ในที่ทำงานต้องมีทั้งส่วนที่เป็นงาน และส่วนที่เป็นสังคมด้วย
7. การมีความรักและความภาคภูมิใจในงาน เมื่อคนทำงานไปนาน ๆ จะเกิดความผูกพัน ในองค์การ จะรักงานที่ทำ มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ และภาคภูมิใจที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของ องค์การ

นิติพล ภูตะโชติ (2556, หน้า 178-180) สรุปองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่พนักงานทุกคนปรารถนา มีดังนี้

1. ความเท่าเทียมกันและความเป็นธรรมในเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับ พนักงานต้องการ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ทางบริษัทจ่ายให้คือ ต้องจ่ายให้ด้วยความเป็นธรรม



966518829

BUU\_1Thesis\_59930083\_thesis / recv: 05052562\_20:10:59 / seq: 1173

ไม่เอาโรคเอาเปรียบพนักงานจนเกินไป และค่าตอบแทนต่าง ๆ จะต้องจ่ายให้พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับกับพนักงานทุกคน

2. สภาพความปลอดภัยและความสุขในการทำงานที่ดี การทำงานที่อันตรายและมีความเสี่ยงสูงจะทำให้พนักงานเกิดความเครียดและเกิดปัญหาเรื่องของสุขภาพจิต จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่ำ พนักงานจะไม่มีความสุขกับการปฏิบัติงาน เพราะเกิดความกลัวและกังวลใจในเรื่องความไม่ปลอดภัยที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง เพราะอาจมีความเสี่ยงตลอดเวลากับการทำงานที่เสี่ยงและมีอันตรายสูง

3. ความมั่นคงของงาน ทุกคนต้องการงานที่มีความมั่นคง มีรายได้ที่แน่นอน เพราะจะทำให้สามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้อย่างไม่มีปัญหา ถ้างานที่ไม่มีความมั่นคง เขาจะไม่มั่นใจในชีวิตความเป็นอยู่ รวมถึงรายได้ที่เลี้ยงดูครอบครัว ดังนั้นความมั่นคงของงานและรายได้ที่แน่นอนจะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานดีขึ้น

4. การทำงานที่เปิดโอกาสให้พัฒนาความสามารถ พนักงานส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาความสามารถ แต่บางครั้งพวกเขาไม่ได้รับโอกาสจากผู้บริหารเป็นสาเหตุให้ไม่สามารถพัฒนาความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรได้ และยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้วย

5. ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน พนักงานทุกคนมีความมุ่งหวังและต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน เพื่ออนาคตและรายได้ที่เพิ่มขึ้น ถ้าการทำงานไม่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าพนักงานก็จะทำงานให้ผ่านไปวัน ๆ หนึ่งเท่านั้น เพราะขาดจุดหมายปลายทาง ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานตกต่ำ ขาดแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจในการทำงาน ถึงอย่างไรก็ตามไม่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าไปมากกว่าที่เป็นอยู่

6. การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี หมายถึง มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง สี การระบายอากาศ และอื่น ๆ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ถ้าสภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่ดีไม่เหมาะสมจะส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่และสุขภาพจิตของพนักงาน และจะส่งผลเสียต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน

7. การมีสิทธิและความชอบธรรมของพนักงาน การที่พนักงานมีสิทธิและเสรีภาพความเป็นธรรมต่าง ๆ เป็นสิ่งที่พึงประสงค์ เพราะเป็นพื้นฐานของระบบประชาธิปไตย ดังนั้นในชีวิตการทำงานพนักงานย่อมต้องการสิทธิเหล่านี้ด้วย

8. การมีเวลาให้แก่ครอบครัว พนักงานจะต้องมีเวลาให้แก่ครอบครัว เพื่อสร้างความอบอุ่นและความสุขในครอบครัว รวมทั้งมีวันหยุดพักผ่อนด้วย ถ้าพนักงานเคร่งเครียดแต่เรื่อง

การทำงานจนไม่มีเวลาให้แก่ครอบครัว จะส่งผลเสียต่อคุณภาพชีวิตทั้งในที่ทำงานและครอบครัวด้วย

9. องค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม บุคคลที่ทำงานในองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่เอาเปรียบสังคม หรือทำให้คนอื่นเดือดร้อนจากการดำเนินธุรกิจ จะทำให้สังคมให้การยอมรับและสนับสนุน และสามารถอยู่ร่วมกับสังคมไปได้ยาวนาน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลต่อพนักงานด้วย

10. องค์กรที่ผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ การที่องค์กรผลิตสินค้าและเสนอบริการดี ๆ มีประโยชน์ให้แก่ลูกค้า ก็ถือว่าไม่เอาเปรียบและมีความรับผิดชอบต่อสังคม ลูกค้าไม่เกิดผลกระทบต่อการใช้สินค้าหรือบริการ อันเนื่องมาจากสินค้าหรือบริการที่ด้อยคุณภาพ

นอกจากนี้ จากการประชุมของสภาสหภาพยุโรป (European Council อ้างถึงใน นิตยสาร สิริโชติรัตน์, 2559, หน้า 314) ซึ่งจัดขึ้นในปี พ.ศ. 2548 ได้กำหนดกรอบการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขไว้ 10 ด้าน ดังนี้

1. คุณภาพที่แท้จริงของงานที่ทำ
2. การพัฒนาทักษะ การเรียนรู้ตลอดชีวิต และความก้าวหน้าในอาชีพ
3. ความเท่าเทียมทางเพศ
4. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
5. ความยืดหยุ่นและความมั่นคง
6. การมีส่วนร่วมและการเข้าถึงตลาดแรงงาน
7. โครงสร้างการทำงานและความสมดุลในชีวิตการทำงาน
8. การสนทนาเชิงสังคมและการมีส่วนร่วมของคนทำงาน
9. ความหลากหลายและไม่แบ่งแยก
10. ผลการปฏิบัติงาน โดยรวม

สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1975 cited in Ali, 2011) มาใช้ในการวิจัย เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายและนิยมนำมาใช้ศึกษาจนถึงปัจจุบัน ประกอบด้วย องค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน 7) ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 8) การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

#### 4. การวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Timossi, Pedroso, Francisco, and Pilatti (2008) ได้ศึกษาการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยปรับใช้แบบวัดจากแบบจำลองคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (Evaluation of quality of work life: An adaption from the Walton's QWL model) เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ (1) ไม่พอใจอย่างยิ่ง (2) ไม่พอใจ (3) พอใจและไม่พอใจพอ ๆ กัน (4) พอใจ และ (5) พอใจอย่างยิ่ง พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 ซึ่งเป็นเครื่องมือที่มีค่าความเชื่อมั่นที่สูงมาก (Freitas & Rodrigues, 2005 cited in Timossi et al., 2008) โดยที่ Kanten and Sadullah (2012) ได้นำแบบวัดของ Timossi et al. (2008) มาใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่าเครื่องมือชุดดังกล่าวมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87 ต่อมา Fernandess, Martins, Caixeta, Da Costa Filho, Braga, and Antonialli (2017) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแบบจำลองของ Walton โดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง และได้ปรับใช้แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พัฒนาขึ้นจากแบบสอบถามของ Timossi et al. (2008) พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 ซึ่งแบบวัดดังกล่าวมีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ได้จริง ทั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการแปลข้อคำถามจากต้นฉบับของ Timossi et al. (2008) เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของไทย มีข้อคำถาม 35 ข้อ ดังนี้

##### 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation)

1.1 ท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ (How satisfied are you with your salary (remuneration)?)

1.2 ท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงานที่มีลักษณะงานคล้ายกัน (How satisfied are you with your salary, if you compare it to your colleagues' salary?)

1.3 ท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากภาระงานที่รับผิดชอบ (How satisfied are you with the recompenses and the participation in results that you receive from the company?)

1.4 ท่านพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร เช่น ค่าอาหาร รถรับส่ง ค่ารักษาพยาบาล ค่าทันตกรรม ฯลฯ (How satisfied are you with the extra benefits (alimentation, transport, doctor, dentist, etc.) that your company offers to you?)

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy environment)

2.1 ท่านพอใจกับจำนวนชั่วโมงการทำงาน (How satisfied are you with your weekly work journey (quantity of worked hours)?)

2.2 ท่านรู้สึกอย่างไรกับภาระงานหรือปริมาณงานที่ทำ (According to your workload (quantity of work), how do you feel?)

2.3 ท่านรู้สึกอย่างไรกับการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน (According to the use of technology in your tasks, how do you feel?)

2.4 ท่านรู้สึกอย่างไรกับสภาพการทำงานในองค์กร (How satisfied are you with the salubrity level (work conditions) in your workplace?)

2.5 ท่านพอใจกับความเหมาะสมของอุปกรณ์ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (How satisfied are you with the security equipments, individual and collective protection provided by your company?)

2.6 ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านปฏิบัติทำให้เกิดความเมื่อยล้า (Regarding tiredness that your work cause to you, how do you feel?)

### 3. การพัฒนาศักยภาพของบุคคล (Development of human capacities)

3.1 ท่านพอใจกับโอกาสในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง (Are you satisfied with the autonomy (opportunity to make decisions) that you have at your work?)

3.2 ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญต่อองค์กร (Are you satisfied with the importance of the task/ work/ activity you do?)

3.3 ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่ต้องใช้ความสามารถหลายด้านในการปฏิบัติงาน (Regarding the polyvalence (possibility to performance several tasks and works) at work, how do you feel?)

3.4 ท่านพอใจกับผลการปฏิบัติงาน และรับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง ว่าดีหรือไม่ดีอย่างไร (How satisfied are you with your performance evaluation (awareness of how good or bad have been your performance at work)?)

3.5 ท่านรู้สึกอย่างไรกับการได้รับมอบหมายงานในความรับผิดชอบ (Regarding possibilities conferred (work responsibility given to you), how do you feel?)

### 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security)

4.1 ท่านพอใจกับโอกาสความก้าวหน้าอย่างมืออาชีพ (How satisfied are you with your opportunity of professional growth?)

4.2 ท่านรู้สึกอย่างไรกับการได้รับการฝึกอบรม (How satisfied are you with the trainings you participate?)



#### 4.3 ท่านรู้สึกอย่างไรกับสถานการณ์ และความถี่ในการลาออกในองค์กร

(Regarding the situations and the frequency that occur the resigning at your work, how do you feel?)

#### 4.4 ท่านรู้สึกอย่างไรกับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในงาน

(Regarding the incentive that your company gives you to study, how do you feel?)

#### 5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social integration)

##### 5.1 ท่านรู้สึกอย่างไรกับการทำงานร่วมกันที่หลากหลายเชื้อชาติ ศาสนา และเพศ

(Regarding the discrimination (social, racial, religious, sexual, etc.) in your work, how do you feel?)

##### 5.2 ท่านและผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (Regarding your relationship with

your colleagues and bosses at work, how do you feel?)

##### 5.3 ทีมของท่านและเพื่อนร่วมงานมีความมุ่งมั่นในการทำงาน (Regarding your

team's and colleagues' commitment to work, how do you feel?)

##### 5.4 ท่านพอใจกับการแสดงความคิดในการปฏิบัติงาน (How satisfied are you with

the valorization of your ideas and initiative at work?)

#### 6. สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน (Constitutionalism)

##### 6.1 องค์กรของท่านให้ความเคารพในสิทธิของพนักงาน (How satisfied are you

with the company for respecting the workers' rights?)

##### 6.2 ท่านมีโอกาสและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

(How satisfied are you with your freedom of expression (opportunity to give opinions) at work?)

##### 6.3 ท่านพอใจกับกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน (How satisfied are you with the

norms and rules at your work?)

##### 6.4 สถานที่ทำงานของท่านให้ความเคารพความเป็นส่วนตัวซึ่งกันและกัน

(Regarding the respect to your individuality (individual characteristics and particularities) at work, how do you feel?)

#### 7. ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (The total life space)

##### 7.1 งานที่ท่านทำอยู่ส่งผลกระทบต่อชีวิตครอบครัวและชีวิตส่วนตัวของท่าน

(How satisfied are you with the influence of work on your family life/ routine?)

##### 7.2 งานที่ท่านทำอยู่ส่งผลกระทบต่อเวลาหยุดพักผ่อนจากการทำงาน (How satisfied

are you with the work influence on your possibilities of leisure?)

7.3 ท่านรู้สึกพอใจความเหมาะสมของเวลาในการทำงานและเวลาพักผ่อนจากการทำงาน (How satisfied are you with your schedule of work and rest?)

8. การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance)

8.1 ท่านมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานที่เป็นส่วนหนึ่งในงานที่รับผิดชอบต่อสังคม (Regarding the proud of performing your work, how do you feel?)

8.2 องค์การของท่านมีภาพลักษณ์ที่ดีและได้รับการยอมรับจากสังคม (Are you satisfied with the image this company have to society?)

8.3 องค์การของท่านให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (How satisfied are you with the communitarian integration (contribution to the society) that the company have?)

8.4 องค์การของท่านมีการส่งมอบบริการและผลิตภัณฑ์ที่ดีต่อสังคม (How satisfied are you with the services and the quality of products that the company makes?)

8.5 ท่านรู้สึกพอใจกับนโยบายทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ (หลักปฏิบัติที่มอบให้กับพนักงานในองค์การ) (How satisfied are you with the human resources politic (the way that the company treats the workers) that the company has?)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบวัดของ Timossi et al. (2008) ที่ได้พัฒนาเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Walton มาปรับใช้ในการวิจัย ซึ่งเป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นสูง และมีเนื้อหาครอบคลุมองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Walton ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน 7) ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 8) การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับบริบทที่ศึกษาและตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

### 1. งานวิจัยในประเทศ

มนตรี แก้วด้วง (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทนำเข้า และจัดจำหน่ายเสื้อผ้าแบรนด์ มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับสายงาน อายุงาน และระดับเงินเดือนกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวแปรที่ใช้ศึกษา ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานของบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายเสื้อผ้าแบรนด์แห่งหนึ่งในประเทศไทย จำนวน 328 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ตามแนวคิดของ Spector (1997 อ้างถึงใน มนตรี แก้วด้วง, 2552) แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1990 อ้างถึงใน มนตรี แก้วด้วง, 2552) และแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ Huse and Cummings (1985 อ้างถึงใน มนตรี แก้วด้วง, 2552) ทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยใช้การทดสอบค่าที ค่าความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับสายงาน อายุงาน ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) พนักงานมีความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง 3) ความพึงพอใจในงานโดยรวม พบว่าความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านหัวหน้างาน ด้านสวัสดิการต่าง ๆ ด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการทำงาน และด้านเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ความพึงพอใจในงานโดยรวม ความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านหัวหน้างาน ด้านสวัสดิการต่าง ๆ ด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการทำงาน และด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์

ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความพึงพอใจในงานด้านการสื่อสารในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 5) ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

อรอุมา ชำรวัย และคณะ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในศูนย์กระจายสินค้า อำเภอลำปาง จังหวัดพะเยา มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในศูนย์กระจายสินค้าที่มีต่อองค์กร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในศูนย์กระจายสินค้า 3) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในศูนย์กระจายสินค้า 4) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างพนักงานบริษัทศูนย์กระจายสินค้า โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) กับพนักงานบริษัทศูนย์กระจายสินค้า เทสโก้โลตัส จำกัด และ 5) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในศูนย์กระจายสินค้า ตัวแปรที่ใช้ศึกษา ประกอบด้วย บรรยากาศขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ได้แก่ พนักงานบริษัทศูนย์กระจายสินค้า โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) และพนักงานบริษัทศูนย์กระจายสินค้า เทสโก้โลตัส จำกัด จำนวน 480 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ Independent t-test, One-way ANOVA, LSD และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในศูนย์กระจายสินค้า ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน ส่วนอายุ สถานภาพสมรส และรายได้ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน 2) การรับรู้บรรยากาศขององค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่าพนักงานมีระดับการรับรู้บรรยากาศขององค์กรด้านการสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนบรรยากาศขององค์กรด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง 3) ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง พบว่าความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น รองลงมาคือ ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันด้านความต่อเนื่อง 4) องค์กรที่ปฏิบัติงานต่างกันของพนักงานในศูนย์กระจายสินค้ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน ทั้งด้านบรรยากาศขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร และ 5) บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

พัฒนพงษ์ ศรีปราโมช และคณะ (2553) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายการผลิตของบริษัทกรุงเทพอิเล็กทรอนิกส์ มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และฝ่ายงานที่สังกัด การรับรู้บรรยากาศองค์กร แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ โครงสร้างองค์กร ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และค่าตอบแทน ตัวแปรตาม ได้แก่ การรับรู้บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายการผลิตของบริษัทกรุงเทพอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จำนวน 352 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ่ การทดสอบเปรียบเทียบโดยค่าที และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิทยา โภคา (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 3) เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงานของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ และ 4) เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ตัวแปรที่ใช้ศึกษา ประกอบด้วย ลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ ตามรายชื่อบริษัทที่จดทะเบียนเข้ากลุ่มการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

ไทย จำนวน 389 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ทดสอบสมมติฐานและความสัมพันธ์ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และอายุงานน้อยกว่า 3 ปี และพบว่าปัจจัยลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เพศ อายุ สถานภาพที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านงานที่ทำหาย ด้านงานที่หลากหลาย ด้านความประจักษ์ในงาน ด้านความมีอิสระในงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน และด้านงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ( $r = .56, .55, .56, .66, .63$ , และ  $.60$  ตามลำดับ) ด้าน โอกาสก้าวหน้าในงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ( $r = .75$  และ  $.73$ ) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิทธิความเป็นส่วนตัว ความให้เกียรติและนับถือ และด้านความสอดคล้องทางสังคม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับสูง ( $r = .79, .73, .75, .80, .73$  และ  $.72$  ตามลำดับ) ยกเว้น ด้านบูรณาการทางสังคมที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .60$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธนพล แสงจันทร์ (2555) ศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฟอลคอน ประกันภัย จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงาน 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน 4) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และ 5) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฟอลคอน ประกันภัย จำกัด (มหาชน) ตัวแปรที่ใช้ศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท ฟอลคอน ประกันภัย จำกัด (มหาชน) จำนวน 220 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า อายุ และตำแหน่งงานในปัจจุบัน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ศรัญญา แสงลี้มสุวรรณ และคณะ (2556) ศึกษาการพัฒนาโมเดลความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรที่ใช้ศึกษา ได้แก่ ความเหมาะสมของงาน ความยึดมั่นด้านจิตใจ บรรยากาศด้านจิตวิทยา ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ความพยายามทุ่มเท และความตั้งใจที่จะลาออก กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 225 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISREL 8.80 ผลการวิจัยพบว่า โมเดลความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานกับบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี มีค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 8.03 ที่องศาอิสระ เท่ากับ 5 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .15 ค่าดัชนี GFI, AGFI และ CFI มีค่าเท่ากับ .99, .95 และ 1.00 ตามลำดับ และค่า RMSEA เท่ากับ .05 นอกจากนี้พบว่าตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้ร้อยละ 78 และจากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดล พบว่า ความเหมาะสมของงาน ความยึดมั่นด้านจิตใจ และบรรยากาศด้านจิตวิทยา มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพยายามทุ่มเท แต่ในทางตรงกันข้าม ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกลับมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน นอกจากนี้ความเหมาะสมของงาน ความยึดมั่นด้านจิตใจ และบรรยากาศด้านจิตวิทยามีอิทธิพลทางอ้อม ผ่านตัวแปรความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

มายังความพยายามทุ่มเทของพนักงาน และความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน โดยมีค่าอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกและเชิงลบ ตามลำดับ

เตือนใจ แซ่หลี่ (2557) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ และระดับความพึงพอใจในงาน และ 3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การตามการรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ตัวแปรที่ใช้ศึกษาประกอบด้วย การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำนวน 420 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยค่า t-test, One-way ANOVA และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือบรรยากาศองค์การเอื้ออำนวยต่อการทำงานมาก ระดับความพึงพอใจโดยรวมพนักงานมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก และพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานที่มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีระดับความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของพนักงานได้ร้อยละ 78.60 ( $R^2 = 78.60$ )

ภาณุพงศ์ เจนสุริยะกุล (2557) ศึกษาการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคกลาง จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรที่ใช้ศึกษา ประกอบด้วย คุณลักษณะของผู้นำ การสนับสนุนทางสังคม บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันในองค์การ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคกลาง จังหวัดนครปฐม จำนวน 340 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน



966518529

BUU\_1Thesis\_59930083\_thesis / rev: 05052562\_20:10:59 / seq: 1173



และการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในองค์กรทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความต่อเนื่อง ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานทางสังคม และพบว่าความผูกพันในองค์กรได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจาก คุณภาพชีวิตการทำงาน รองลงมาคือ บรรยากาศองค์กร และการสนับสนุนทางสังคม ตามลำดับ โดยตัวแปรสาเหตุทั้ง 3 ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันในองค์กรได้ร้อยละ 50 ( $R^2 = .50$ ) สามารถอธิบายได้ว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลทางตรงต่อความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) การสนับสนุนทางสังคมส่งผลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) บรรยากาศองค์กรส่งผลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นิธินาถ นานอก และภูวเดช โหราเรือง (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศ องค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความตั้งใจลาออกของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วน ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับของบรรยากาศ องค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความตั้งใจลาออกของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วน ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความตั้งใจลาออกของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วน ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ตัวแปรที่ใช้ศึกษา ประกอบด้วย บรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความตั้งใจลาออก กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วน ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำนวน 116 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการ วิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง และมีความตั้งใจลาออกโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ และ 2) บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจลาออก และ คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

กฤษฎิญา มูลศรี (2559) ศึกษาสมการ โครงสร้างเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม 2) เพื่อทดสอบเชิงประจักษ์สมการ โครงสร้างเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และ 3) เพื่อหาแนวทางการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ตัวแปรที่ใช้ศึกษาประกอบด้วย ผลประโยชน์ตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น สภาพการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 550 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีระดับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก 2) ผลการทดสอบโมเดล พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยดัชนี CMIN/ DF = 2.96, GFI = .98, AGFI = .93, NFI = .97, TLI = .94, IFI = .98, CFI = .98, RMR = .02, RMSEA = .06, Heelter = 285, R<sup>2</sup> = .62 และมีโครงสร้างอิทธิพลเส้นทางของโมเดลดังนี้ ผลประโยชน์ตอบแทนมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน (DE = .52) ความสัมพันธ์กับผู้อื่นมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน (DE = .98) สภาพการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน (DE = .55) และความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร (DE = .79) และมีแนวทางในการสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร คือ ให้ผลประโยชน์ และสวัสดิการที่เหมาะสม ส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย

กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล (2559) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานภาคธุรกิจพลังงาน และสาธารณูปโภคในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานภาคธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในประเทศไทย และ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของแบบจำลองความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานภาคธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในประเทศไทย ตัวแปรที่ใช้ศึกษา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในภาคธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในประเทศไทย



966518529

BUU\_1Thesis\_59930083\_thesis / recv: 05052562\_20:10:59 / seq: 1173

จำนวน 300 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่า โมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .63 รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงาน และองค์ประกอบด้านบรรยากาศขององค์กร มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .38 และ .37 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง พบว่า องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อความผูกพันต่อองค์กร มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .38 รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และองค์ประกอบด้านบรรยากาศขององค์กร มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .32 และ .31 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาอิทธิพลระหว่างปัจจัยพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 84 ( $R^2 = .84$ )

จิราพร ระโหฐาน (2559) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรสุขภาพ เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรในองค์กรสุขภาพในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และนำเสนอรูปแบบความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัย คุณภาพชีวิตและความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน ตัวแปรที่ใช้ศึกษา ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตและความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ พนักงานจำนวน 4,094 คน จากองค์กรสุขภาพต้นแบบ 17 องค์กร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และใช้รูปแบบโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีมิติที่มีค่าคะแนนความผูกพันสูงที่สุด ได้แก่ ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความพึงพอใจต่อการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยค่าคะแนนความพึงพอใจสูงที่สุด ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ส่วนผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างพบว่า 1) ปัจจัยคุณภาพชีวิตและความสุขมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร 2) ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงาน และหากผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นอิทธิพลทางอ้อมจะให้ค่าเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงาน

ภัทรียธร วิจิตรณัฐากุล (2559) ศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ที่ได้รับรางวัลแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการดีเด่น ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ และ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ตัวแปรที่ใช้ศึกษา ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ที่ได้รับรางวัลแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการดีเด่น ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ผลการวิจัยพบว่า

- 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ และส่งผลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยส่งผ่านความพึงพอใจในการทำงาน
- 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร และ 3) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

Gnanayudam and Dharmasiri (2007) ศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาอุตสาหกรรมตามข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรที่ใช้ศึกษา ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม จำนวน 87 คน จาก 25 บริษัท ในประเทศศรีลังกา ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

Bhaesajsanguan (2010) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การในอุตสาหกรรมโทรคมนาคมไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมของช่างเทคนิคในอุตสาหกรรมโทรคมนาคม ประเทศไทย ตัวแปรที่ใช้ศึกษาประกอบด้วย บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 1,200 ฉบับ ในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2551 และแบบสอบถามถูกส่งกลับคืนในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2552 จำนวน 840 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 70 ของแบบสอบถามที่ส่ง วิเคราะห์ข้อมูลโดยเทคนิคโมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ 2) บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ ผ่านความพึงพอใจในงาน 3) บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน และ 4) ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ

Daud (2010) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในประเทศมาเลเซีย มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในประเทศมาเลเซีย และ 2) เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ตัวแปรที่ใช้ศึกษา ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในประเทศมาเลเซีย จำนวน 500 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวนทั้งสิ้น 360 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 72 ของแบบสอบถามที่ส่ง สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ด้วยวิธีสกัดองค์ประกอบหลักและการหมุนแกนแบบตั้งฉากด้วยวิธี Varimax และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมี 5 องค์ประกอบ คือ การทำงานร่วมกัน การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การพัฒนาศักยภาพของบุคคลและความก้าวหน้าในงาน ผู้บังคับบัญชา และการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล และความผูกพันต่อองค์การมี 4 องค์ประกอบ คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันด้านการคงอยู่ (การมีทางเลือก) และ ความผูกพันด้านการคงอยู่ (การคำนึงถึงต้นทุน)

Noordin et al. (2010) ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานในบริษัทโทรคมนาคม ประเทศมาเลเซีย 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทโทรคมนาคม ประเทศมาเลเซีย และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทโทรคมนาคม ประเทศมาเลเซีย ตัวแปรที่ใช้ศึกษา

ประกอบด้วย บรรยากาศองค์กร และผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับผู้บริหาร และพนักงานระดับอื่น ๆ ของบริษัท ABC ในประเทศมาเลเซียที่อาสาเข้าร่วมเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (SPSS) ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างมิติของบรรยากาศองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

Pangil et al. (2011) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษาหน่วยงานภาครัฐ ประเทศมาเลเซีย มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ ประเทศมาเลเซีย ตัวแปรที่ใช้ศึกษา ประกอบด้วย บรรยากาศองค์กร และความพึงพอใจในงาน กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ 17 แห่ง ในประเทศมาเลเซีย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 1,020 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามกลับคืนคิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่ง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ด้วยวิธีสกัดองค์ประกอบหลัก และการวิเคราะห์การถดถอย ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์กร มี 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย การปฐมนิเทศ ความรับผิดชอบ โครงสร้างองค์กร และการมีส่วนร่วม นอกจากนี้พบว่า บรรยากาศองค์กรทั้ง 4 องค์ประกอบ เป็นตัวทำนายความพึงพอใจในการทำงาน

Faghih parvar et al. (2013) ศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท OICO โดยการใช้โมเดลสมการโครงสร้าง มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การพัฒนาศักยภาพของบุคคล ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท OICO ตัวแปรที่ใช้ศึกษา ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท OICO จำนวน 97 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

Chinomona and Dhurup (2014) ศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน

ในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในประเทศซิมบับเว มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อศึกษาอิทธิพลของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อ ความตั้งใจลาออกของพนักงาน ตัวแปรที่ใช้ศึกษา ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจลาออกของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมและการบริการ ในเมือง Harare ประเทศซิมบับเว จำนวน 282 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISREL ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพัน ต่อองค์กร และความตั้งใจลาออกของพนักงาน

Yasvari and Kimiagary (2014) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลิตภาพของพนักงานบริษัท โทรคมนาคม ในกรุงเตหะราน มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลิตภาพของพนักงานบริษัท โทรคมนาคม ในกรุงเตหะราน ตัวแปรที่ใช้ศึกษา ประกอบด้วย บรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลิตภาพของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท โทรคมนาคม ในกรุงเตหะราน ประเทศอิหร่าน จำนวน 234 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์เส้นทาง ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลิตภาพของพนักงาน นอกจากนี้พบว่าบรรยากาศองค์กรเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และส่งผล ทางตรงต่อผลิตภาพของพนักงาน

Alajmi (2016) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในงาน ของพนักงานในอุตสาหกรรมคูเวต มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรที่เป็นตัวทำนาย ความพึงพอใจในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมคูเวต ตัวแปรที่ใช้ศึกษา ประกอบด้วย บรรยากาศองค์กร และความพึงพอใจในงาน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานที่ปฏิบัติงาน ในอุตสาหกรรมคูเวต จาก 6 บริษัท เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม โดยส่ง แบบสอบถามจำนวน 350 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งสิ้น 293 ฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ตัวแบบถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน นอกจากนี้ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศขององค์กรสามารถทำนายความพึงพอใจในงาน ได้ร้อยละ 46.70 มิติที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานคือ ความเป็นผู้นำและ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งอธิบายได้ร้อยละ 50.90



966518529

BUU-1Thesis 59930083 thesis / recv : 05052562 20:10:59 / seq: 1173

## สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีทั้งงานวิจัยที่เป็นการพัฒนาและตรวจสอบโมเดลเชิงสาเหตุ และงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สามารถสรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาได้ดังนี้

### 1. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

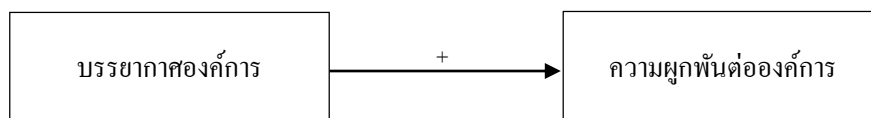
#### 1.1 บรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า บรรยากาศขององค์กรเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Sak, 2006 อ้างถึงใน รุ่งโรจน์ อรรถานันท์, 2554; สุพจน์ นาคสวัสดิ์, 2559) เมื่อนายจ้างสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร ซึ่งพนักงานรับรู้ทางบวกจะส่งผลให้พนักงานมีระดับความมุ่งมั่นในการทำงาน มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิภาพขององค์กรดีขึ้น (Putter, 2010, p. 14) และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า งานวิจัยหลายชิ้นระบุว่าบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (Noordin et al., 2010; พัฒนพงษ์ ศรีปราโมช และคณะ, 2553; อรุมา ชำราย และคณะ, 2552) และผลการศึกษาของศรีญา แสงลี้มสุวรรณ และคณะ (2556) พบว่า บรรยากาศด้านจิตวิทยา (บรรยากาศการทำงานที่ดี) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เช่นเดียวกับผลการศึกษากัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล (2559) พบว่า บรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ผลการศึกษาของเดือนใจ แซ่หลี (2557) พบว่า การรับรู้บรรยากาศขององค์กรสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานได้

จากแนวคิด ทฤษฎีและผลการศึกษาดังกล่าว จึงเป็นหลักฐานที่ช่วยสนับสนุนการเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุของบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สามารถสรุปความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างบรรยากาศขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ได้ดังภาพที่ 6



Sak (2006 อ้างถึงใน รุ่งโรจน์ อรรถานันท์, 2554); Putter (2010); Noordin et al. (2010)



อรอุมา ชำราย และคณะ (2552); พัฒนพงษ์ ศรีปราโมช และคณะ (2553)

ศรัณญา แสงลิ้มสุวรรณ และคณะ (2556); เตือนใจ แซ่หลี (2557)

กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล (2559); สุพจน์ นาคสวัสดิ์ (2559)

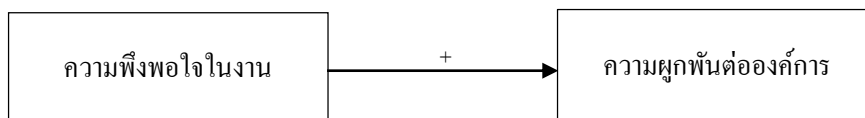
## ภาพที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ

### 1.2 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงานจะทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553; สมศักดิ์ ประเสริฐสุข, 2554) และจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า งานวิจัยหลายชิ้นระบุว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ (Bhaesajsanguan, 2010; กฤษติญา มุลศรี, 2559; กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2559; จิราพร ระโหฐาน, 2559) และผลการศึกษาของเตือนใจ แซ่หลี (2557) พบว่าความพึงพอใจในงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของพนักงานได้ นอกจากนี้ผลการศึกษาของมนตรี แก้วคิ้ว (2552) พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวม ความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านหัวหน้างาน ด้านสวัสดิการต่าง ๆ ด้านรางวัลจากผลการปฏิบัติงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการทำงาน และด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและผลการศึกษาดังกล่าว จึงเป็นหลักฐานที่ช่วยสนับสนุนการเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุของความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน สามารถสรุปความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การได้ดังภาพที่ 7

Bhaesajsanguan (2010); มนตรี แก้วด้วง (2552); ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)



สมศักดิ์ ประเสริฐสุข (2554); เตือนใจ แซ่หลี่ (2557); กฤษติญา มูลศรี (2559)  
กัลยารัตน์ วีระชนชัยกุล (2559); จิราพร ระโหฐาน (2559)

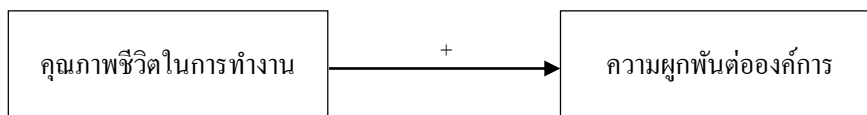
### ภาพที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร

#### 1.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Greenberg and Baron, 1995 อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2553; Edward, 2003 อ้างถึงใน วิกันยา นนสะคู, 2549; Hewitt Associates, 2004; รุ่งโรจน์ อรรถานันท์, 2554) และคุณภาพชีวิตในการทำงานยังเป็นกระบวนการที่ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ผลที่ได้รับ คือ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรและนำองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด (Rao, 1992 อ้างถึงใน ชินกร น้อยคำยง และปภาดา น้อยคำยง, 2559) และจากงานวิจัยหลายชิ้นระบุว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (Faghih parvar et al., 2013; Chinomona & Dhurup, 2014; ธนพล แสงจันทร์, 2555; ภาณุพงศ์ เจนสุริยะกุล, 2557; ภัทธิย์ธร วิจิตรณัฐธากุล, 2559) และคุณภาพชีวิตในการทำงานยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้วย (Gnanayudam & Dharmasiri, 2007; Daud, 2010; มนตรี แก้วด้วง, 2552; พิทยา โภคา, 2553) นอกจากนี้ผลการศึกษาของจิราพร ระโหฐาน (2559) พบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตและความสุขมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและผลการศึกษาดังกล่าว จึงเป็นหลักฐานที่ช่วยสนับสนุนการเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สามารถสรุปความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรได้ดังภาพที่ 8

Greenberg and Baron (1995 อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2553)  
 Rao (1992 อ้างถึงใน ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง, 2559)  
 Edward (2003 อ้างถึงใน วิกันยา นนสะดู, 2549); Hewitt Associates (2004)



Gnanayudam and Dharmasiri (2007); Daud (2010); Faghih parvar et al. (2013); Chinomona and Dhurup (2014)  
 มนตรี แก้วดวง (2552); พิทยา โภคา (2553); รุ่งโรจน์ อรรถานิทธิ (2554); ธนพล แสงจันทร์ (2555)  
 ภาณุพงศ์ เจริญชัชกุล (2557); จิราพร ระโหฐาน (2559); กัทธิย์ธร วิจิตรณัฐสกุล (2559)

## ภาพที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

### 2. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรอิสระ

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ดังนี้

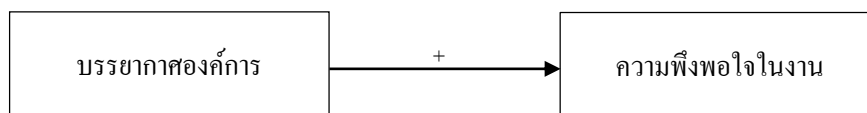
#### 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในงาน

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พบว่า บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงาน (Lawer et al., 1974 อ้างถึงใน มุกดา ศรียงค์ และคณะ, 2556; Putter, 2010) และบรรยากาศองค์กรยังมีความสัมพันธ์กับตัวแปรความพึงพอใจในงาน และตัวแปรอื่น ๆ เช่น ผลการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการทำงาน พฤติกรรมมีส่วนร่วมในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิผลของหัวหน้างาน (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2554, หน้า 301) เช่นเดียวกับ Srivastara et al. (1977 อ้างถึงใน สมศักดิ์ ประเสริฐสุข, 2554) ที่กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรสะท้อนให้เห็นถึงการสนับสนุน การติดต่อประสานสัมพันธ์กันอย่างเปิดเผย การมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ Hu and Liden (2011 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2559) กล่าวว่า การรับรู้ และความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมของงานในองค์กรนั้น จะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กร และความพึงพอใจในงานของบุคคลด้วย และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ผลการศึกษาของ Bhaesajsanguan (2010) ระบุว่า บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ยังพบว่า บรรยากาศองค์กรเป็นตัวแปรในการทำนายความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Pangil et al., 2011; Alajmi, 2016)

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงาน ได้ดังภาพที่ 9

Lawer et al. (1974 อ้างถึงใน มุกดา ศรียงค์ และคณะ, 2556)

Srivastra et al. (1977 อ้างถึงใน สมศักดิ์ ประเสริฐสุข, 2554); Bhaesajsanguan (2010)



Putter (2010); Hu and Liden (2011 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2559)

Pangil et al. (2011); Alajmi (2016); รัตติกรณ์ จงวิศาล (2554)

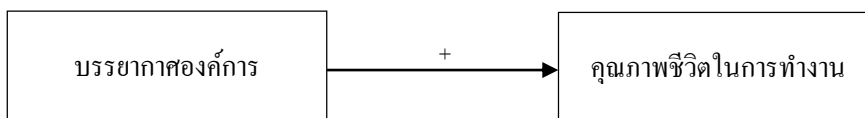
ภาพที่ 9 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงาน

## 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2554) และจากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ผลการศึกษาของ Yasvari and Kimiagary (2014) ระบุว่า บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลการศึกษาของภานุพงศ์ เจนสุริยะกุล (2557) พบว่า บรรยากาศองค์การส่งผลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ผลการศึกษาของนิธินาถ นานอก และภูวเดช โหราเรือง (2558) พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ดังภาพที่ 10

Yasvari and Kimiagary (2014); รัตติกรณ์ จงวิศาล (2554)



ภานุพงศ์ เจนสุริยะกุล (2557); นิธินาถ นานอก และภูวเดช โหราเรือง (2558)

ภาพที่ 10 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

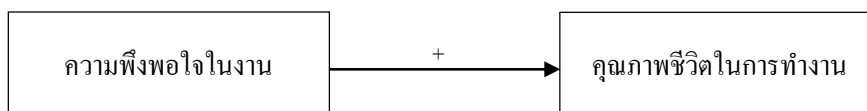
### 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน อีกทั้งส่งผลดีต่อองค์กรในด้านการบริหารจัดการ ลดปัญหาความขัดแย้ง การลาออกจากงานของพนักงาน การขาดแคลนบุคลากร และปัญหาอื่น ๆ (นิติพล ภูตะโชติ, 2556) นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานยังมีความสอดคล้องระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุก (Well-being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ (Delamotte and Takezawa, 1980 อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2553; Huse and Cummings, 1985 อ้างถึงใน ชีรวีร์ รุจพงษ์จันทร์, 2557) และจากการศึกษาของมนตรี แก้วด้วง (2552) พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ดังภาพที่ 11

Delamotte and Takezawa (1980 อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2553)

Huse and Cummings (1985 อ้างถึงใน ชีวีวีร์ รุจพงษ์จันทร์, 2557)



มนตรี แก้วค้วง (2552); นิตพล ภูตะโชติ (2556)

### ภาพที่ 11 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สามารถสรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนี้

1. บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร จากแนวคิดของ Sak (2006 อ้างถึงใน รุ่งโรจน์ อรรณานิทธิ, 2554); Putter (2010); สุพจน์ นาคสวัสดิ์ (2559) และจากการศึกษาของ Noordin et al. (2010); อรุมา ชำรวาย และคณะ (2552); พัฒชนพงศ์ ศรีปราโมช และคณะ (2553); ศรีญา แสงลิ่มสุวรรณ และคณะ (2556); เตือนใจ แซ่หลี (2557); กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล (2559)

2. บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร ผ่านความพึงพอใจในงาน จากแนวคิดของ Lawer et al. (1974 อ้างถึงใน มุกดา ศรียงค์ และคณะ, 2556); Srivastha et al. (1977 อ้างถึงใน สมศักดิ์ ประเสริฐสุข, 2554); Putter (2010); Hu and Liden (2011 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2559); รัตติกรณ์ จงวิศาล (2554) และจากการศึกษาของ Bhaesajsanguan (2010); Pangil et al. (2011); Alajmi (2016)

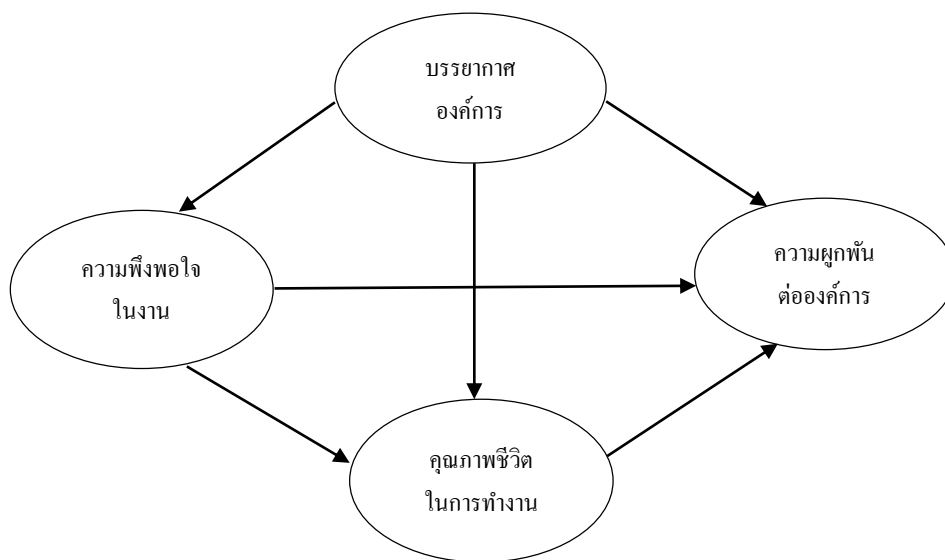
3. บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากแนวคิดของรัตติกรณ์ จงวิศาล (2554) และจากการศึกษาของ Yasvari and Kimiagary (2014); ภาณุพงศ์ เจนสุริยะกุล (2557); นิธินาถ นาเอก และภูวเดช โหราเรือง (2558)

4. ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร จากแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553); สมศักดิ์ ประเสริฐสุข (2554) และจากการศึกษาของ Bhaesajsanguan (2010); มนตรี แก้วค้วง (2552); เตือนใจ แซ่หลี (2557); กฤษติญา มูลศรี (2559); กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล (2559); จิราพร ระโหฐาน (2559)

5. ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากแนวคิดของ Delamotte and Takezawa (1980 อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2553); Huse and Cummings (1985 อ้างถึงใน ชีรวีร์ รุจพงษ์จันทร์, 2557); นิตินพ ภูตะโชติ (2556) และจากการศึกษาของมนตรี แก้วด้วง (2552)

6. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร จากแนวคิดของ Rao (1992 อ้างถึงใน ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง, 2559); Greenberg and Baron (1995 อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2553); Edward (2003 อ้างถึงใน วิกันยา นนสะดู, 2549); Hewitt Associates (2004); รุ่งโรจน์ อรรณานิธิ (2554) และจากการศึกษาของ Gnanayudam and Dharmasiri (2007); Daud (2010); Faghih parvar et al. (2013); Chinomona and Dhurup (2014); มนตรี แก้วด้วง (2552); พิทยา โภคา (2553); ธนพล แสงจันทร์ (2555); ภาณุพงศ์ เจนสุริยะกุล (2557); จิราพร ระโหฐาน (2559); ภัทรีย์ธร วิจิตรณัฐธากุล (2559)

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ ดังภาพที่ 12



ภาพที่ 12 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

## ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัทที่ศึกษา

### 1. นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย

บริษัท อมตะ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ก่อตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2532 ผู้พัฒนา นิคมอุตสาหกรรมอมตะ มีสำนักงานใหญ่ ตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย บริหารงาน โดย คุณวิกรม กรมดิษฐ์ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540

ปัจจุบันอมตะเป็นผู้พัฒนานิคมอุตสาหกรรมที่ใหญ่ที่สุดแห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรม อมตะซิตี้ ประเทศไทย มีลูกค้าจากทั่วทุกมุมโลกจำนวนมากกว่า 1,200 ราย ลูกค้าต่าง ๆ ซึ่งถือเป็น ครอบครัวยของอมตะนั้นล้วนแต่เป็นบริษัทชั้นนำจัดอันดับของ Fortune 500 (2016 cited in Amata Group, 2017) อาทิ Toyota, Cardinal Health, BMW, Nestle, Hitachi, Robert Bosch, BASF, Sony, PepsiCo, Posco, Continental, Denso, Mitsubishi Electric, Mitsubishi Chemical, Bridgestone, Sumitomo Electric ฯลฯ อมตะได้ประกาศแนวคิดการพัฒนานิคมอุตสาหกรรมสู่ความเป็น “เมือง ที่สมบูรณ์แบบ” ตั้งแต่เริ่มก่อตั้งบริษัท นิคมอุตสาหกรรมของอมตะซิตี้ในประเทศไทย ตั้งอยู่ใน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก หรือ อีสเทิร์น ซีบอร์ด ซึ่งธนาคาร โลกยกให้เป็นหนึ่งใน เขตพื้นที่พัฒนาทางอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในเอเชีย

อมตะมีความเชี่ยวชาญในการวางแผน การพัฒนา การบริหารจัดการ และการตลาด ที่เกี่ยวข้องกับนิคมอุตสาหกรรมอย่างครบวงจร อมตะไม่เพียงแต่มุ่งมั่นในการหาทำเลที่ดีสำหรับการ ดำเนินธุรกิจเท่านั้น แต่ยังคำนึงถึงความพร้อมในการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและ สาธารณูปโภคครบครันแก่นักลงทุนและพนักงานที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรม ภายใน นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ นั้น มีถนนที่สร้างตามระบบมาตรฐานสากล มีการประสานกับตำรวจ ในพื้นที่เพื่อรองรับมาตรการรักษาความปลอดภัย มีระบบสาธารณูปโภคและระบบบำบัดน้ำเสีย ที่ได้มาตรฐาน มีพื้นที่สีเขียวซึ่งได้รับการจัดสรรและดูแลอย่างดี นอกจากนี้ ที่โดดเด่นเป็นพิเศษ คือ อมตะมีแนวคิดที่จะพัฒนา “เมืองวิทยาศาสตร์” เพื่อการวิจัยและพัฒนา

จากประสบการณ์การดำเนินธุรกิจในประเทศไทย อมตะได้ก่อตั้งนิคมอุตสาหกรรม ในต่างประเทศเป็นครั้งแรกที่ประเทศเวียดนาม ชื่อว่า นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ เบียนฮัว มีพื้นที่ 700 เฮกเตอร์ และมีทำเลติดกับทางหลวงหมายเลข 1 ซึ่งเชื่อมต่อถึงทางภาคใต้และภาคเหนือของ เวียดนาม นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ เบียนฮัว มีการลงทุนมากกว่า 2.4 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ และมีพนักงานมากกว่า 44,000 คน



โครงการนิคมอุตสาหกรรมของอมตะทั้ง 3 แห่ง ได้แก่

1. นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ประเทศไทย
2. นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ประเทศไทย
3. นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ เบียนห่าว ประเทศเวียดนาม

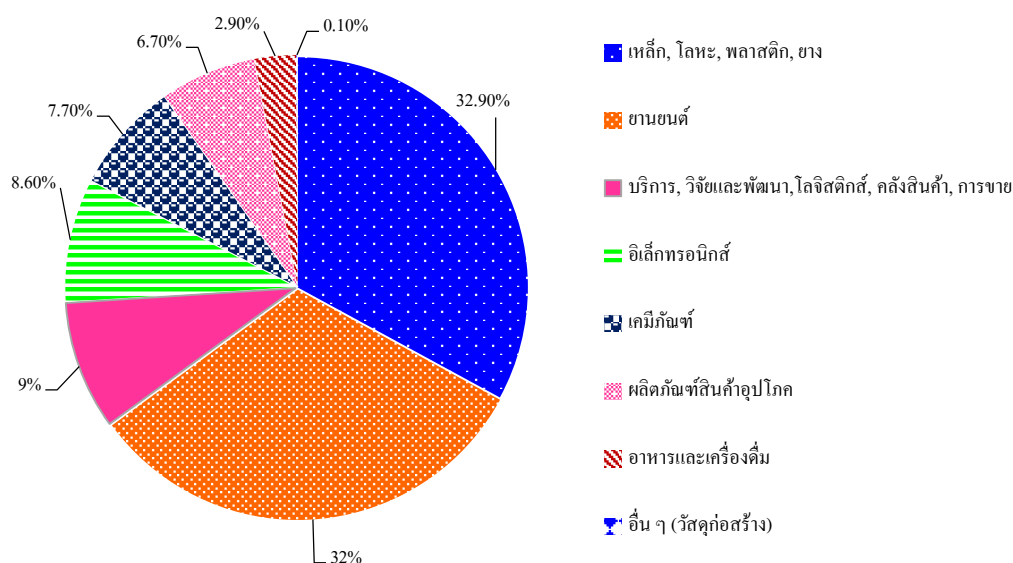
นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี มีพื้นที่ 4,330 เฮกเตอร์ (27,067 ไร่ หรือ 10,953 เอเคอร์) เป็นพื้นที่เชื่อมต่อกับทางด่วนบูรพาวิถี (ถนนบางนา-ตราด) และทางมอเตอร์เวย์ สายกรุงเทพ-ชลบุรี และใกล้กับสนามบินสุวรรณภูมิ โรงงานที่ตั้งอยู่ในนิคมถือว่าอยู่ในทำเลทอง ตั้งอยู่ใจกลางพื้นที่อุตสาหกรรมชายฝั่งทะเลตะวันออกที่เฟื่องฟูพร้อมด้วยโครงสร้างพื้นฐานที่สะดวกสบาย โดยมีสถานประกอบการจำนวน 700 แห่ง และมีพนักงานจำนวน 200,000 คน ปัจจุบันในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี มีบริษัททั้งสัญชาติไทยและต่างชาติดำเนินกิจการและมีผู้ประกอบการมาตั้งฐานการผลิตในประเทศเป็นจำนวนมาก โดยส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการสัญชาติญี่ปุ่น (ร้อยละ 67.70) รองลงมาคือ สัญชาติไทย (ร้อยละ 16.30) และสัญชาติยุโรป (ร้อยละ 5.90) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ร้อยละ จำแนกตามสัญชาติของผู้ประกอบการภายในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี พ.ศ. 2560

สัญชาติผู้ประกอบการ	ร้อยละ
1. ญี่ปุ่น	67.70
2. ไทย	16.30
3. ยุโรป	5.90
4. สหรัฐอเมริกา	3.60
5. ใต้หวัน	1.70
6. เอเชียตะวันออกเฉียงใต้	1.60
7. จีน	1.20
8. เกาหลีใต้	0.90
9. ประเทศอื่น ๆ	0.70
10. ออสเตรเลียและแปซิฟิก	0.30

ที่มา: ปรับจาก Amata Group (2017)

สำหรับประเภทของอุตสาหกรรมที่ประกอบการผลิตภายในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี สามารถจำแนกได้เป็น 8 ประเภท โดยส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมเหล็ก โลหะ พลาสติก และยาง (ร้อยละ 32.90) รองลงมาคือ อุตสาหกรรมยานยนต์ (ร้อยละ 32) และ อุตสาหกรรมบริการ วิจัยและพัฒนา โลจิสติกส์ คลังสินค้า และการขาย (ร้อยละ 9) ตามลำดับ ดังภาพที่ 13



ภาพที่ 13 ประเภทของอุตสาหกรรมที่ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี พ.ศ. 2560

ที่มา: ปรับจาก Amata Group (2017)

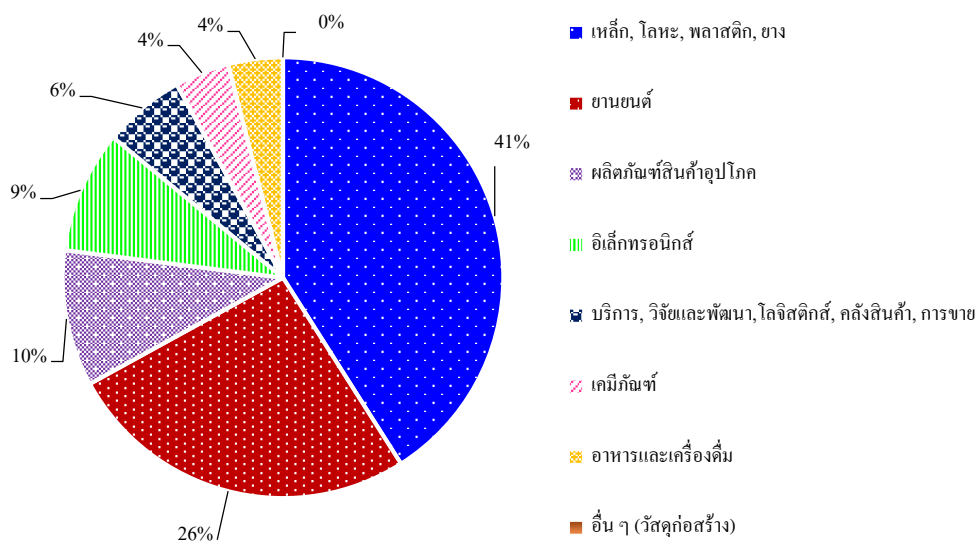
สำหรับนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง มีพื้นที่ 2,703 เฮกเตอร์ (16,895 ไร่ หรือ 6,837 เอเคอร์) ห่างจากท่าเรือแหลมฉบังเพียง 27 กิโลเมตร และห่างจากสนามบินสุวรรณภูมิ 99 กิโลเมตร โดยมีสถานประกอบการจำนวน 300 แห่ง และมีพนักงานจำนวน 50,000 คน ปัจจุบันในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง มีบริษัททั้งสัญชาติไทยและต่างชาติดำเนินกิจการ และมีผู้ประกอบการมาตั้งฐานการผลิตเป็นจำนวนมาก โดยส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการสัญชาติญี่ปุ่น (ร้อยละ 35.60) รองลงมาคือ สัญชาติจีน (ร้อยละ 22) และสัญชาติไทย (ร้อยละ 16.70) ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ร้อยละ จำแนกตามสัญชาติของผู้ประกอบการภายในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้  
จังหวัดระยอง พ.ศ. 2560

สัญชาติผู้ประกอบการ	ร้อยละ
1. ญี่ปุ่น	35.60
2. จีน	22.00
3. ไทย	16.70
4. ยุโรป	6.80
5. เกาหลีใต้	5.00
6. เอเชียตะวันออกเฉียงใต้	4.30
7. สหรัฐอเมริกา	4.00
8. ออสเตรเลียและแปซิฟิก	3.40
9. ใต้หวัน	1.50
10. ประเทศอื่น ๆ	0.60

ที่มา: ปรับจาก Amata Group (2017)

สำหรับประเภทของอุตสาหกรรมที่ประกอบการผลิตภายในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้  
จังหวัดระยอง โดยส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมเหล็ก โลหะ พลาสติก และยาง (ร้อยละ 41)  
รองลงมาคือ อุตสาหกรรมยานยนต์ (ร้อยละ 26) และอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค (ร้อยละ 10)  
ตามลำดับ ดังภาพที่ 14



ภาพที่ 14 ประเภทของอุตสาหกรรมที่ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง พ.ศ. 2560

ที่มา: ปรับจาก Amata Group (2017)

## 2. อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์

อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ของประเทศไทยจัดเป็นอุตสาหกรรมในระดับต้นที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การจ้างงาน การสร้างมูลค่าเพิ่ม การพัฒนาด้านเทคโนโลยียานยนต์ ตลอดจนการพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุนอื่น ๆ และธุรกิจที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมเป็นอย่างมาก โดยประเทศไทยมีนโยบายในการพัฒนาอุตสาหกรรมนี้มาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2504 จนถึงปัจจุบัน (สถาบันยานยนต์ กระทรวงอุตสาหกรรม, 2555) ซึ่งทำให้สินค้าประเภทรถยนต์ อุปกรณ์และส่วนประกอบยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมที่ส่งออกสินค้ามากเป็นอันดับหนึ่งของประเทศในช่วงปี พ.ศ. 2555-2559 โดยในปี พ.ศ. 2559 อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ของประเทศไทยมีส่วนการส่งออกอยู่ที่ร้อยละ 12.23 ของอุตสาหกรรมการส่งออกทั้งหมด แสดงให้เห็นว่าอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์มีส่วนการส่งออกเป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นให้นักลงทุนต่างชาติเข้ามาลงทุนในอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทย ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สัดส่วนการส่งออกสินค้าสำคัญ 10 รายการแรกของไทย ปี พ.ศ. 2555-2559

รายการ	สัดส่วนการส่งออก (ร้อยละ)				
	2555	2556	2557	2558	2559
1. รถยนต์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ	10.00	10.68	10.80	11.95	12.23
2. เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ	8.31	7.77	8.05	8.24	7.78
3. อัญมณีและเครื่องประดับ	5.77	4.43	4.43	5.14	6.64
4. เม็ดพลาสติก	3.72	3.92	4.25	3.85	3.58
5. แผงวงจรไฟฟ้า	2.92	3.16	3.29	3.62	3.58
6. เครื่องจักรกลและส่วนประกอบของเครื่องจักรกล	2.72	2.97	3.17	3.30	3.23
7. ผลิตภัณฑ์ยาง	3.67	3.72	3.52	3.19	3.05
8. เคมีภัณฑ์	3.72	3.98	3.78	2.98	2.83
9. น้ำมันสำเร็จรูป	5.62	5.59	4.97	3.76	2.56
10. เหล็ก เหล็กกล้าและผลิตภัณฑ์	3.01	2.77	2.32	2.48	2.41
รวมส่งออก 10 รายการ	49.46	48.98	48.58	48.50	47.88
อื่น ๆ	50.54	51.02	51.42	51.50	52.12
รวมส่งออกทั้งสิ้น	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

ที่มา: ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์

โดยความร่วมมือจากกรมศุลกากร

นอกจากนี้อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ยังเป็นหนึ่งในการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ได้รับการอนุมัติส่งเสริมในอุตสาหกรรมเป้าหมายในเดือนมกราคม-มีนาคม ปี พ.ศ. 2560 จำนวน 10 โครงการ มูลค่ารวม 20,035 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 59 ของมูลค่าโครงการที่ได้รับการอนุมัติส่งเสริมในอุตสาหกรรมเป้าหมายทั้งหมด (กองความร่วมมือการลงทุนต่างประเทศ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน, 2560) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 โครงการต่างชาติที่ได้รับการอนุมัติการส่งเสริมการลงทุน จำแนกตามอุตสาหกรรม  
เป้าหมายปี พ.ศ. 2560 (มกราคม-มีนาคม)

อุตสาหกรรมเป้าหมาย (ม.ค.-มี.ค. 2560)	จำนวนโครงการ	เงินลงทุน (ล้านบาท)
1. ยานยนต์และชิ้นส่วน	10	20,035
2. ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์	11	3,798
3. เครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์โทรคมนาคม	14	5,885
4. อุตสาหกรรมการเกษตร	5	1,075
5. ท่องเที่ยว	-	-
6. การแพทย์	5	2,214
7. ดิจิทัล	46	280
8. ระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์	1	210
9. อากาศยาน	1	180
10. สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม	2	254
รวมทั้งสิ้น	95	33,931

ที่มา: ข้อมูลจาก กองความร่วมมือการลงทุนต่างประเทศ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

สำหรับโครงสร้างการผลิตของอุตสาหกรรมยานยนต์จะใช้ระบบการผลิตแบบทันเวลาพอดี (Just-In-Time: JIT) หรือเรียกอีกแบบหนึ่งว่า Milk run ซึ่งเป็นระบบที่คัดเลือกชิ้นส่วนที่จำเป็นเข้ามาถึงกระบวนการผลิตในเวลาที่เป็นและด้วยจำนวนที่จำเป็น หรืออาจกล่าวได้ว่า JIT คือ การผลิตหรือการส่งมอบ “สิ่งของที่ต้องการ ในเวลาที่ต้องการ ด้วยจำนวนที่ต้องการ” ด้วยหลักการดังกล่าว การวางแผนการผลิตจะใช้ความต้องการของลูกค้าเป็นตัวกำหนดปริมาณการผลิตและการใช้วัตถุดิบ ซึ่งลูกค้าในที่นี้ไม่ได้หมายถึงเฉพาะลูกค้า ผู้ซื้อสินค้าเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงบุคลากรในสำนักงานอื่นที่ต้องการงานระหว่างทำหรือวัตถุดิบและชิ้นส่วนอื่น ๆ เพื่อผลิตต่อเนื่อง ด้วยหลักการและวิธีการของการผลิตแบบทันเวลาพอดี จึงช่วยลดความจำเป็นในเรื่องของวัสดุคงคลัง และช่วยลดเวลาการผลิตเพื่อส่งมอบลูกค้า (Lead time) ซึ่งจะนำไปสู่การลดภาระต้นทุนในที่สุด (สถาบันยานยนต์ กระทรวงอุตสาหกรรม, 2557)

จากความสำคัญของอุตสาหกรรมยานยนต์ ตลอดจนโอกาสในการเติบโตและการขยายตัวดังกล่าวประกอบกับการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศที่เป็นตลาดใหม่และประเทศคู่แข่ง เช่น จีน อินเดีย อินโดนีเซีย เป็นต้น และความต้องการของตลาดทั่วโลกมีแนวโน้มให้ความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น มีความเข้มงวดและข้อกำหนด

ด้านมาตรฐานเทคนิคและความปลอดภัยในตัวรถยนต์และชิ้นส่วนที่ใช้ในรถยนต์ที่สูงขึ้น ล้วนส่งผลต่อการพัฒนาเทคโนโลยียานยนต์ ดังนั้นสถานะแวดล้อมทางนโยบายที่จะเอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลงสถานะในการแข่งขันตามปัจจัยแวดล้อมดังกล่าว จึงเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญต่อการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยอย่างยั่งยืน (สถาบันยานยนต์ กระทรวงอุตสาหกรรม, 2555)

ด้วยความสำคัญของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยเลือกศึกษาพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย ทั้ง 2 แห่ง คือ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง ซึ่งเป็นนิคมอุตสาหกรรมหลักที่มีขนาดใหญ่ที่สุดแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก (Amata Group, 2017) และเป็นศูนย์กลางการผลิตยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ของประเทศไทย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ซึ่งให้เห็นว่าบรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน รวมถึงมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผู้วิจัยจึงใช้ตัวแปรดังกล่าวมากำหนดเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุในกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนั้นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ซึ่งใช้แนวคิดและทฤษฎีในการกำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้ 1) บรรยากาศองค์กร แนวคิดของ Putter (2010) 2) ความพึงพอใจในงาน แนวคิดของ Weiss et al. (1967 cited in Martin, 2007) 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน แนวคิดของ Walton (1975 cited in Ali, 2011) และ 4) ความผูกพันต่อองค์กร จากแนวคิดทฤษฎีของ Steers (1977 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552) สำหรับวิธีการวิจัยในวิจัยนี้จะกล่าวต่อไปในบทที่ 3

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research methodology) มีรายละเอียด และขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การพิทักษ์สิทธิ์ผู้เข้าร่วมการวิจัย
7. การวิเคราะห์ข้อมูล
8. กำหนดเกณฑ์การแปลผล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการยานยนต์ และชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย มีจำนวนสถานประกอบการทั้งสิ้น 289 แห่ง ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำนวน 216 แห่ง และ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง จำนวน 73 แห่ง (Amata Group, 2017)

##### กลุ่มตัวอย่าง

##### การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ตัวแบบสมการ โครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM) ซึ่ง Kline (2011 อ้างถึงใน ปกรณ์ ลิม โยชิน, 2555 หน้า 76) กล่าวว่าตัวแบบสมการ โครงสร้าง เป็นเทคนิคที่ต้องใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ ควรกำหนดให้มีขนาด 200 ตัวอย่างขึ้นไป ในขณะที่ Lindeman, Merenda, and Gold (1980 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2556) แนะนำว่า ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมควรมี 20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ (Manifest variable) และ



9665188229

BUU-IThesis 59930083 thesis / recv : 05052562 20:10:59 / seq : 1173



ตัวแปรแฝง (Latent variable) ในโมเดล นอกจากนี้ Comrey and Lee (1992 cited in Pearson & Mundform, 2010, p. 359) ได้ให้ข้อเสนอแนะขนาดตัวอย่างที่เหมาะสม โดยกำหนดขอบเขตของตัวอย่าง ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสม

ขนาดตัวอย่าง	ความเหมาะสมของการวิเคราะห์
50 ราย	แย่มาก (Very Poor)
100 ราย	แย่ (Poor)
200 ราย	พอใช้ได้ (Fair)
300 ราย	ดี (Good)
500 ราย	ดีมาก (Very good)
1,000 ราย	ดีที่สุด (More excellent)

ดังนั้น สำหรับการพิจารณาความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาถึงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมกับการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM) ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมในระดับดีมากตามข้อเสนอของ Comrey and Lee (1992 cited in Pearson & Mundform, 2010, p. 359) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 500 คน โดยผู้วิจัยได้เพิ่มขนาดตัวอย่างเป็น 620 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้มีความเหมาะสมด้วยเทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

#### การสุ่มตัวอย่าง

เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two-Stage sampling) ซึ่งมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จากจำนวนสถานประกอบการยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 289 แห่ง ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำนวน 216 แห่ง และนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง จำนวน 73 แห่ง โดยผู้วิจัยกำหนดสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 แห่ง ตามสัดส่วนของจำนวนสถานประกอบการในแต่ละนิคมอุตสาหกรรม ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับสลากเลือกตัวอย่างสถานประกอบการทั้ง 20 แห่ง แบ่งเป็น

นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำนวน 15 แห่ง และนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง จำนวน 5 แห่ง จากนั้นผู้วิจัยติดต่อไปยังฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการวิจัย หากสถานประกอบการใดไม่สะดวกก็จะทำการสุ่มเลือกสถานประกอบการใหม่มาแทนจนครบจำนวนที่กำหนด

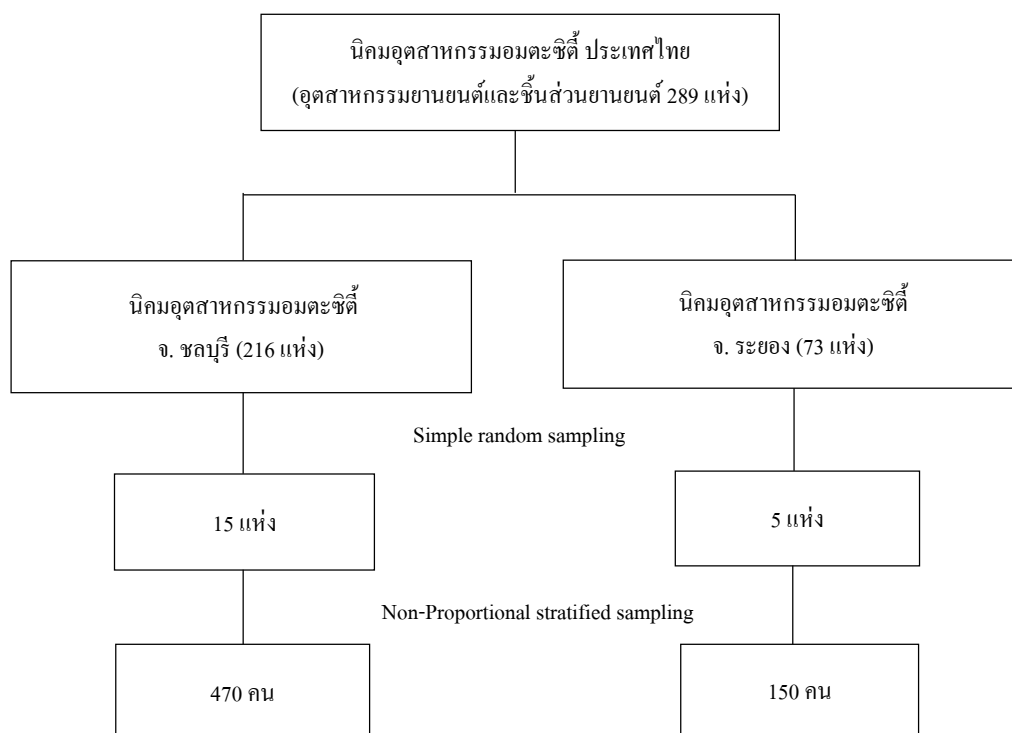
ขั้นตอนที่ 2 จากสถานประกอบการ จำนวน 20 แห่ง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้สัดส่วนที่ไม่เท่ากัน (Non-Proportional stratified sampling) จากสถานประกอบการ 20 แห่ง โดยสถานประกอบการที่มีขนาดใหญ่จะเก็บข้อมูล 40 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยให้ผู้ประสานงานดำเนินการจับสลากสุ่มเลือกพนักงาน ในขั้นนี้จะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 620 คน กรณีที่พนักงานที่ได้รับคัดเลือกให้เป็นกลุ่มตัวอย่างไม่สามารถให้ข้อมูลได้ ผู้วิจัยจะให้ผู้ประสานงานทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างทดแทนให้ครบตามจำนวนที่กำหนด รายละเอียดกลุ่มตัวอย่างดังตารางที่ 7 และภาพที่ 15

ตารางที่ 7 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย (n = 620)

นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย	สถานประกอบการ	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง (คน)
นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี	บริษัท A1	30
	บริษัท A2	30
	บริษัท A3	30
	บริษัท A4	30
	บริษัท A5	30
	บริษัท A6	40
	บริษัท A7	30
	บริษัท A8	40
	บริษัท A9	30
	บริษัท A10	30
	บริษัท A11	30
	บริษัท A12	30
	บริษัท A13	30
	บริษัท A14	30
	บริษัท A15	30

ตารางที่ 7 (ต่อ)

นิคมอุตสาหกรรมมตะซีดี ประเทศไทย	สถานประกอบการ	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง (คน)
นิคมอุตสาหกรรมมตะซีดี จังหวัดระยอง	บริษัท B1	30
	บริษัท B2	30
	บริษัท B3	30
	บริษัท B4	30
	บริษัท B5	30



ภาพที่ 15 วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง



966518829

BUU-IThesis 59930083 thesis / rev: 05052562 20:10:59 / seq: 1173

## ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรในโมเดลสมการ โครงสร้างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous latent variable) คือ บรรยากาศองค์การ (Organizational climate) วัดได้จากตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) นวัตกรรม 2) ความรับผิดชอบ 3) มาตรฐาน 4) การให้รางวัล และ 5) ความชัดเจน

2. ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous latent variable) มี 3 ตัวแปร ได้แก่

2.1 ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) วัดได้จากตัวแปรแฝง 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในงานภายใน และ 2) ความพึงพอใจในงานภายนอก

2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) วัดได้จากตัวแปรแฝง 8 ตัวแปร ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน 7) ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 8) การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.3 ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational commitment) วัดได้จากตัวแปรแฝง 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ และ 3) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

รายละเอียดความหมายเชิงปฏิบัติการของตัวแปรแฝงทั้ง 18 ตัวแปร ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการของตัวแปรในแบบจำลองสมการ โครงสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ
<b>บรรยากาศองค์การ</b>	
1. นวัตกรรม (OCD)	<p>การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการได้รับแรงกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานในเรื่องต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การได้รับการสนับสนุนให้เรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน หรือแผนกอื่น ๆ</li> <li>- การได้รับการสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ หรือวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้ดีขึ้น</li> <li>- การกล้าที่จะเสนอแนวคิด หรือวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน</li> <li>- การมีโอกาสได้เรียนรู้ทักษะ และพัฒนาความสามารถใหม่ ๆ ในการทำงาน</li> </ul>

## ตารางที่ 8 (ต่อ)

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ
2. ความรับผิดชอบ (OCR)	<p>การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการทำงานในเรื่องต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การมีทรัพยากรที่เพียงพอในการทำงานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ ระบบต่าง ๆ เป็นต้น</li> <li>- การมีข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอในการทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>- การมีอำนาจหน้าที่เพียงพอในการทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul>
3. มาตรฐาน (OCS)	<p>การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับมาตรฐานการทำงานในเรื่องต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- องค์กรมีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับองค์กรอื่น เพื่อให้เกิดการทำงานที่ดีขึ้น</li> <li>- องค์กรมีการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>- องค์กรให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการของลูกค้าทั้งภายในและภายนอกองค์กร</li> <li>- การนำผลการตัดสินใจของฝ่ายบริหารมาดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul>
4. การให้รางวัล (OCRW)	<p>การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงานในเรื่องต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เชื่อว่าได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ทำ</li> <li>- หากมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นจะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น</li> <li>- การได้รับคำยกย่อง ชมเชย เมื่อปฏิบัติงานดี</li> <li>- หากมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นจะมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ</li> </ul>
5. ความชัดเจน (OCC)	<p>การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความชัดเจนในการทำงานในเรื่องต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- องค์กรมีเป้าหมายและกลยุทธ์ทางธุรกิจที่ชัดเจน</li> <li>- แผนกมีวัตถุประสงค์การทำงานที่ชัดเจน</li> <li>- เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับเป้าหมายขององค์กร</li> <li>- เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับเป้าหมายของแผนก</li> <li>- เชื่อว่างานที่ทำอยู่ทุกวันเป็นส่วนหนึ่งในเป้าหมายขององค์กร</li> <li>- เชื่อว่างานที่ทำอยู่ทุกวันเป็นส่วนหนึ่งในเป้าหมายของแผนก</li> <li>- เชื่อว่าลักษณะงานในอาชีพมีความชัดเจน</li> <li>- เข้าใจว่าผลการปฏิบัติงานถูกประเมินผลอย่างชัดเจน</li> </ul>

## ตารางที่ 8 (ต่อ)

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ
<b>ความพึงพอใจในงาน</b>	
6. ความพึงพอใจในงานภายใน (JSD)	<p>ความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยวัดจากความพอใจในเรื่องต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานที่ทำอยู่ทำให้ไม่สามารถอยู่เฉยได้</li> <li>- งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาทำงานด้วยตนเอง</li> <li>- งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาทำงานที่แตกต่างกันไปตามช่วงเวลา</li> <li>- รู้สึกพอใจที่เป็นส่วนหนึ่งในองค์กร</li> <li>- งานที่ทำอยู่ไม่ขัดกับจิตสำนึกของตนเอง</li> <li>- งานที่ทำอยู่ทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน</li> <li>- งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาที่จะได้ทำอะไรให้กับบุคคลอื่น ๆ ในที่ทำงาน</li> <li>- งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาที่จะได้บอกคนอื่น ๆ ในที่ทำงาน ว่าควรจะทำอย่างไร</li> <li>- งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาได้ใช้ความสามารถในการทำงาน</li> <li>- การมีอิสระในการคิดและตัดสินใจในการทำงาน</li> <li>- การมีโอกาที่จะได้ทำงานตามวิธีของตนเอง</li> <li>- การได้รับความสำเร็จจากการทำงาน</li> </ul>
7. ความพึงพอใจในงานภายนอก (JSE)	<p>ความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยวัดจากความพอใจในเรื่องต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- พอใจวิธีการทำงานของหัวหน้างาน</li> <li>- พอใจความสามารถในการตัดสินใจของหัวหน้างาน</li> <li>- งานที่ทำอยู่ทำให้รู้ว่านโยบายของบริษัทมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ</li> <li>- พอใจกับค่าจ้างและปริมาณงานที่ทำ</li> <li>- การมีโอกาก้าวหน้าในการทำงาน</li> <li>- พอใจสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร</li> <li>- เพื่อนร่วมงานอยู่และทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี</li> <li>- การได้รับการยกย่อง เมื่อปฏิบัติงานดี</li> </ul>

## ตารางที่ 8 (ต่อ)

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงาน</b>	
8. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (QWLA)	<p>การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจากการทำงานในเรื่องต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน</li> <li>- การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงานที่มีลักษณะงานคล้ายกัน</li> <li>- การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ</li> <li>- สวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรมีความเหมาะสม เช่น เงินสนับสนุนการศึกษา ค่ารักษาพยาบาล ค่าทันตกรรม ฯลฯ</li> </ul>
9. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (QWLSH)	<p>การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ รวมถึงเวลาในการทำงานและปริมาณงานที่มีความเหมาะสมในเรื่องต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม</li> <li>- ภาระงานหรือปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม</li> <li>- องค์กรมีเทคโนโลยีที่อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ</li> <li>- สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น มีความสะอาด แสงสว่างเพียงพอ มีอากาศถ่ายเทสะดวก เป็นต้น</li> <li>- องค์กรมีอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยที่เพียงพอ</li> </ul>
10. การพัฒนาศักยภาพของบุคคล (QWLD)	<p>การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงานในเรื่องต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานได้อย่างเต็มที่</li> <li>- รู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความสำคัญต่อองค์กร</li> <li>- การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถหลายด้านในการทำงาน</li> <li>- การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น</li> <li>- การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานในความรับผิดชอบที่สูงขึ้น</li> </ul>

## ตารางที่ 8 (ต่อ)

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ
11. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (QWLG)	<p>การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานในเรื่องต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- องค์การมีการส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</li> <li>- การได้รับการสนับสนุนในการเข้าฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะในการทำงาน</li> <li>- การได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในงาน เช่น การศึกษาดูงาน สัมมนา การศึกษาต่อ เป็นต้น</li> </ul>
12. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (QWLSI)	<p>การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการมีโอกาสได้ทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นในเรื่องต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สถานที่ทำงาน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ เป็นต้น</li> <li>- เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน</li> <li>- เพื่อนร่วมงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี</li> <li>- ผู้ร่วมงานให้การยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน</li> </ul>
13. สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน (QWLC)	<p>การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการให้ความเคารพซึ่งกันและกันในการทำงานในเรื่องต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- องค์การให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน</li> <li>- การมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างอิสระ</li> <li>- พอใจกฎระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่องค์การกำหนดไว้</li> <li>- การให้ความเคารพความเป็นส่วนตัวซึ่งกันและกัน</li> </ul>
14. ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (QWLW)	<p>การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในเรื่องต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานที่ทำอยู่ทำให้ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว หรือใช้ชีวิตส่วนตัว</li> <li>- งานที่ทำอยู่ส่งผลกระทบต่อเวลาพักผ่อนจากการทำงาน</li> <li>- ช่วงเวลาทำงานและเวลาพักจากการทำงานมีความสมดุลกัน</li> </ul>



## ตารางที่ 8 (ต่อ)

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ
15. การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (QWLSR)	<p>การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการทำงานในองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม</li> <li>- องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีและได้รับการยอมรับจากสังคม</li> <li>- องค์กรให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม</li> <li>- องค์กรมีการส่งมอบบริการและผลิตภัณฑ์ที่ดีต่อสังคม</li> </ul>
<b>ความผูกพันต่อองค์กร</b>	
16. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (OCMB)	<p>การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรในเรื่องต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มักจะบอกกล่าวสิ่งดีขององค์กรนี้กับเพื่อน ๆ ว่าเป็นองค์กรที่ยิ่งใหญ่ที่นำทำงาน</li> <li>- เชื่อมั่นว่าค่านิยมของตนเองและค่านิยมขององค์กรนี้ มีความคล้ายคลึงกัน</li> <li>- รู้สึกภูมิใจที่จะบอกคนอื่น ๆ ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้</li> <li>- มีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่เลือกทำงานที่องค์กรนี้แทนที่จะทำงานในองค์กรอื่น ๆ</li> <li>- บ่อยครั้งที่ไม่เห็นด้วยกับนโยบายสำคัญ ๆ ขององค์กรนี้</li> <li>- รู้สึกเป็นห่วงเป็นใยในภาพลักษณ์ขององค์กรนี้</li> <li>- นี่คือองค์กรที่ดีที่สุดในการทำงาน</li> </ul>
17. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (OCMW)	<p>การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการได้ใช้ความสามารถและความพยายามของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จในเรื่องต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีความเต็มใจทุ่มเทให้กับงานมากกว่าที่คาดหวัง</li> <li>- มีความพร้อมในการปฏิบัติงานทุก ๆ งานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้ทำงานอยู่กับองค์กรนี้</li> <li>- องค์กรนี้สร้างแรงบันดาลใจให้นำศักยภาพสูงสุดมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่</li> </ul>
18. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (OCMD)	<p>การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยไม่คิดจะลาออกจากองค์กรในเรื่องต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- รู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรนี้อย่างมาก</li> <li>- หากมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น แม้ว่าจะเป็นเรื่องเล็กน้อยจะลาออกจากงาน</li> <li>- คงจะไม่ได้ประโยชน์มากนัก ถ้ายังจะทำงานต่อไปกับองค์กรนี้</li> <li>- การที่ตัดสินใจทำงานที่องค์กรนี้ ถือเป็นความผิดพลาด</li> </ul>

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed-ended questions) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และนิคมอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงาน มีรายละเอียดดังนี้

ข้อที่ 1 เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) ได้แก่

1. ชาย
2. หญิง

ข้อที่ 2 อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) แบ่งออกเป็น 4 ช่วง ได้แก่

1. ต่ำกว่า 25 ปี
2. 25-29 ปี
3. 30-34 ปี
4. 35 ปี ขึ้นไป

ข้อที่ 3 ระดับการศึกษาสูงสุด ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) แบ่งออกเป็น 3 ช่วง ได้แก่

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี
3. สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 4 ตำแหน่งงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) ได้แก่

1. พนักงาน
2. หัวหน้างาน/ ผู้จัดการ/ ผู้บริหาร

ข้อที่ 5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) แบ่งออกเป็น 5 ช่วง ได้แก่

1. น้อยกว่า 1 ปี
2. 1-3 ปี
3. 4-6 ปี
4. 7-9 ปี
5. ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป



966518829

BUU\_1Thesis 59930083 thesis / recv: 05052562 20:10:59 / seq: 1173

ข้อที่ 6 นิคมอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) ได้แก่

1. นิคมอุตสาหกรรมอมตะซีดี จังหวัดชลบุรี (อมตะนคร)
2. นิคมอุตสาหกรรมอมตะซีดี จังหวัดระยอง

ตอนที่ 2 แบบวัดบรรยากาศองค์การ เป็นแบบวัดที่ปรับปรุงมาจากแบบวัดของ Putter (2010) ประกอบด้วย ข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด 23 ข้อ เพื่อวัดองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ นวัตกรรม (OCI1-OCI4) ความรับผิดชอบ (OCR5-OCR7) มาตรฐาน (OCS8-OCS11) การให้รางวัล (OCRW12-OCRW15) และความชัดเจน (OCC16-OCC23) โดยใช้มาตรวัด 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับการรับรู้	คะแนน
จริง	5
ค่อนข้างจริง	4
ไม่แน่ใจว่าจริงหรือไม่จริง	3
ค่อนข้างไม่จริง	2
ไม่จริง	1

ตอนที่ 3 แบบวัดความพึงพอใจในงาน เป็นแบบวัดที่ปรับปรุงมาจากแบบวัดของ Weiss et al. (1967 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552) ที่ชื่อว่า Minnesota satisfaction questionnaire (MSQ) ประกอบด้วย ข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด 20 ข้อ เพื่อวัดองค์ประกอบ 2 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในงานภายใน (JSI1, JSI2, JSI3, JSI4, JSI7, JSI8, JSI9, JSI10, JSI11, JSI15, JSI16, JSI20) และความพึงพอใจในงานภายนอก (JSE5, JSE6, JSE12, JSE13, JSE14, JSE17, JSE18, JSE19) โดยใช้มาตรวัด 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความพึงพอใจ	คะแนน
พอใจ	5
ค่อนข้างพอใจ	4
ไม่แน่ใจว่าพอใจหรือไม่พอใจ	3
ค่อนข้างไม่พอใจ	2
ไม่พอใจ	1

ตอนที่ 4 แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นแบบวัดที่ปรับปรุงมาจากแบบวัดของ Timossi et al. (2008) ประกอบด้วย ข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบ จำนวน 32 ข้อ เพื่อวัด องค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (QWLA1-QWLA4) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (QWLSH5-QWLSH9) การพัฒนาศักยภาพของบุคคล (QWLD10-QWLD14) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (QWLG15-QWLG17) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (QWLSI18-QWLSI21) สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน (QWLC22-QWLC25) ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (QWLW26-QWLW28) และการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (QWLSR29-QWLSR32) โดยใช้มาตรวัด 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับการรับรู้	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
จริง	5	1
ค่อนข้างจริง	4	2
ไม่แน่ใจว่าจริงหรือไม่จริง	3	3
ค่อนข้างไม่จริง	2	4
ไม่จริง	1	5

สำหรับข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ QWLW26 และ QWLW27 ส่วนข้อคำถามอื่น ๆ เป็นคำถามเชิงบวกทั้งหมด

ตอนที่ 5 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบวัดที่ปรับปรุงมาจากแบบวัดของ Mowday et al. (1982 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552) ประกอบด้วย ข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบ จำนวน 14 ข้อ เพื่อวัดองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (OCMB1-OCMB7) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (OCMW8-OCMW10) และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (OCMD11-OCMD14) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาปรับระดับมาตรวัดแบบสอบถามจากต้นฉบับของ Mowday et al. (1979; 1982) จาก 7 ระดับ เป็น 5 ระดับ เพื่อให้ง่ายต่อผู้ตอบแบบสอบถามในการตัดสินใจเลือกตอบ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับการรับรู้	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
จริง	5	1
ค่อนข้างจริง	4	2
ไม่แน่ใจว่าจริงหรือไม่จริง	3	3
ค่อนข้างไม่จริง	2	4
ไม่จริง	1	5

ข้อคำถามเชิงบวก ได้แก่ OCMB1, OCMB2, OCMB3, OCMB4, OCMB6, OCMB7, OCMW8, OCMW9 และ OCMW10

ข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ OCMB5, OCMD11, OCMD12, OCMD13 และ OCMD14 สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2-5 เป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และเป็นมาตรวัดประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556, หน้า 225)

## การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

### การสร้างเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา ได้แก่ บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดจากงานวิจัยที่ผ่านมา ซึ่งเป็นแบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ และเครื่องมือดังกล่าวมีคุณภาพสามารถนำไปใช้ได้จริงในการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งแบบวัดต้นฉบับที่นำมาปรับใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีค่าความน่าเชื่อถือ ดังนี้

แบบวัดบรรยากาศองค์กร ผู้วิจัยปรับใช้แบบวัดของ Putter (2010) เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด 23 ข้อ แบบสอบถามต้นฉบับมีค่าความเชื่อมั่นจำแนกตามรายด้านดังนี้ นวัตกรรม ความรับผิดชอบ มาตรฐาน การให้รางวัล และความชัดเจน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .80, .75, .76, .78 และ .86 ตามลำดับ เมื่อผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง จำนวน 23 ข้อ

แบบวัดความพึงพอใจในงาน โดยปรับใช้แบบวัดความพึงพอใจในงานของ Weiss et al. (1967 อ้างถึงใน พิเชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552) ที่ชื่อว่า Minnesota satisfaction questionnaire (MSQ) เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด 20 ข้อ แบบสอบถามต้นฉบับมีค่าความเชื่อมั่น

ดังนี้ ความพึงพอใจในงานภายใน ความพึงพอใจในงานภายนอกและความพึงพอใจในงานทั่วไป มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .80 และ .90 เมื่อผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง จำนวน 20 ข้อ

แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยปรับใช้แบบวัดของ Timossi et al. (2008) ที่ได้พัฒนาเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Walton เป็นข้อคำถามเชิงบวก และเชิงลบ จำนวน 34 ข้อ พบว่าเครื่องมือวัดดังกล่าวมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .96 เมื่อผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง จำนวน 32 ข้อ

แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร โดยปรับใช้แบบวัดของ Mowday et al. (1982 อ้างถึงใน พิซิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552) เป็นข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบ จำนวน 15 ข้อ โดยเครื่องมือวัดดังกล่าวมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .90 เมื่อผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง จำนวน 14 ข้อ

2. กำหนดลักษณะของประเภทคำถาม และมาตรวัดของแต่ละตัวแปร เกณฑ์การให้คะแนนและความหมายของคะแนน

#### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดจากงานวิจัยที่ผ่านมาซึ่งแบบวัดทั้ง 4 ตัวแปร ได้แก่ บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบวัดที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากงานวิจัยที่ผ่านมาแล้ว ทั้งนี้ผู้วิจัยได้มีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามอีกครั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่ศึกษา โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมตามองค์ประกอบที่กำหนด และพิจารณาประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะของการวิจัย โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 4 ท่าน ดังรายนามต่อไปนี้

1.1 รองศาสตราจารย์ ดร. พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต อาจารย์ประจำ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

1.2 ดร. กาญจนา บุญยัง อาจารย์ประจำ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

1.3 ดร. เพชรรัตน์ วิริยะสืบพงศ์ อาจารย์ประจำ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

1.4 ดร. วสันต์ สกุลกิจกาญจน์ อาจารย์ประจำ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 4 ท่าน พบว่า ข้อคำถามทั้งหมดมีค่าดัชนี IOC อยู่ระหว่าง 0.50-1.00 ถือว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ที่ต้องการวัดจากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (สุวิมล ติรกานันท์, 2550)

3. ผู้วิจัยทำการปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 4 ท่าน แล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้ง รายละเอียดการปรับปรุงข้อคำถาม ดังภาคผนวก ง

4. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาและปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้กับพนักงาน จำนวน 30 คน ที่มีลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบความเป็นปรนัยของข้อคำถามและความเหมาะสมขององค์ประกอบของข้อคำถาม จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่า Cronbach's Alpha ซึ่งเกณฑ์การยอมรับค่าความเชื่อมั่นสำหรับการวิจัยนี้ ใช้เกณฑ์ค่า Cronbach's Alpha กำหนดที่ .60 ขึ้นไป (Griethuijsen et al., 2014 cited in Taber, 2016)

ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรบรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ มีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ .93, .90, .91 และ .82 ตามลำดับ แสดงว่าแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงได้ สำหรับค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบ รายละเอียดดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (n = 30)

แบบสอบถาม	จำนวน ข้อคำถาม	Cronbach's Alpha
<b>บรรยากาศองค์การ</b>	<b>23</b>	<b>.93</b>
1. นวัตกรรม	4	.63
2. ความรับผิดชอบ	3	.65
3. มาตรฐาน	4	.82
4. การให้รางวัล	4	.81
5. ความชัดเจน	8	.92
<b>ความพึงพอใจในงาน</b>	<b>20</b>	<b>.90</b>
1. ความพึงพอใจในงานภายใน	12	.86
2. ความพึงพอใจในงานภายนอก	8	.80

## ตารางที่ 9 (ต่อ)

แบบสอบถาม	จำนวน ข้อคำถาม	Cronbach's Alpha
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงาน</b>	<b>32</b>	<b>.91</b>
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4	.62
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	5	.68
3. การพัฒนาศักยภาพของบุคคล	5	.82
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3	.68
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	4	.86
6. สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	4	.91
7. ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3	.71
8. การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4	.84
<b>ความผูกพันต่อองค์กร</b>	<b>14</b>	<b>.82</b>
1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	7	.74
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร	3	.75
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	4	.85

**การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อไปยังฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย
2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา เสนอไปยังผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือ พร้อมทั้งส่งแบบสอบถามไปซองปิดผนึกอย่างดี โดยผู้วิจัยได้นำส่งแบบสอบถามด้วยตนเองในบางส่วน และบางส่วนใช้การส่งทางไปรษณีย์ให้กับผู้ประสานงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และขอความอนุเคราะห์ในการกระจายแบบสอบถาม พร้อมชี้แจงขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ผู้ประสานงานดำเนินการแทน



966518529

BUU\_1Thesis\_59930083\_thesis / recv: 05052562\_20:10:59 / seq: 1173



3. สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ผู้วิจัยโทรศัพท์ติดตามสถานะการได้รับเอกสารจากผู้ประสานงาน ภายหลังจากส่งไปรษณีย์ 4 วัน

4. หลังจากส่งแบบสอบถาม 2 สัปดาห์ ผู้วิจัยโทรศัพท์ติดตามสถานะการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ประสานงานเพื่อนัดวัน เวลา และสถานที่ในการรับแบบสอบถามคืน

5. ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวนทั้งสิ้น 562 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.65 ของแบบสอบถามที่ส่งรายละเอียดดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 จำนวนแบบสอบถามที่ส่ง จำนวนและร้อยละของแบบสอบถามที่สมบูรณ์  
จำแนกตามสถานประกอบการ

ลำดับที่	สถานประกอบการ	จำนวน แบบสอบถามที่ส่ง	แบบสอบถาม ที่สมบูรณ์ n (%)
<b>นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี</b>			
1	บริษัท A1	30	28 (93.33)
2	บริษัท A2	30	25 (83.33)
3	บริษัท A3	30	26 (86.67)
4	บริษัท A4	30	26 (86.67)
5	บริษัท A5	30	22 (73.33)
6	บริษัท A6	40	36 (90.00)
7	บริษัท A7	30	30 (100.00)
8	บริษัท A8	40	35 (87.50)
9	บริษัท A9	30	26 (86.67)
10	บริษัท A10	30	30 (100.00)
11	บริษัท A11	30	28 (93.33)
12	บริษัท A12	30	28 (93.33)
13	บริษัท A13	30	30 (100.00)
14	บริษัท A14	30	30 (100.00)
15	บริษัท A15	30	28 (93.33)

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ลำดับที่	สถานประกอบการ	จำนวน แบบสอบถามที่ส่ง	แบบสอบถาม ที่สมบูรณ์ n (%)
<b>นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง</b>			
16	บริษัท B1	30	25 (83.33)
17	บริษัท B2	30	27 (90.00)
18	บริษัท B3	30	26 (86.67)
19	บริษัท B4	30	26 (86.67)
20	บริษัท B5	30	30 (100.00)
	รวม	620	562 (90.65)

### การพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมการวิจัย

ผู้วิจัยขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย ในมนุษย์ของวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ โดยได้รับเอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เลขที่ 79-2561 วันที่ให้การรับรอง 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2561 สำหรับการพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมการวิจัย คือ การที่ผู้เข้าร่วมมีสิทธิที่จะตอบรับหรือปฏิเสธในการเข้าร่วมการวิจัยและเมื่อเข้าร่วมการวิจัยแล้ว สามารถยุติการเข้าร่วมวิจัยในช่วงใดก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องแจ้งเหตุผลต่อผู้วิจัย ทั้งนี้จะไม่มีผลกระทบใด ๆ และข้อมูลที่ได้จะถูกเก็บไว้เป็นความลับและจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการรวบรวมแบบสอบถาม ที่สมบูรณ์ทั้งหมด นำมาวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิจัย โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และนิคมอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับบรรยายของค่าการ ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิต ในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสูงสุด (Max) ค่าต่ำสุด (Min) ค่าความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) โดยปกติถ้าค่าความเบ้และความโด่งไม่เกิน  $\pm 2$  แสดงว่า ข้อมูลมีการกระจายแบบปกติ (Normality) (George & Mallery, 2010 cited in Muzaffar, 2016)

### 3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis: EFA)

เป็นการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้หรือตัวแปรแฝงซึ่งมีจำนวนมาก ทำให้ทราบว่าตัวแปรใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กันมาก หรือมีตัวแปรใดบ้างที่ไม่มีความสัมพันธ์กัน เพื่อลดจำนวนตัวแปร และยืนยันความถูกต้องของโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ว่าเป็นไปตามที่ผู้วิจัยคาดไว้หรือไม่ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal component analysis: PCA) โดยใช้การหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal rotation) ด้วยวิธี Varimax เพื่อจัดกลุ่มตัวแปรอิสระ ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าตัวแปรบ่งชี้ใดควรอยู่ในองค์ประกอบใด (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556) เกณฑ์การพิจารณา ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 เกณฑ์พิจารณาองค์ประกอบของตัวแปร

ค่าสถิติ	เกณฑ์พิจารณา
1. ค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of sampling adequacy)	ค่า KMO มีค่า .80 ขึ้นไป หมายถึง เหมาะสมดีมาก (กรีซ แรงสูงเนิน, 2554; Hair & Others, 1998, p. 99 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2556)
2. ค่า p-value ของ Bartlett's test of sphericity	มีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value < .05) (กรีซ แรงสูงเนิน, 2554; ยุทธ ไกยวรรณ, 2556)
3. ค่าความร่วมกัน (Communality)	ค่าอยู่ระหว่าง 0-1 (กรีซ แรงสูงเนิน, 2554; ยุทธ ไกยวรรณ, 2556)
4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient: R)	ค่าความสัมพันธ์จะต้องไม่น้อยกว่า $\pm 3$ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556; ยุทธ ไกยวรรณ, 2556)
5. ค่าไอเกน (Eigenvalue)	ค่าไอเกน มากกว่า 1 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556; ยุทธ ไกยวรรณ, 2556)
6. ค่าสะสมของร้อยละ (Cumulative %)	ค่าความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบที่สกัดได้ทุกตัวรวมกัน จะต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 (ยุทธ ไกยวรรณ, 2556)
7. ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading)	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .60 ขึ้นไป และแต่ละองค์ประกอบ ต้องมีตัวบ่งชี้อย่างน้อย 3 ตัวแปร (Costello & Osborne, 2005)

#### 4. การวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA)

เป็นการตรวจสอบหรือยืนยันว่าปัจจัยแฝงที่ทำการศึกษา สามารถวัดจากตัวแปรบ่งชี้ที่กำหนดไว้หรือไม่ การวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงยืนยันมี 2 ขั้นตอน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556) ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First order confirmatory factor analysis) เป็นการตรวจสอบว่าตัวแปรบ่งชี้สามารถวัดปัจจัยแฝงได้หรือไม่ ซึ่งเป็นการยืนยันเพียงอันดับเดียว โดยใช้เกณฑ์การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล ดังตารางที่ 12

4.2 การวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second order confirmatory factor analysis) เป็นการยืนยันปัจจัยแฝงต่อจากการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและปัจจัยแฝงในโมเดลว่ามีความสัมพันธ์เพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างหรือไม่ โดยใช้เกณฑ์การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล ดังตารางที่ 12 และใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อแสดงระดับความสัมพันธ์และเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบ่งชี้

#### 5. การตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

การตรวจสอบโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคทางสถิติโมเดลสมการ โครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM) ผู้วิจัยใช้หลักการทดสอบ Maximum likelihood ซึ่งเป็นวิธีที่มีความนิยมใช้อย่างแพร่หลาย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556) เพื่อตรวจสอบว่าโมเดลสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลมาหรือไม่ โดยการตรวจสอบจะพิจารณาความกลมกลืนของการวัดภาพรวมทั้งหมดของโมเดลสมการ โครงสร้าง จากค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of fit measures) โดยใช้เกณฑ์การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล ดังนี้

5.1 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (Relative chi-square:  $\chi^2/df$ ) เนื่องจากค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square:  $\chi^2$ ) มีความอ่อนไหวกับการวิเคราะห์ที่ใช้งานขนาดตัวอย่างขนาดใหญ่ จะทำให้ค่าไค-สแควร์มีค่ามาก หรือมีโอกาสที่จะสรุปว่าโมเดลไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556) จึงควรพิจารณาจากค่าไค-สแควร์หารด้วยค่าองศาอิสระ (Degree of freedom) เป็นเกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องของโมเดล โดยเกณฑ์ในการพิจารณาคือ ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ควรมีค่าต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม (Bollen, 1989 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2556; Kline, 1998 อ้างถึงใน กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556)

5.2 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (Root mean square error of approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมตริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร (Byrne, 1998 cited in Hooper, Coughlan, & Mullen, 2008) โดยทั่วไปค่า RMSEA ควรมีค่าต่ำกว่าหรือเท่ากับ .08 เป็นระดับที่ยอมรับได้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าที่เข้าใกล้ 0 ถือว่าเป็นค่าที่ดีที่สุด (Schermele-Engel, Moosbrugger, & Muller, 2003; Hooper et al., 2008)

5.3 ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Root mean residual: RMR) โดยปกติค่า RMR ควรมีค่าต่ำกว่าหรือเท่ากับ .08 เป็นระดับที่ยอมรับได้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ยุทธ ไกยวรรณ, 2556)

5.4 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน (Goodness of fit index: GFI) ค่าดัชนี GFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 โดยทั่วไป ถ้าค่า GFI มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .90 แสดงว่าโมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Schumacker & Lomax, 2010)

5.5 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative fit index: CFI) เป็นค่าที่บอกว่าโมเดลที่นำมาตรวจสอบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น ค่า CFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 โดยทั่วไป ถ้าค่า CFI มีค่าดัชนีมากกว่าหรือเท่ากับ .90 ถือว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Ramlall, 2017; สุวิมล ติรกันันท์, 2553)

5.6 ค่าดัชนีความสอดคล้องที่เพิ่มขึ้น (Incremental fit index: IFI) ค่า IFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 โดยทั่วไป ค่า IFI ควรมีค่าดัชนีมากกว่าหรือเท่ากับ .90 (Ramlall, 2017) ถ้าค่า IFI ยิ่งเข้าใกล้ 1 จะบ่งบอกว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากที่สุด (Bollen, 1986 อ้างถึงใน กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556)

5.7 ค่าดัชนีที่แสดงการยอมรับของโมเดล (Tucker-Lewis index: TLI) ค่า TLI มีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 ถ้าค่า TLI มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Schumacker & Lomax, 2010)

จากรายละเอียดค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล ผู้วิจัยสรุปเกณฑ์การพิจารณาจากค่าดัชนีทั้ง 7 รายการ ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 สรุปเกณฑ์การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล

ค่าดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์พิจารณา
1. ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ ( $\chi^2/df$ )	$\leq 3$ (Bollen, 1989 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2556; Kline, 1998 อ้างถึงใน กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2556)
2. ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA)	$\leq .08$ (Schermelleh-Engel et al., 2003; Hooper et al., 2008)
3. ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR)	$\leq .08$ (ยุทธ ไกยวรรณ, 2556)
4. ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน (GFI)	$\geq .90$ (Schumacker & Lomax, 2010)
5. ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI)	$\geq .90$ (Ramlall, 2017; สุวิมล ตีรกันันท์, 2553)
6. ค่าดัชนีความสอดคล้องที่เพิ่มขึ้น (IFI)	$\geq .90$ (Bollen, 1986 อ้างถึงใน กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2556; Ramlall, 2017)
7. ค่าดัชนีที่แสดงการยอมรับของโมเดล (TLI)	$\geq .90$ (Schumacker & Lomax, 2010)

อย่างไรก็ตาม ภายหลังจากตรวจสอบโมเดลสมมติฐาน หากพบว่าโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องดำเนินการปรับ โมเดล (Model modification) เพื่อให้ค่าสถิติเป็นที่ยอมรับตามเกณฑ์การพิจารณาที่กำหนด โดยผู้วิจัยใช้วิธีการปรับ โมเดล ดังนี้

1. การเชื่อมลูกศรสองหัวระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปร เป็นวิธีที่ช่วยให้ค่าสถิติดีขึ้น เนื่องจากการเพิ่มลูกศรหนึ่งเส้นถือเป็นการเพิ่มพารามิเตอร์อีกพารามิเตอร์หนึ่งซึ่งจะมีผลทำให้ค่า  $df$  ลดลงจำนวน 1 ค่าทุกครั้งที่มีการเพิ่มเส้นลูกศรเชื่อมค่าความคลาดเคลื่อนของสองตัวแปร โดยการพิจารณาจากค่า Modification indices (MI) เพื่อดูว่าตัวแปรใดที่สมควรปรับ โดยพิจารณาจากค่า MI ที่มากที่สุด (กรีซ แรงสูงเนิน, 2554; กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2556; ยุทธ ไกยวรรณ, 2556)

2. การรวมตัวแปร (Item parceling) เป็นการรวมตัวแปรแล้วสร้างตัวแปรใหม่ที่มาจากค่าเฉลี่ยของตัวแปรเดิม เพื่อปรับให้ค่าดัชนีความสอดคล้องของ โมเดลเป็นที่ยอมรับมากยิ่งขึ้น โดยพิจารณาจากคู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูง จากค่า Sample correlation กล่าวคือค่า Correlation ที่มีค่าสูงกว่า .80 แสดงว่าคู่ตัวแปรดังกล่าววัดในสิ่งเดียวกันจึงสามารถรวมเป็นตัวแปรเดียวกัน (กรีซ แรงสูงเนิน, 2554)

3. การลดจำนวนตัวแปร (Data reduction) เป็นการลดจำนวนตัวแปรในโมเดลให้น้อยลง เนื่องจากตัวแปรในโมเดลที่มากเกินไป อาจเป็นไปได้ว่าตัวแปรบางคู่มีความสัมพันธ์ที่ใกล้เคียงกัน หรือสามารถวัดในสิ่งเดียวกัน จึงทำให้โมเดลไม่สอดคล้อง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องตัดตัวแปรออกจากโมเดล โดยพิจารณาจากค่า Standardized residual covariances เพื่อหาตัวแปรที่มีค่ามากกว่า  $\pm 2$  แสดงว่าคู่ตัวแปรนั้น ๆ เป็นตัวแปรที่ไม่เหมาะสม หรือพิจารณาจากค่า Modification indices (MI) เพื่อดูว่าตัวแปรใดที่สมควรปรับ โดยพิจารณาจากค่า MI ที่มากที่สุด และพิจารณาการตัดตัวแปรบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Regression weight) น้อยออกจากโมเดล (กรีซ แร่งสูงเนิน, 2554)

4. ภายหลังจากเชื่อมลูกศรสองหัวระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปร การรวมตัวแปร และการลดจำนวนตัวแปร หากพบว่าโมเดลยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจำเป็นต้องทำการปรับโมเดลโดยการตัดตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลออกจากโมเดล โดยพิจารณาจากค่าสถิติทดสอบ Z (Critical ratio: CR) โดยปกติค่า CR ควรจะมีค่ามากกว่า 1.96 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556)

### กำหนดเกณฑ์การแปลผล

เกณฑ์การแปลความหมายของเครื่องมือ ผู้วิจัยใช้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละตัวแปรมาใช้ในการแปลความหมาย โดยกำหนดความหมายของค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2560, หน้า 54)

1. การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของบรรยากาศองค์การ มีดังนี้
  - 4.51-5.00 หมายถึง การรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด
  - 3.51-4.50 หมายถึง การรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก
  - 2.51-3.50 หมายถึง การรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
  - 1.51-2.50 หมายถึง การรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับน้อย
  - 1.00-1.50 หมายถึง การรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด
2. การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน มีดังนี้
  - 4.51-5.00 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากที่สุด
  - 3.51-4.50 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก
  - 2.51-3.50 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง
  - 1.51-2.50 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับน้อย
  - 1.00-1.50 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีดังนี้
- 4.51-5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดีมาก
  - 3.51-4.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี
  - 2.51-3.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับพอใช้
  - 1.51-2.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับไม่ดี
  - 1.00-1.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับไม่ดีมาก
4. การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้
- 4.51-5.00 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
  - 3.51-4.50 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
  - 2.51-3.50 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
  - 1.51-2.50 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
  - 1.00-1.50 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด



966518829

BUU\_1Thesis 59930083 thesis / recv: 05052562 20:10:59 / seq: 1173



## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยคือ 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร และ 3) เพื่อตรวจสอบโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ประเทศไทย ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 7 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน

2.3 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

2.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

3.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

3.1.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรบรรยากาศองค์การ

3.1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรความพึงพอใจในงาน

3.1.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ทำงาน

3.1.4 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

3.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร



966518529

BUU\_1Thesiss\_59930083\_thesis / recv : 05052562 20:10:59 / seq: 1173

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลการวัด

4.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลการวัดบรรยากาศ  
องค์การ

4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลการวัด  
ความพึงพอใจในงาน

4.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลการวัดคุณภาพชีวิต  
ในการทำงาน

4.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลการวัดความผูกพัน  
ต่อองค์การ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลการวัด

5.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลการวัดบรรยากาศ  
องค์การ

5.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลการวัด  
ความพึงพอใจในงาน

5.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลการวัดคุณภาพชีวิต  
ในการทำงาน

5.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลการวัดความผูกพัน  
ต่อองค์การ

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงปัจจัยเชิงสาเหตุ

ตอนที่ 7 ผลการตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์

7.1 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างกับสมมติฐาน

7.2 การปรับโครงสร้างโมเดลให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการ  
วิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

### ความหมายและสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

Bartlett's test	หมายถึง	สถิติทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยภาพรวม
CFA	หมายถึง	การวิเคราะห์ปัจจัยหรือองค์ประกอบเชิงยืนยัน
CFI	หมายถึง	ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative fit index)
CR	หมายถึง	อัตราส่วนที่สำคัญ (Critical ratio)
df	หมายถึง	องศาอิสระ (Degree of freedom)
e	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ หรือ ตัวแปรบังชี้ เนื่องจากในการวัดโมเดลไม่สามารถ วิเคราะห์ได้ถูกต้องครบถ้วนทุกปัจจัย
EFA	หมายถึง	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ
Eigenvalue	หมายถึง	ค่าที่บ่งบอกความสามารถขององค์ประกอบว่าจะอธิบาย ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างได้มากน้อยเพียงใด
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit index)
IFI	หมายถึง	ดัชนีวัดความสอดคล้องที่เพิ่มขึ้น (Incremental fit index)
KMO	หมายถึง	สถิติทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร (Kaiser-Meyer- Olkin Measure of sampling adequacy)
Kurtosis/ KU	หมายถึง	ค่าความโด่งของข้อมูล
MI	หมายถึง	ดัชนีให้ปรับแต่งโมเดล (Modification indices)
n	หมายถึง	จำนวนข้อมูลตัวอย่าง
p	หมายถึง	ค่า p-value ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
PCA	หมายถึง	การสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีทางองค์ประกอบหลัก (Principal component analysis)
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
R <sup>2</sup>	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
RMR	หมายถึง	ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Root mean residual)



966518529

BUU\_1Thesis\_59930083\_thesis / recv: 05052562 20:10:59 / seq: 1173

RMSEA	หมายถึง	ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (Root mean square error of approximation)
SD	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SE	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
Skewness/ SK	หมายถึง	ค่าความเบ้ของข้อมูล
TLI	หมายถึง	ดัชนีที่แสดงการยอมรับของโมเดล (Tucker Lewis index)
Varimax	หมายถึง	การหมุนแกนแบบตั้งฉาก
$\chi^2$	หมายถึง	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square)
$\chi^2/ DF$	หมายถึง	ค่าสถิติทดสอบไค-สแควร์ทดสอบความกลมกลืนของโมเดล (Normed chi-square)
$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
*	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝง		
JS	หมายถึง	ความพึงพอใจในงาน
JSE	หมายถึง	ความพึงพอใจในงานภายนอก/ ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
JSI	หมายถึง	ความพึงพอใจในงานภายใน/ ความพึงพอใจในงานภายในตัวบุคคล
OC	หมายถึง	บรรยากาศองค์การ
OCI	หมายถึง	นวัตกรรม
OCR	หมายถึง	ความรับผิดชอบ
OCS	หมายถึง	มาตรฐาน
OCRW	หมายถึง	การให้รางวัล
OCC	หมายถึง	ความชัดเจน
OCM	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์การ

OCMB	หมายถึง	ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
OCMD	หมายถึง	ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร
OCMW	หมายถึง	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร
QWL	หมายถึง	คุณภาพชีวิตในการทำงาน
QWLA	หมายถึง	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม/ ความเพียงพอและยุติธรรม
QWLC	หมายถึง	สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน
QWLD	หมายถึง	การพัฒนาศักยภาพของบุคคล
QWLG	หมายถึง	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
QWLSH	หมายถึง	สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
QWLSI	หมายถึง	การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
QWLSR	หมายถึง	การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
QWLW	หมายถึง	ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว
		สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรสังเกตได้หรือตัวแปรบ่งชี้
JSE5	หมายถึง	พอใจวิธีการทำงานของหัวหน้างาน
JSE6	หมายถึง	พอใจความสามารถในการตัดสินใจของหัวหน้างาน
JSE12	หมายถึง	งานที่ทำอยู่ทำให้รู้ว่านโยบายของบริษัทมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ
JSE13	หมายถึง	พอใจกับค่าจ้างและปริมาณงานที่ทำ
JSE14	หมายถึง	การมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
JSE17	หมายถึง	พอใจสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร
JSE18	หมายถึง	เพื่อนร่วมงานอยู่และทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี
JSE19	หมายถึง	การได้รับการยกย่อง เมื่อปฏิบัติงานดี
JSI1	หมายถึง	งานที่ทำอยู่ทำให้ไม่สามารถอยู่เฉยได้
JSI2	หมายถึง	งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาสทำงานด้วยตนเอง
JSI3	หมายถึง	งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาสทำงานที่แตกต่างกันไปตามช่วงเวลา



966518829

BUU\_1Thes1s\_59930083\_thes1s / recv: 05052562\_20:10:59 / seq: 1173

JSI4	หมายถึง	รู้สึกพอใจที่เป็นส่วนหนึ่งในองค์การ
JSI7	หมายถึง	งานที่ทำอยู่ไม่ขัดกับจิตสำนึกของตนเอง
JSI8	หมายถึง	งานที่ทำอยู่ทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน
JSI9	หมายถึง	งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาสที่จะได้ทำอะไรให้กับบุคคลอื่น ๆ ในที่ทำงาน
JSI10	หมายถึง	งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาสที่จะได้บอกคนอื่น ๆ ในที่ทำงานว่าควรจะทำอย่างไร
JSI11	หมายถึง	งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาสได้ใช้ความสามารถในการทำงาน
JSI15	หมายถึง	การมีอิสระในการคิดและตัดสินใจในการทำงาน
JSI16	หมายถึง	การมีโอกาสที่จะได้ทำงานตามวิธีของตนเอง
JSI20	หมายถึง	การได้รับความสำเร็จจากการทำงาน
OCI1	หมายถึง	การได้รับการสนับสนุนให้เรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานหรือแผนกอื่น ๆ
OCI2	หมายถึง	การได้รับการสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ หรือวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้ดีขึ้น
OCI3	หมายถึง	การกล้าที่จะเสนอแนวคิด หรือวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน
OCI4	หมายถึง	การมีโอกาสได้เรียนรู้ทักษะ และพัฒนาความสามารถใหม่ ๆ ในการทำงาน
OCR5	หมายถึง	การมีทรัพยากรที่เพียงพอในการทำงานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิผล เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ ระบบต่าง ๆ เป็นต้น
OCR6	หมายถึง	การมีข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอในการทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
OCR7	หมายถึง	การมีอำนาจหน้าที่เพียงพอในการทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
OCS8	หมายถึง	องค์การมีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับองค์การอื่น เพื่อให้เกิดการทำงานที่ดีขึ้น
OCS9	หมายถึง	องค์การมีการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ



966518829

BUU\_1Thesis\_59930083\_thesis / recv : 05052562 20:10:59 / seq : 1173

- OCS10 หมายถึง องค์กรให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการ  
ของลูกค้ำทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- OCS11 หมายถึง การนำผลการตัดสินใจของฝ่ายบริหารมาดำเนินการ  
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- OCRW12 หมายถึง เชื่อว่าได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับ  
งานที่ทำ
- OCRW13 หมายถึง หากมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นจะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น
- OCRW14 หมายถึง การได้รับค่ายกย่อง ชมเชย เมื่อปฏิบัติงานดี
- OCRW15 หมายถึง หากมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นจะมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ
- OCC16 หมายถึง องค์กรมีเป้าหมายและกลยุทธ์ทางธุรกิจที่ชัดเจน
- OCC17 หมายถึง แผนกมีวัตถุประสงค์การทำงานที่ชัดเจน
- OCC18 หมายถึง เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับเป้าหมาย  
ขององค์กร
- OCC19 หมายถึง เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับเป้าหมาย  
ของแผนก
- OCC20 หมายถึง เชื่อว่างานที่ทำอยู่ทุกวันเป็นส่วนหนึ่งในเป้าหมาย  
ขององค์กร
- OCC21 หมายถึง เชื่อว่างานที่ทำอยู่ทุกวันเป็นส่วนหนึ่งในเป้าหมายของแผนก
- OCC22 หมายถึง ลักษณะงานในอาชีพมีความชัดเจน
- OCC23 หมายถึง เข้าใจว่าผลการปฏิบัติงานถูกประเมินผลอย่างชัดเจน
- OCMB1 หมายถึง มักจะบอกกล่าวสิ่งดีขององค์กรนี้กับเพื่อน ๆ ว่าเป็น  
องค์กรที่ยิ่งใหญ่ ที่น่าทำงาน
- OCMB2 หมายถึง เชื่อมั่นว่าค่านิยมของตนเองและค่านิยมขององค์กรนี้  
มีความคล้ายคลึงกัน
- OCMB3 หมายถึง รู้สึกภูมิใจที่จะบอกคนอื่น ๆ ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้
- OCMB4 หมายถึง มีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่เลือกทำงานที่องค์กรนี้แทนที่จะ  
ทำงานในองค์กรอื่น ๆ
- OCMB5 หมายถึง บ่อยครั้งที่ไม่เห็นด้วยกับนโยบายสำคัญ ๆ เกี่ยวกับพนักงาน  
ขององค์กรนี้
- OCMB6 หมายถึง รู้สึกเป็นห่วงเป็นใยในภาพลักษณ์ขององค์กรนี้

OCMB7	หมายถึง	นี่คือองค์การที่ดีที่สุดในการทำงาน
OCMW8	หมายถึง	มีความเต็มใจทุ่มเทให้กับงานมากกว่าที่คาดหวัง
OCMW9	หมายถึง	มีความพร้อมในการปฏิบัติงานทุก ๆ งานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้ทำงานอยู่กับองค์การนี้
OCMW10	หมายถึง	องค์การนี้สร้างแรงบันดาลใจให้นำศักยภาพสูงสุดมาใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
OCMD11	หมายถึง	รู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การนี้น้อยมาก
OCMD12	หมายถึง	หากมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น แม้ว่าจะเป็นเรื่องเล็กน้อย จะลาออกจากงาน
OCMD13	หมายถึง	คงจะไม่ได้ประโยชน์มากนัก ถ้ายังจะทำงานต่อไป กับองค์การนี้
OCMD14	หมายถึง	การที่ตัดสินใจทำงานที่องค์การนี้ ถือเป็นความผิดพลาด
QWLA1	หมายถึง	การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน
QWLA2	หมายถึง	การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงานที่มีลักษณะงานคล้ายกัน
QWLA3	หมายถึง	การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ
QWLA4	หมายถึง	สวัสดิการที่ได้รับจากองค์การมีความเหมาะสม เช่น เงินสนับสนุนการศึกษา ค่ารักษาพยาบาล ค่าทันตกรรม ฯลฯ
QWLSH5	หมายถึง	จำนวนชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม
QWLSH6	หมายถึง	ภาระงานหรือปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม
QWLSH7	หมายถึง	องค์การมีเทคโนโลยีที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน อย่างเพียงพอ
QWLSH8	หมายถึง	สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น มีความสะอาด แสงสว่างเพียงพอ มีอากาศถ่ายเทสะดวก เป็นต้น
QWLSH9	หมายถึง	องค์การมีอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยที่เพียงพอ
QWLD10	หมายถึง	การมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานได้อย่างเต็มที่
QWLD11	หมายถึง	รู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความสำคัญต่อองค์การ
QWLD12	หมายถึง	การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ทักษะ และความสามารถหลายด้านในการทำงาน



966518829

BUU\_1Thesis\_59930083\_thesis / recv : 05052562\_20:10:59 / seq: 1173



- QWLD13 หมายถึง การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น
- QWLD14 หมายถึง การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานในความรับผิดชอบที่สูงขึ้น
- QWLG15 หมายถึง องค์กรมีการส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- QWLG16 หมายถึง การได้รับการสนับสนุนในการเข้าฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการทำงาน
- QWLG17 หมายถึง การได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในงาน เช่น ศึกษาดูงาน สัมมนา ศึกษาต่อ เป็นต้น
- QWLSI18 หมายถึง สถานที่ทำงานไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ เป็นต้น
- QWLSI19 หมายถึง เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
- QWLSI20 หมายถึง เพื่อนร่วมงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี
- QWLSI21 หมายถึง ผู้ร่วมงานให้การยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน
- QWLC22 หมายถึง องค์กรให้ความสำคัญในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน
- QWLC23 หมายถึง การมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างอิสระ
- QWLC24 หมายถึง พอใจกฎระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่องค์กรกำหนดไว้
- QWLC25 หมายถึง การให้ความเคารพความเป็นส่วนตัวซึ่งกันและกัน
- QWLW26 หมายถึง งานที่ทำอยู่ทำให้ไม่สามารถแบ่งเวลาให้กับครอบครัวหรือใช้ชีวิตส่วนตัว
- QWLW27 หมายถึง งานที่ทำอยู่ส่งผลกระทบต่อเวลาพักผ่อนจากการทำงาน
- QWLW28 หมายถึง ช่วงเวลาทำงานและเวลาพักจากการทำงานมีความสมดุลกัน
- QWLSR29 หมายถึง รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม
- QWLSR30 หมายถึง องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีและได้รับการยอมรับจากสังคม
- QWLSR31 หมายถึง องค์กรให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
- QWLSR32 หมายถึง องค์กรมีการส่งมอบบริการและผลิตภัณฑ์ที่ดีต่อสังคม



966518829

BUU\_1Thesis\_59930083\_thesis / recv : 05052562 20:10:59 / seq : 1173

## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ และชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย จำนวน 562 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (n = 562)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	205	36.48
หญิง	357	63.52
<b>อายุ</b>		
น้อยกว่า 25 ปี	68	12.10
25-29 ปี	207	36.83
30-34 ปี	172	30.61
ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป	115	20.46
<b>ระดับการศึกษาสูงสุด</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	225	40.04
ปริญญาตรี	314	55.87
สูงกว่าปริญญาตรี	23	4.09
<b>ตำแหน่งงาน</b>		
พนักงาน	422	75.09
หัวหน้างาน/ ผู้จัดการ/ ผู้บริหาร	140	24.91
<b>ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</b>		
น้อยกว่า 1 ปี	91	16.19
1-3 ปี	194	34.52
4-6 ปี	108	19.22
7-9 ปี	58	10.32
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	111	19.75

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>นิคมอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงาน</b>		
นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จ. ชลบุรี (อมตะนคร)	428	76.16
นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จ. ระยอง	134	23.84

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 562 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 63.52) มีอายุระหว่าง 25-29 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 36.83) และมากกว่าครึ่งมีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 55.87) โดยส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 75.09) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-3 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 34.52) และปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี (ร้อยละ 76.16)

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ

การวิเคราะห์ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

### 2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย ประกอบด้วย บรรยากาศองค์การด้านนวัตกรรม ความรับผิดชอบ มาตรฐาน การให้รางวัล และความชัดเจน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 14 ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
ของระดับบรรยากาศองค์การ โดยภาพรวมและรายด้าน (n = 562)

บรรยากาศองค์การ	MIN	MAX	SK	KU	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. นวัตกรรม	1.00	5.00	-0.39	0.52	3.92	0.64	มาก	2
2. ความรับผิดชอบ	1.33	5.00	-0.38	0.30	3.81	0.66	มาก	4
3. มาตรฐาน	1.00	5.00	-0.48	0.67	3.85	0.66	มาก	3
4. การให้รางวัล	1.00	5.00	-0.51	0.78	3.66	0.77	มาก	5
5. ความชัดเจน	1.00	5.00	-0.50	0.63	4.01	0.66	มาก	1
ภาพรวม	1.83	5.00	-0.33	0.24	3.88	0.56	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ ,  $SD = 0.56$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีการรับรู้มากเป็นอันดับแรก คือ ความชัดเจน ( $\bar{X} = 4.01$ ,  $SD = 0.66$ ) รองลงมาคือ นวัตกรรม ( $\bar{X} = 3.92$ ,  $SD = 0.64$ ) และมาตรฐาน ( $\bar{X} = 3.85$ ,  $SD = 0.66$ ) ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่าข้อมูลมีค่าความเบ้ (SK) ระหว่าง -0.33 ถึง -0.51 และความโด่ง (KU) มีค่าระหว่าง 0.24 ถึง 0.78 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีการกระจายแบบปกติ (George & Mallery, 2010 cited in Muzaffar, 2016)

ตารางที่ 15 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบรรยากาศองค์การ  
ด้านนวัตกรรม (n = 562)

บรรยากาศองค์การ	ระดับการรับรู้					$\bar{X}$	SD	ระดับ
	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง			
<b>นวัตกรรม</b>								
1. การได้รับการสนับสนุน	120	281	137	17	7	3.87	0.82	มาก
ให้เรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน	(21.35)	(50.00)	(24.38)	(3.02)	(1.25)			
หรือแผนกอื่น ๆ								

ตารางที่ 15 (ต่อ)

บรรยากาศองค์การ	ระดับการรับรู้					$\bar{X}$	SD	ระดับ
	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง			
2. การได้รับการสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์หรือวิธีการใหม่ๆ ในการทำงานให้ดีขึ้น	125 (22.24)	287 (51.07)	131 (23.31)	15 (2.67)	4 (0.71)	3.91	0.79	มาก
3. การกล้าที่จะเสนอแนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน	117 (20.82)	296 (52.67)	133 (23.66)	10 (1.78)	6 (1.07)	3.90	0.78	มาก
4. การมีโอกาสได้เรียนรู้ทักษะและพัฒนาความสามารถใหม่ๆ ในการทำงาน	166 (29.54)	254 (45.20)	125 (22.23)	15 (2.67)	2 (0.36)	4.01	0.81	มาก
ภาพรวม						3.92	0.64	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านนวัตกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ ,  $SD = 0.64$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีการรับรู้มากเป็นอันดับแรกคือ การมีโอกาสได้เรียนรู้ทักษะและพัฒนาความสามารถใหม่ๆ ในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.01$ ,  $SD = 0.81$ ) รองลงมาคือ การได้รับการสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์หรือวิธีการใหม่ๆ ในการทำงานให้ดีขึ้น ( $\bar{X} = 3.91$ ,  $SD = 0.79$ ) และการกล้าที่จะเสนอแนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.90$ ,  $SD = 0.78$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบรรยากาศองค์การ  
ด้านความรับผิดชอบ (n = 562)

บรรยากาศองค์การ	ระดับการรับรู้					$\bar{X}$	SD	ระดับ
	จริง	ค่อนข้าง จริง	ไม่ แน่ใจ	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง			
<b>ความรับผิดชอบ</b>								
1. การมีทรัพยากรที่เพียงพอ ในการทำงานที่รับผิดชอบ ให้มีประสิทธิผล เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ ระบบต่าง ๆ เป็นต้น	132 (23.49)	271 (48.22)	134 (23.84)	20 (3.56)	5 (0.89)	3.90	0.83	มาก
2. การมีข้อมูลสารสนเทศ ที่เพียงพอในการทำงาน ที่รับผิดชอบได้อย่างมี ประสิทธิผล	108 (19.22)	307 (54.63)	134 (23.83)	12 (2.14)	1 (0.18)	3.91	0.72	มาก
3. การมีอำนาจหน้าที่ เพียงพอในการทำงาน ที่รับผิดชอบได้อย่างมี ประสิทธิผล	78 (13.88)	250 (44.48)	194 (34.52)	30 (5.34)	10 (1.78)	3.63	0.85	มาก
ภาพรวม						3.81	0.66	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ  
ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ,  $SD = 0.66$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีการ  
รับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีการรับรู้มากเป็นอันดับแรก คือ  
การมีข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอในการทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิผล ( $\bar{X} = 3.91$ ,  
 $SD = 0.72$ ) รองลงมาคือ การมีทรัพยากรที่เพียงพอในการทำงานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิผล  
เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ ระบบต่าง ๆ เป็นต้น ( $\bar{X} = 3.90$ ,  $SD = 0.83$ ) และการมีอำนาจหน้าที่เพียงพอ  
ในการทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิผล ( $\bar{X} = 3.63$ ,  $SD = 0.85$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบรรยากาศองค์การ  
ด้านมาตรฐาน (n = 562)

บรรยากาศองค์การ	ระดับการรับรู้					$\bar{X}$	SD	ระดับ
	จริง	ค่อนข้าง จริง	ไม่ แน่ใจ	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง			
<b>มาตรฐาน</b>								
1. องค์การมีการ เปรียบเทียบผลการ ดำเนินงานกับองค์การอื่น เพื่อให้เกิดการทำงานที่ดีขึ้น	101 (17.97)	255 (45.37)	171 (30.43)	26 (4.63)	9 (1.60)	3.73	0.86	มาก
2. องค์การมีการตอบสนอง ต่อการเปลี่ยนแปลง ทางธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ	137 (24.38)	269 (47.86)	137 (24.38)	15 (2.67)	4 (0.71)	3.93	0.81	มาก
3. องค์การให้ความสำคัญ กับการตอบสนอง ความต้องการของลูกค้า ทั้งภายในและภายนอก องค์การ	218 (38.79)	244 (43.42)	90 (16.01)	8 (1.42)	2 (0.36)	4.19	0.78	มาก
4. การนำผลการตัดสินใจ ของฝ่ายบริหารมาดำเนินการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	71 (12.64)	233 (41.46)	203 (36.12)	42 (7.47)	13 (2.31)	3.55	0.89	มาก
ภาพรวม						3.85	0.66	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐาน  
ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ ,  $SD = 0.66$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีการ  
รับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีการรับรู้มากเป็นอันดับแรก คือ องค์การ  
ให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการของลูกค้าทั้งภายในและภายนอกองค์การ ( $\bar{X} = 4.19$ ,  
 $SD = 0.78$ ) รองลงมาคือ องค์การมีการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ  
( $\bar{X} = 3.93$ ,  $SD = 0.81$ ) และองค์การมีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับองค์การอื่น เพื่อให้เกิด  
การทำงานที่ดีขึ้น ( $\bar{X} = 3.73$ ,  $SD = 0.86$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัล (n = 562)

บรรยากาศองค์การ	ระดับการรับรู้					$\bar{X}$	SD	ระดับ
	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง			
<b>การให้รางวัล</b>								
1. เชื่อว่าได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ทำ	75 (13.35)	236 (41.99)	194 (34.52)	42 (7.47)	15 (2.67)	3.56	0.91	มาก
2. หากมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นจะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น	86 (15.30)	201 (35.77)	212 (37.72)	42 (7.47)	21 (3.74)	3.51	0.96	มาก
3. การได้รับคำยกย่อง ชมเชย เมื่อปฏิบัติงานดี	109 (19.39)	277 (49.29)	146 (25.98)	21 (3.74)	9 (1.60)	3.81	0.84	มาก
4. หากมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นจะมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	124 (22.06)	224 (39.86)	182 (32.38)	21 (3.74)	11 (1.96)	3.76	0.90	มาก
ภาพรวม						3.66	0.77	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ ,  $SD = 0.77$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีการรับรู้มากเป็นอันดับแรก คือ การได้รับคำยกย่อง ชมเชย เมื่อปฏิบัติงานดี ( $\bar{X} = 3.81$ ,  $SD = 0.84$ ) รองลงมาคือ หากมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นจะมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ( $\bar{X} = 3.76$ ,  $SD = 0.90$ ) และเชื่อว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ทำ ( $\bar{X} = 3.56$ ,  $SD = 0.91$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 19 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบรรยากาศองค์การ  
ด้านความชัดเจน (n = 562)

บรรยากาศองค์การ	ระดับการรับรู้					$\bar{X}$	SD	ระดับ
	จริง	ค่อนข้าง จริง	ไม่ แน่ใจ	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง			
<b>ความชัดเจน</b>								
1. องค์การมีเป้าหมายและ กลยุทธ์ทางธุรกิจที่ชัดเจน	194 (34.52)	244 (43.42)	106 (18.86)	12 (2.13)	6 (1.07)	4.08	0.84	มาก
2. แผนกมีวัตถุประสงค์ การทำงานที่ชัดเจน	171 (30.42)	262 (46.62)	103 (18.33)	20 (3.56)	6 (1.07)	4.02	0.85	มาก
3. เข้าใจความสัมพันธ์ ระหว่างงานที่ปฏิบัติ กับเป้าหมายขององค์การ	150 (26.69)	281 (50.00)	121 (21.53)	8 (1.42)	2 (0.36)	4.01	0.76	มาก
4. เข้าใจความสัมพันธ์ ระหว่างงานที่ปฏิบัติ กับเป้าหมายของแผนก	167 (29.71)	283 (50.36)	102 (18.15)	9 (1.60)	1 (0.18)	4.08	0.74	มาก
5. เชื่อว่างานที่ทำอยู่ ทุกวันเป็นส่วนหนึ่ง ในเป้าหมายขององค์การ	172 (30.60)	279 (49.64)	102 (18.15)	7 (1.25)	2 (0.36)	4.09	0.75	มาก
6. เชื่อว่างานที่ทำอยู่ ทุกวันเป็นส่วนหนึ่ง ในเป้าหมายของแผนก	176 (31.32)	279 (49.64)	97 (17.26)	8 (1.42)	2 (0.36)	4.10	0.75	มาก
7. ลักษณะงานในอาชีพ มีความชัดเจน	152 (27.05)	260 (46.26)	126 (22.42)	18 (3.20)	6 (1.07)	3.95	0.85	มาก
8. เข้าใจว่าผลการ ปฏิบัติงานถูกประเมินผล อย่างชัดเจน	120 (21.35)	230 (40.93)	179 (31.85)	22 (3.91)	11 (1.96)	3.76	0.90	มาก
ภาพรวม						4.01	0.66	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความชัดเจนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ ,  $SD = 0.66$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีการรับรู้มากเป็นอันดับแรกคือ เชื่อว่างานที่ทำอยู่ทุกวันเป็นส่วนหนึ่งในเป้าหมายของแผนก ( $\bar{X} = 4.10$ ,  $SD = 0.75$ ) รองลงมาคือ เชื่อว่างานที่ทำอยู่ทุกวันเป็นส่วนหนึ่งในเป้าหมายขององค์การ ( $\bar{X} = 4.09$ ,  $SD = 0.75$ ) และเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับเป้าหมายของแผนก ( $\bar{X} = 4.08$ ,  $SD = 0.74$ ) ตามลำดับ

## 2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน

การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงานภายในและความพึงพอใจในงานภายนอก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 20 ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ( $n = 562$ )

ความพึงพอใจในงาน	MIN	MAX	SK	KU	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ความพึงพอใจในงานภายใน	2.17	5.00	-0.22	-0.08	3.98	0.56	มาก	1
2. ความพึงพอใจในงานภายนอก	1.38	5.00	-0.42	0.55	3.78	0.63	มาก	2
ภาพรวม	2.00	5.00	-0.24	0.47	3.91	0.61	มาก	

จากตารางที่ 20 พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ ,  $SD = 0.61$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในงานภายในเป็นอันดับที่หนึ่ง ( $\bar{X} = 3.98$ ,  $SD = 0.56$ ) และมีความพึงพอใจในงานภายนอกเป็นอันดับที่สอง ( $\bar{X} = 3.78$ ,  $SD = 0.63$ ) ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่าข้อมูลมีค่าความเบ้ (SK) ระหว่าง -0.22 ถึง -0.42 และความโด่ง (KU) มีค่าระหว่าง -0.08 ถึง 0.55 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีการกระจายแบบปกติ (George & Mallery, 2010 cited in Muzaffar, 2016)

ตารางที่ 21 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในงาน  
ภายใน (n = 562)

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	SD	ระดับ
	พอใจ	ค่อนข้าง พอใจ	ไม่ แน่ใจ	ค่อนข้าง ไม่พอใจ	ไม่ พอใจ			
<b>ความพึงพอใจในงานภายใน</b>								
1. งานที่ทำอยู่ทำให้ ไม่สามารถอยู่เฉยได้	126 (22.42)	283 (50.36)	135 (24.02)	14 (2.49)	4 (0.71)	3.91	0.79	มาก
2. งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกา สทำงานด้วยตนเอง	179 (31.85)	298 (53.03)	81 (14.41)	4 (0.71)	0 (0.00)	4.16	0.68	มาก
3. งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกา สทำงานที่แตกต่างกันไป ตามช่วงเวลา	145 (25.80)	268 (47.69)	140 (24.91)	9 (1.60)	0 (0.00)	3.98	0.76	มาก
4. รู้สึกพอใจที่เป็นส่วนหนึ่ง ในองค์กร	156 (27.76)	281 (50.00)	113 (20.11)	10 (1.78)	2 (0.35)	4.03	0.76	มาก
5. งานที่ทำอยู่ไม่ขัดกับ จิตสำนึกของตนเอง	139 (24.73)	281 (50.00)	119 (21.17)	20 (3.56)	3 (0.54)	3.95	0.80	มาก
6. งานที่ทำอยู่ทำให้รู้สึก มีความมั่นคงในการทำงาน	146 (25.98)	273 (48.58)	126 (22.42)	13 (2.31)	4 (0.71)	3.97	0.80	มาก
7. งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกา สที่จะได้ทำอะไรให้กับบุคคล อื่น ๆ ในที่ทำงาน	191 (33.99)	286 (50.89)	75 (13.34)	10 (1.78)	0 (0.00)	4.17	0.72	มาก
8. งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกา สที่จะได้บอกคนอื่น ๆ ในที่ทำงาน ว่าควรจะทำ อย่างไร	179 (31.85)	261 (46.44)	106 (18.86)	12 (2.14)	4 (0.71)	4.07	0.81	มาก
9. งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกา สได้ใช้ความสามารถ ในการทำงาน	171 (30.43)	271 (48.22)	105 (18.68)	12 (2.14)	3 (0.53)	4.06	0.79	มาก



966518829

BUU-1Thes1s 59930083 thes1s / recv: 05052562 20:10:59 / seq: 1173

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	SD	ระดับ
	พอใจ	ค่อนข้างพอใจ	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่พอใจ	ไม่พอใจ			
10. การมีอิสระในการคิด และตัดสินใจในการทำงาน	93 (16.55)	258 (45.91)	179 (31.85)	25 (4.45)	7 (1.24)	3.72	0.83	มาก
11. การมีโอกาสที่จะได้ ทำงานตามวิธีของตนเอง	111 (19.75)	252 (44.84)	162 (28.83)	25 (4.45)	12 (2.13)	3.76	0.89	มาก
12. การได้รับความสำเร็จ จากการทำงาน	128 (22.78)	292 (51.96)	124 (22.06)	13 (2.31)	5 (0.89)	3.93	0.79	มาก
ภาพรวม						3.98	0.56	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานภายในโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ ,  $SD = 0.56$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีความพึงพอใจมากเป็นอันดับแรก คือ งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาสที่จะได้ทำอะไรให้กับบุคคลอื่น ๆ ในที่ทำงาน ( $\bar{X} = 4.17$ ,  $SD = 0.72$ ) รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาสทำงานด้วยตนเอง ( $\bar{X} = 4.16$ ,  $SD = 0.68$ ) และงานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาสที่จะได้บอกคนอื่น ๆ ในที่ทำงาน ว่าควรจะทำอย่างไร ( $\bar{X} = 4.07$ ,  $SD = 0.81$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 22 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในงาน  
ภายนอก ( $n = 562$ )

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	SD	ระดับ
	พอใจ	ค่อนข้างพอใจ	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่พอใจ	ไม่พอใจ			
<b>ความพึงพอใจในงานภายนอก</b>								
1. พอใจวิธีการทำงาน ของหัวหน้างาน	104 (18.51)	260 (46.26)	159 (28.29)	27 (4.80)	12 (2.14)	3.74	0.89	มาก
2. พอใจความสามารถในการ ตัดสินใจของหัวหน้างาน	99 (17.62)	269 (47.87)	153 (27.22)	32 (5.69)	9 (1.60)	3.74	0.87	มาก

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	SD	ระดับ
	พอใจ	ค่อนข้างพอใจ	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่พอใจ	ไม่พอใจ			
3. งานที่ทำอยู่ทำให้รู้ว่ นโยบายของบริษัท มีความเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติ	130 (23.13)	286 (50.89)	134 (23.84)	10 (1.78)	2 (0.36)	3.95	0.76	มาก
4. พอใจกับค่าจ้างและ ปริมาณงานที่ทำ	90 (16.01)	217 (38.61)	196 (34.88)	49 (8.72)	10 (1.78)	3.58	0.92	มาก
5. การมีโอกาสดำเนิน ในการทำงาน	102 (18.15)	241 (42.88)	179 (31.85)	30 (5.34)	10 (1.78)	3.70	0.89	มาก
6. พอใจสภาพแวดล้อม การทำงานในองค์กร	112 (19.93)	264 (46.98)	143 (25.44)	29 (5.16)	14 (2.49)	3.77	0.91	มาก
7. เพื่อนร่วมงานอยู่และ ทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี	146 (25.98)	298 (53.02)	102 (18.15)	14 (2.49)	2 (0.36)	4.02	0.76	มาก
8. การได้รับการยกย่อง เมื่อปฏิบัติงานดี	84 (14.95)	283 (50.36)	159 (28.29)	28 (4.98)	8 (1.42)	3.72	0.83	มาก
	ภาพรวม					3.78	0.63	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานภายนอกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ ,  $SD = 0.63$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีความพึงพอใจมากเป็นอันดับแรก คือ เพื่อนร่วมงานอยู่และทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 4.02$ ,  $SD = 0.76$ ) รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่ทำให้รู้ว่ นโยบายของบริษัท มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.95$ ,  $SD = 0.76$ ) และมีความพอใจสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร ( $\bar{X} = 3.77$ ,  $SD = 0.91$ ) ตามลำดับ

### 2.3 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 23 ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน (n = 562)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	MIN	MAX	SK	KU	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	1.00	5.00	-0.57	0.67	3.53	0.80	ดี	7
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	1.00	5.00	-0.37	0.39	3.82	0.69	ดี	5
3. การพัฒนาศักยภาพของบุคคล	1.00	5.00	-0.56	1.13	3.85	0.65	ดี	3
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	1.00	5.00	-0.60	0.56	3.79	0.80	ดี	6
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	1.00	5.00	-0.64	0.64	4.00	0.72	ดี	1
6. สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	1.00	5.00	-0.56	0.67	3.84	0.73	ดี	4
7. ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	1.00	5.00	0.53	-0.23	3.29	0.82	พอใช้	8
8. การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	1.00	5.00	-0.65	1.10	4.00	0.73	ดี	2
ภาพรวม	2.00	5.00	-0.32	0.39	3.79	0.62	ดี	

จากตารางที่ 23 พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.79$ ,  $SD = 0.62$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดีทุกด้าน ยกเว้นด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับพอใช้ ( $\bar{X} = 3.29$ ,  $SD = 0.82$ ) นอกจากนี้พบว่าข้อมูลมีค่าความเบ้ (SK) ระหว่าง -0.32 ถึง 0.53 และ ความโด่ง (KU) มีค่าระหว่าง -0.23 ถึง 1.13 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีการกระจายแบบปกติ (George & Mallery, 2010 cited in Muzaffar, 2016)

ตารางที่ 24 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต  
ในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (n = 562)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการรับรู้					$\bar{X}$	SD	ระดับ
	จริง	ค่อนข้าง จริง	ไม่ แน่ใจ	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง			
<b>ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>								
1. การได้รับค่าตอบแทน ที่เพียงพอต่อการครองชีพ ในปัจจุบัน	62 (11.03)	242 (43.06)	189 (33.63)	46 (8.19)	23 (4.09)	3.49	0.94	พอใช้
2. การได้รับค่าตอบแทน ที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับ ผู้ร่วมงานที่มีลักษณะงานคล้ายกัน	62 (11.03)	240 (42.71)	189 (33.63)	43 (7.65)	28 (4.98)	3.47	0.96	พอใช้
3. การได้รับค่าตอบแทน ที่เหมาะสมกับภาระงาน ที่รับผิดชอบ	64 (11.38)	240 (42.70)	196 (34.88)	41 (7.30)	21 (3.74)	3.51	0.92	ดี
4. สวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร มีความเหมาะสม เช่น เงินสนับสนุนการศึกษา ค่ารักษาพยาบาล ค่าทันตกรรม ฯลฯ	104 (18.51)	234 (41.64)	163 (29.00)	44 (7.83)	17 (3.02)	3.65	0.97	ดี
	ภาพรวม					3.53	0.80	ดี

จากตารางที่ 24 พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.53$ ,  $SD = 0.80$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี คือ สวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรมีความเหมาะสม เช่น เงินสนับสนุนการศึกษา ค่ารักษาพยาบาล ค่าทันตกรรม ฯลฯ ( $\bar{X} = 3.65$ ,  $SD = 0.97$ ) และการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.51$ ,  $SD = 0.92$ ) ตามลำดับ และพบว่า ข้อที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับพอใช้ คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน ( $\bar{X} = 3.49$ ,  $SD = 0.94$ ) และการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงานที่มีลักษณะงานคล้ายกัน ( $\bar{X} = 3.47$ ,  $SD = 0.96$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 25 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต  
ในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ  
(n = 562)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการรับรู้					$\bar{X}$	SD	ระดับ
	จริง	ค่อนข้าง จริง	ไม่ แน่ใจ	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง			
<b>สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b>								
1. จำนวนชั่วโมงการทำงาน มีความเหมาะสม	122 (21.71)	280 (49.82)	128 (22.78)	22 (3.91)	10 (1.78)	3.86	0.86	ดี
2. ภาระงานหรือปริมาณงาน ที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม	86 (15.30)	264 (46.98)	174 (30.96)	29 (5.16)	9 (1.60)	3.69	0.85	ดี
3. องค์กรมีเทคโนโลยีที่อำนวยความสะดวก ในการทำงาน	101 (17.97)	249 (44.31)	169 (30.07)	31 (5.52)	12 (2.13)	3.70	0.90	ดี
อย่างเพียงพอ								
4. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อม ที่ดี เช่น มีความสะอาด แสงสว่าง เพียงพอ มีอากาศถ่ายเทสะดวก เป็นต้น	132 (23.49)	261 (46.44)	130 (23.13)	25 (4.45)	14 (2.49)	3.84	0.92	ดี
5. องค์กรมีอุปกรณ์ป้องกัน ความปลอดภัยที่เพียงพอ	157 (27.93)	273 (48.58)	111 (19.75)	16 (2.85)	5 (0.89)	4.00	0.82	ดี
ภาพรวม						3.82	0.69	ดี

จากตารางที่ 25 พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพในภาพรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.82$ ,  $SD = 0.69$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยข้อที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับดีอันดับแรก คือ องค์กรมีอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยที่เพียงพอ ( $\bar{X} = 4.00$ ,  $SD = 0.82$ ) รองลงมาคือ จำนวนชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.86$ ,  $SD = 0.86$ ) และสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น มีความสะอาด แสงสว่างเพียงพอ มีอากาศถ่ายเทสะดวก เป็นต้น ( $\bar{X} = 3.84$ ,  $SD = 0.92$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 26 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต  
ในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล (n = 562)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการรับรู้					$\bar{X}$	SD	ระดับ
	จริง	ค่อนข้าง	ไม่	ค่อนข้าง	ไม่จริง			
		จริง	แน่ใจ	ไม่จริง				
<b>การพัฒนาศักยภาพของบุคคล</b>								
1. การมีอิสระในการตัดสินใจ ในการทำงานได้อย่างเต็มที่	74 (13.17)	267 (47.51)	187 (33.27)	25 (4.45)	9 (1.60)	3.66	0.82	ดี
2. รู้สึกว่างานที่ทำอยู่ มีความสำคัญต่อองค์กร	134 (23.84)	282 (50.18)	126 (22.42)	13 (2.31)	7 (1.25)	3.93	0.81	ดี
3. การมีโอกาสได้รับ มอบหมายงานที่ต้องใช้ทักษะ และความสามารถหลายด้าน ในการทำงาน	114 (20.28)	282 (50.18)	149 (26.51)	11 (1.96)	6 (1.07)	3.87	0.79	ดี
4. การรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ของตนเอง เพื่อปรับปรุง การทำงานให้ดีขึ้น	107 (19.04)	296 (52.67)	140 (24.91)	13 (2.31)	6 (1.07)	3.86	0.78	ดี
5. การมีโอกาสได้รับ มอบหมายงานในความ รับผิดชอบที่สูงขึ้น	116 (20.64)	300 (53.38)	130 (23.13)	9 (1.60)	7 (1.25)	3.91	0.78	ดี
ภาพรวม						3.85	0.65	ดี

จากตารางที่ 26 พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพ  
ของบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.85$ ,  $SD = 0.65$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงาน  
มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยข้อที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับดี  
อันดับแรก คือ รู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความสำคัญต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.93$ ,  $SD = 0.81$ ) รองลงมาคือ  
การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานในความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.91$ ,  $SD = 0.78$ ) และ  
การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ทักษะ และความสามารถหลายด้านในการทำงาน  
( $\bar{X} = 3.87$ ,  $SD = 0.79$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 27 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต  
ในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (n = 562)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการรับรู้					$\bar{X}$	SD	ระดับ
	จริง	ค่อนข้าง	ไม่	ค่อนข้าง	ไม่จริง			
		จริง	แน่ใจ	ไม่จริง				
<b>ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b>								
1. องค์กรมีการส่งเสริมโอกาส	99	257	167	27	12	3.72	0.88	ดี
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	(17.62)	(45.73)	(29.72)	(4.80)	(2.13)			
2. การได้รับการสนับสนุน	121	266	127	37	11	3.80	0.92	ดี
ในการเข้าฝึกอบรม เพื่อเพิ่ม	(21.53)	(47.33)	(22.60)	(6.58)	(1.96)			
ความรู้ และทักษะในการทำงาน								
3. การได้รับการสนับสนุนให้มี	122	270	137	25	8	3.84	0.86	ดี
การพัฒนาความรู้ความสามารถ	(21.71)	(48.04)	(24.38)	(4.45)	(1.42)			
ในงาน เช่น ศึกษาดูงาน สัมมนา								
ศึกษาต่อ เป็นต้น								
	ภาพรวม					3.79	0.80	ดี

จากตารางที่ 27 พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและ  
ความมั่นคงในงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.79$ ,  $SD = 0.80$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า  
พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยข้อที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ระดับดีอันดับแรก คือ การได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในงาน เช่น  
ศึกษาดูงาน สัมมนา ศึกษาต่อ เป็นต้น ( $\bar{X} = 3.84$ ,  $SD = 0.86$ ) รองลงมาคือ การได้รับการสนับสนุน  
ในการเข้าฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.80$ ,  $SD = 0.92$ ) และองค์กร  
มีการส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 3.72$ ,  $SD = 0.88$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 28 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต  
ในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (n = 562)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการรับรู้					$\bar{X}$	SD	ระดับ
	จริง	ค่อนข้าง จริง	ไม่ แน่ใจ	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง			
<b>การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น</b>								
1. สถานที่ทำงานไม่มีการ แบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ เป็นต้น	162 (28.83)	202 (35.94)	127 (22.60)	33 (5.87)	38 (6.76)	3.74	1.14	ดี
2. เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ ที่ดีต่อกัน	191 (33.99)	271 (48.22)	81 (14.41)	15 (2.67)	4 (0.71)	4.12	0.80	ดี
3. เพื่อนร่วมงานมีความมุ่งมั่น ในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี	175 (31.14)	288 (51.25)	81 (14.41)	14 (2.49)	4 (0.71)	4.10	0.78	ดี
4. ผู้ร่วมงานให้การยอมรับ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ในการทำงาน	142 (25.27)	310 (55.16)	94 (16.73)	13 (2.31)	3 (0.53)	4.02	0.75	ดี
ภาพรวม						4.00	0.72	ดี

จากตารางที่ 28 พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในภาพรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 4.00$ ,  $SD = 0.72$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยข้อที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับดีอันดับแรก คือ เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ( $\bar{X} = 4.12$ ,  $SD = 0.80$ ) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 4.10$ ,  $SD = 0.78$ ) และผู้ร่วมงานให้การยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.02$ ,  $SD = 0.75$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 29 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต  
ในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน (n = 562)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการรับรู้					$\bar{X}$	SD	ระดับ
	จริง	ค่อนข้าง จริง	ไม่ แน่ใจ	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง			
<b>สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน</b>								
1. องค์กรให้ความเคารพ ในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน	124 (22.06)	293 (52.14)	121 (21.53)	19 (3.38)	5 (0.89)	3.91	0.80	ดี
2. การมีโอกาสเสนอ ความคิดเห็นในการทำงาน ได้อย่างอิสระ	110 (19.57)	281 (50.00)	138 (24.56)	23 (4.09)	10 (1.78)	3.81	0.86	ดี
3. พอใจกฎระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานที่องค์กร กำหนดไว้	103 (18.33)	276 (49.11)	157 (27.94)	18 (3.20)	8 (1.42)	3.80	0.82	ดี
4. การให้ความเคารพ ความเป็นส่วนตัวซึ่งกันและกัน	121 (21.53)	272 (48.40)	142 (25.27)	13 (2.31)	14 (2.49)	3.84	0.87	ดี
ภาพรวม						3.84	0.73	ดี

จากตารางที่ 29 พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคล  
ในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.84$ ,  $SD = 0.73$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า  
พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยข้อที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ระดับดีอันดับแรก คือ องค์กรให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน ( $\bar{X} = 3.91$ ,  
 $SD = 0.80$ ) รองลงมาคือ การให้ความเคารพความเป็นส่วนตัวซึ่งกันและกัน ( $\bar{X} = 3.84$ ,  $SD = 0.87$ )  
และการมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างอิสระ ( $\bar{X} = 3.81$ ,  $SD = 0.86$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 30 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต  
ในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (n = 562)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการรับรู้					$\bar{X}$	SD	ระดับ
	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง			
<b>ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว</b>								
1. งานที่ทำอยู่ทำให้ไม่สามารถแบ่งเวลาให้กับครอบครัว หรือใช้ชีวิตส่วนตัว*	45 (8.01)	133 (23.66)	186 (33.10)	96 (17.08)	102 (18.15)	3.14	1.20	พอใช้
2. งานที่ทำอยู่ส่งผลกระทบต่อเวลาพักผ่อนจากการทำงาน*	48 (8.54)	138 (24.56)	192 (34.16)	87 (15.48)	97 (17.26)	3.08	1.19	พอใช้
3. ช่วงเวลาทำงานและเวลาพักจากการทำงานมีความสมดุลกัน	98 (17.44)	231 (41.10)	186 (33.10)	30 (5.34)	17 (3.02)	3.65	0.93	ดี
ภาพรวม						3.29	0.82	พอใช้

หมายเหตุ \* คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 30 พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวในภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้ ( $\bar{X} = 3.29$ ,  $SD = 0.82$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี คือ ช่วงเวลาทำงานและเวลาพักจากการทำงานมีความสมดุลกัน ( $\bar{X} = 3.65$ ,  $SD = 0.93$ ) และพบว่าข้อที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับพอใช้ คือ งานที่ทำอยู่ทำให้ไม่สามารถแบ่งเวลาให้กับครอบครัว หรือใช้ชีวิตส่วนตัว ( $\bar{X} = 3.14$ ,  $SD = 1.20$ ) และงานที่ทำอยู่ส่งผลกระทบต่อเวลาพักผ่อนจากการทำงาน ( $\bar{X} = 3.08$ ,  $SD = 1.19$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 31 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต  
ในการทำงาน ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (n = 562)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการรับรู้					$\bar{X}$	SD	ระดับ
	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง			
<b>การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม</b>								
1. รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงาน ในองค์กรนี้ที่มีส่วนร่วม ในกิจกรรมเพื่อสังคม	140 (24.91)	264 (46.97)	137 (24.38)	14 (2.49)	7 (1.25)	3.92	0.84	ดี
2. องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี และได้รับการยอมรับจากสังคม	150 (26.69)	283 (50.36)	112 (19.93)	9 (1.60)	8 (1.42)	3.99	0.81	ดี
3. องค์กรให้ความร่วมมือ และสนับสนุนกิจกรรม ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	172 (30.61)	262 (46.62)	110 (19.57)	13 (2.31)	5 (0.89)	4.04	0.82	ดี
4. องค์กรมีการส่งมอบบริการ และผลิตภัณฑ์ที่ดีต่อสังคม	168 (29.89)	281 (50.00)	99 (17.62)	8 (1.42)	6 (1.07)	4.06	0.79	ดี
ภาพรวม						4.00	0.73	ดี

จากตารางที่ 31 พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 4.00$ ,  $SD = 0.73$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยข้อที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับดีอันดับแรก คือ องค์กรมีการส่งมอบบริการและผลิตภัณฑ์ที่ดีต่อสังคม ( $\bar{X} = 4.06$ ,  $SD = 0.79$ ) รองลงมาคือ องค์กรให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $\bar{X} = 4.04$ ,  $SD = 0.82$ ) และองค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีและได้รับการยอมรับจากสังคม ( $\bar{X} = 3.99$ ,  $SD = 0.81$ ) ตามลำดับ

## 2.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 32 ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายด้าน (n = 562)

ความผูกพันต่อองค์กร	MIN	MAX	SK	KU	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	1.14	5.00	-0.44	1.01	3.63	0.61	มาก	2
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	1.00	5.00	-0.48	0.79	3.93	0.69	มาก	1
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	1.00	5.00	-0.44	-0.83	3.61	1.15	มาก	3
ภาพรวม	1.00	5.00	-0.04	0.15	3.64	0.69	มาก	

จากตารางที่ 32 พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.64$ ,  $SD = 0.69$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพบว่าด้านที่มีความผูกพันต่อองค์กรเป็นอันดับแรก คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ( $\bar{X} = 3.93$ ,  $SD = 0.69$ ) รองลงมาคือ ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $\bar{X} = 3.63$ ,  $SD = 0.61$ ) และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ( $\bar{X} = 3.61$ ,  $SD = 1.15$ ) ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่าข้อมูลมีค่าความเบ้ (SK) ระหว่าง -0.04 ถึง -0.48 และความโด่ง (KU) มีค่าระหว่าง -0.83 ถึง 1.01 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีการกระจายแบบปกติ (George & Mallery, 2010 cited in Muzaffar, 2016)

ตารางที่ 33 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร  
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (n = 562)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการรับรู้					$\bar{X}$	SD	ระดับ
	จริง	ค่อนข้าง จริง	ไม่ แน่ใจ	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง			
<b>ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>								
1. มักจะบอกกล่าวสิ่งดี ขององค์กรนี้กับเพื่อน ๆ ว่าเป็นองค์กรที่ยิ่งใหญ่ ที่น่านำทำงาน	115 (20.46)	263 (46.80)	148 (26.33)	26 (4.63)	10 (1.78)	3.80	0.88	มาก
2. เชื่อมั่นว่าค่านิยม ของตนเองและค่านิยม ขององค์กรนี้ มีความ คล้ายคลึงกัน	54 (9.61)	265 (47.15)	197 (35.05)	36 (6.41)	10 (1.78)	3.56	0.82	มาก
3. รู้สึกภูมิใจที่จะบอก คนอื่น ๆ ว่าเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กรนี้	120 (21.35)	287 (51.07)	129 (22.95)	20 (3.56)	6 (1.07)	3.88	0.82	มาก
4. มีความยินดีเป็นอย่างยิ่ง ที่เลือกทำงานที่องค์กรนี้ แทนที่จะทำงานในองค์กร อื่น ๆ	109 (19.40)	270 (48.04)	153 (27.22)	23 (4.09)	7 (1.25)	3.80	0.84	มาก
5. บ่อยครั้งที่ไม่เห็นด้วย กับนโยบายสำคัญ ๆ เกี่ยวกับพนักงานของ องค์กรนี้*	50 (8.90)	145 (25.80)	242 (43.06)	87 (15.48)	38 (6.76)	2.85	1.01	ปานกลาง
6. รู้สึกเป็นห่วงเป็นใย ในภาพลักษณ์ขององค์กร นี้	114 (20.28)	283 (50.36)	139 (24.73)	20 (3.56)	6 (1.07)	3.85	0.82	มาก
7. นี่คือองค์กรที่ดีที่สุดใน การทำงาน	88 (15.66)	239 (42.53)	196 (34.87)	24 (4.27)	15 (2.67)	3.64	0.89	มาก
ภาพรวม						3.63	0.61	มาก

หมายเหตุ \* คำถามเชิงลบ



จากตารางที่ 33 พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและคำนิยามขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63, SD = 0.61$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก คือ รู้สึกภูมิใจที่จะบอกคนอื่น ๆ ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ ( $\bar{X} = 3.88, SD = 0.82$ ) รองลงมาคือ รู้สึกเป็นห่วงเป็นใยในภาพลักษณ์ขององค์กรนี้ ( $\bar{X} = 3.85, SD = 0.82$ ) ตามลำดับ และพบว่าบ่อยครั้งที่ไม่เห็นด้วยกับนโยบายสำคัญ ๆ เกี่ยวกับพนักงานขององค์กรนี้ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.85, SD = 1.01$ )

ตารางที่ 34 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ( $n = 562$ )

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการรับรู้					$\bar{X}$	SD	ระดับ
	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร								
1. มีความเต็มใจทุ่มเทให้กับงานมากกว่าที่คาดหวัง	130 (23.13)	304 (54.09)	119 (21.17)	6 (1.07)	3 (0.54)	3.98	0.73	มาก
2. มีความพร้อมในการปฏิบัติงานทุก ๆ งานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้ทำงานอยู่กับองค์กรนี้	126 (22.42)	301 (53.56)	117 (20.82)	15 (2.67)	3 (0.53)	3.95	0.77	มาก
3. องค์กรนี้สร้างแรงบันดาลใจให้นำศักยภาพสูงสุดมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	118 (21.00)	280 (49.82)	141 (25.09)	14 (2.49)	9 (1.60)	3.86	0.83	มาก
ภาพรวม						3.93	0.69	มาก

จากตารางที่ 34 พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93, SD = 0.69$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ มากเป็นอันดับแรก คือ มีความเต็มใจทุ่มเทให้กับงานมากกว่าที่คาดหวัง ( $\bar{X} = 3.98, SD = 0.73$ ) รองลงมาคือ มีความพร้อมในการปฏิบัติงานทุก ๆ งานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้ทำงานอยู่กับ องค์กรนี้ ( $\bar{X} = 3.95, SD = 0.77$ ) และองค์กรนี้สร้างแรงบันดาลใจให้นำศักยภาพสูงสุดมาใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.86, SD = 0.83$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 35 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ( $n = 562$ )

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการรับรู้					$\bar{X}$	SD	ระดับ
	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง			
<b>ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร</b>								
1. รู้สึกจงรักภักดีต่อ องค์กรนี้น้อยมาก*	38 (6.76)	135 (24.02)	138 (24.56)	98 (17.44)	153 (27.22)	3.34	1.29	ปานกลาง
2. หากมีการเปลี่ยนแปลง เกิดขึ้น แม้ว่าจะเป็นเรื่อง เล็กน้อยจะลาออกจาก งาน*	30 (5.34)	84 (14.95)	141 (25.08)	108 (19.22)	199 (35.41)	3.64	1.25	มาก
3. คงจะไม่ได้ประโยชน์ มากนัก ถ้ายังจะทำงาน ต่อไปกับองค์กรนี้*	31 (5.51)	82 (14.59)	151 (26.87)	107 (19.04)	191 (33.99)	3.61	1.24	มาก
4. การที่ตัดสินใจทำงาน ที่องค์กรนี้ ถือเป็น ความผิดพลาด*	28 (4.98)	75 (13.35)	112 (19.93)	86 (15.30)	261 (46.44)	3.85	1.28	มาก
ภาพรวม						3.61	1.15	มาก

หมายเหตุ \* คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 35 พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ ,  $SD = 1.15$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก คือ การตัดสินใจทำงานที่องค์การนี้ ถือเป็นความผิดพลาด ( $\bar{X} = 3.85$ ,  $SD = 1.28$ ) รองลงมาคือ หากมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น แม้ว่าจะเป็นเรื่องเล็กน้อยจะลาออกจากงาน ( $\bar{X} = 3.64$ ,  $SD = 1.25$ ) ตามลำดับ และพบว่าพนักงานรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การนี้น้อยมากอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.34$ ,  $SD = 1.29$ )

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ตัวแปรบรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร เพื่อยืนยันโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และลดจำนวนตัวแปรที่มีจำนวนมากและเพื่อให้ได้มาซึ่งตัวแปรสังเกตได้หรือตัวบ่งชี้ที่ดีที่สุด (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจมีรายละเอียดดังนี้

#### 3.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ผู้วิจัยใช้วิธีการสกัดองค์ประกอบหลัก (Principal component analysis) เพื่อหาองค์ประกอบของตัวแปร จากนั้นคัดเลือกองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigenvalue) ตั้งแต่ 1 ขึ้นไป มาใช้ในการหมุนแกนด้วยวิธี Varimax เพื่อลดจำนวนตัวแปรที่มีจำนวนมากและเพื่อให้ได้มาซึ่งตัวบ่งชี้ที่ดีที่สุด ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .60 ขึ้นไป และทดสอบ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรบรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีดังนี้

### 3.1.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรบรรยากาศองค์การ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรบรรยากาศองค์การ ผลการหมุนแกนหลังสกัดตัวแปรครั้งที่ 1 เมื่อนำตัวบ่งชี้เข้าวิเคราะห์พร้อมกันทั้งหมด 23 ตัวแปร ผลปรากฏว่ามีค่าไอเกนเกิน 1 ทั้งหมด 5 องค์ประกอบ และมีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 69.61 โดยมีตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบต่ำกว่า .60 จำนวน 2 ตัวแปร คือ OCS11 และ OCC23 ผู้วิจัยจึงตัดตัวแปรดังกล่าวออกไปและทำการวิเคราะห์สกัดตัวแปรครั้งที่ 2 ผลปรากฏว่ามีค่าไอเกนเกิน 1 ทั้งหมด 5 องค์ประกอบ และมีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 71.44 โดยตัวแปรทั้งหมดมีน้ำหนักองค์ประกอบตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ .60 ขึ้นไป และมีค่า KMO เท่ากับ .93 ถือว่าอยู่ในระดับที่เหมาะสมมากที่สุดที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ (Hair & Other, 1998, p. 99 อ้างถึงใน ยุทธิ์ ไกยวรรณ, 2556) รายละเอียดดังตารางที่ 36

ตารางที่ 36 ค่า KMO จำนวนองค์ประกอบ และร้อยละของความแปรปรวนสะสมในการตัดตัวแปรบรรยากาศองค์การ ครั้งที่ 1-2

ครั้งที่	KMO	จำนวนองค์ประกอบ	ร้อยละของความแปรปรวน	ตัวแปรที่ตัดออก	หมายเหตุ
1	.94	5	69.61		
2	.93	5	71.44	OCS11 OCC23	- ตัดตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยกว่า .60 ออก - ทุกตัวแปรมีน้ำหนักองค์ประกอบตามเกณฑ์

ตารางที่ 37 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นความเหมาะสมของเมตริกส์สหสัมพันธ์ในภาพรวมของตัวแปรบรรยากาศองค์การ ด้วย KMO และ Bartlett's test

ตัวแปร	KMO	Bartlett's test of sphericity		
		Approx. Chi-square	df	Sig.
บรรยากาศองค์การ	.93	7726.34	210	.00

จากตารางที่ 37 พบว่าการทดสอบ MSA ตามวิธีของ Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) มีค่าเท่ากับ .93 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่อยู่ในระดับดีมากที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ (Hair & Other, 1998, p. 99 อ้างถึงใน ยุทธ์ ไกยวรรณ, 2556) และผลการทดสอบด้วย Bartlett's test พบว่า มีค่า  $\chi^2(210) = 7726.34, p < .05$  อธิบายได้ว่าตัวแปรที่นำมาศึกษามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์นี้มีความเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยในลำดับถัดไป จากนั้นจึงนำตัวแปรทั้งหมดมาสกัดองค์ประกอบหลัก ได้ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละความแปรปรวนสะสม รายละเอียดดังตารางที่ 38

ตารางที่ 38 ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบของตัวแปรบรรยากาศองค์การ

ตัวแปร	องค์ประกอบที่	ผลรวมการสกัดน้ำหนักองค์ประกอบหลังการหมุนแกน		
		ค่าไอเกน	% ความแปรปรวน	% ความแปรปรวนสะสม
บรรยากาศองค์การ	1	9.74	22.70	22.70
	2	1.76	14.08	36.78
	3	1.36	13.07	49.85
	4	1.14	11.51	61.36
	5	1.00	10.08	71.44

จากตารางที่ 38 พบว่า ผลการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีการสกัดองค์ประกอบหลักที่มีค่าไอเกนตั้งแต่ 1 ขึ้นไป มีจำนวน 5 องค์ประกอบ ตั้งแต่องค์ประกอบที่ 1-5 มีร้อยละความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 71.44 จากนั้นจึงนำองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน มากกว่า 1 มาใช้ในการหมุนแกนด้วยวิธี Varimax โดยคัดเลือกเฉพาะตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .60 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ ผลการหมุนแกนหลังจากสกัดองค์ประกอบของตัวแปรบรรยากาศองค์การ รายละเอียดดังตารางที่ 39

ตารางที่ 39 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเมื่อหมุนแกนหลังการสกัดองค์ประกอบของตัวแปร  
บรรยากาศสองค่าการ

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ				
	1	2	3	4	5
OCC20	.85				
OCC21	.84				
OCC19	.83				
OCC18	.80				
OCC17	.67				
OCC16	.62				
OCC22	.60				
OCRW13		.82			
OCRW14		.78			
OCRW15		.75			
OCRW12		.67			
OCI2			.76		
OCI3			.75		
OCI1			.72		
OCI4			.68		
OCS9				.77	
OCS8				.74	
OCS10				.69	
OCR6					.76
OCR5					.73
OCR7					.66

จากตารางที่ 39 ผลการหมุนแกนองค์ประกอบแบบตั้งฉากด้วยวิธี Varimax เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ประกอบของตัวแปรบรรยากาศสองค่าการ ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะตัวแปรบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .60 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกตัวแปร และแต่ละองค์ประกอบต้องมีตัวแปรบ่งชี้อย่างน้อย 3 ตัวแปร พบว่า บรรยากาศสองค่าการมีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ 21 ตัวบ่งชี้ รายละเอียดตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ ดังตารางที่ 40-44 ดังนี้

ตารางที่ 40 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 1 ของบรรยากาศองค์การ: ความชัดเจน

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	SD	น้ำหนัก องค์ประกอบ
OCC20 เชื่อว่างานที่ทำอยู่ทุกวันเป็นส่วนหนึ่งในเป้าหมายขององค์การ	4.09	0.75	.85
OCC21 เชื่อว่างานที่ทำอยู่ทุกวันเป็นส่วนหนึ่งในเป้าหมายของแผนก	4.10	0.75	.84
OCC19 เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับเป้าหมายของแผนก	4.08	0.74	.83
OCC18 เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับเป้าหมายขององค์การ	4.01	0.76	.80
OCC17 แผนกมีวัตถุประสงค์การทำงานที่ชัดเจน	4.02	0.85	.67
OCC16 องค์การมีเป้าหมายและกลยุทธ์ทางธุรกิจที่ชัดเจน	4.08	0.84	.62
OCC22 ลักษณะงานในอาชีพมีความชัดเจน	3.95	0.85	.60

จากตารางที่ 40 พบว่าองค์ประกอบที่ 1 ของบรรยากาศองค์การ มี 7 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .60-.85 ทั้งนี้ผู้วิจัยยังคงใช้ชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความชัดเจน ซึ่งชื่อองค์ประกอบนี้ยังครอบคลุมความหมายทุกตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556, หน้า 57) โดยพบว่าตัวบ่งชี้ที่สำคัญมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 3 อันดับแรก คือ เชื่อว่างานที่ทำอยู่ทุกวันเป็นส่วนหนึ่งในเป้าหมายขององค์การ รองลงมาคือ เชื่อว่างานที่ทำอยู่ทุกวันเป็นส่วนหนึ่งในเป้าหมายของแผนก และเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับเป้าหมายของแผนก มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .85, .84 และ .83 ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 7 ตัวแปร มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.95-4.10 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.74-0.85 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ เชื่อว่างานที่ทำอยู่ทุกวันเป็นส่วนหนึ่งในเป้าหมายของแผนก ( $\bar{X} = 4.10$ ,  $SD = 0.75$ ) รองลงมาคือ เชื่อว่างานที่ทำอยู่ทุกวันเป็นส่วนหนึ่งในเป้าหมายขององค์การ ( $\bar{X} = 4.09$ ,  $SD = 0.75$ ) และเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับเป้าหมายของแผนก ( $\bar{X} = 4.08$ ,  $SD = 0.74$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 41 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 2 ของบรรยากาศองค์การ: การให้รางวัล

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	SD	น้ำหนักองค์ประกอบ
OCRW13 หากมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นจะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น	3.51	0.96	.82
OCRW14 การได้รับคำยกย่อง ชมเชย เมื่อปฏิบัติงานดี	3.81	0.84	.78
OCRW15 หากมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นจะมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	3.76	0.90	.75
OCRW12 เชื่อว่าได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ทำ	3.56	0.91	.67

จากตารางที่ 41 พบว่าองค์ประกอบที่ 2 ของบรรยากาศองค์การ มีทั้งหมด 4 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .67-.82 ทั้งนี้ผู้วิจัยยังคงใช้ชื่อองค์ประกอบนี้ว่า การให้รางวัล ซึ่งชื่อองค์ประกอบนี้ยังครอบคลุมความหมายทุกตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556, หน้า 57) โดยพบว่าตัวบ่งชี้ที่สำคัญมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 3 อันดับแรก คือ หากมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นจะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น รองลงมาคือ การได้รับคำยกย่อง ชมเชย เมื่อปฏิบัติงานดี และหากมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นจะมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .82, .78 และ .75 ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัวแปรมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.51-3.81 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.84-0.96 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ การได้รับคำยกย่อง ชมเชย เมื่อปฏิบัติงานดี ( $\bar{X} = 3.81$ ,  $SD = 0.84$ ) รองลงมาคือ หากมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นจะมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ( $\bar{X} = 3.76$ ,  $SD = 0.90$ ) และเชื่อว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ทำ ( $\bar{X} = 3.56$ ,  $SD = 0.91$ ) ตามลำดับ



966518529

BUU\_1Thes1s\_59930083\_thes1s / recv: 05052562\_20:10:59 / seq: 1173



ตารางที่ 42 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 3 ของบรรยากาศองค์การ: นวัตกรรม

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	SD	น้ำหนักองค์ประกอบ
OCI2 การได้รับการสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ หรือวิธีการใหม่ๆ ในการทำงานให้ดีขึ้น	3.91	0.79	.76
OCI3 การกล้าที่จะเสนอแนวคิด หรือวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน	3.90	0.78	.75
OCI1 การได้รับการสนับสนุนให้เรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน หรือแผนกอื่น ๆ	3.87	0.82	.72
OCI4 การมีโอกาสได้เรียนรู้ทักษะ และพัฒนาความสามารถใหม่ๆ ในการทำงาน	4.01	0.81	.68

จากตารางที่ 42 พบว่าองค์ประกอบที่ 3 ของบรรยากาศองค์การ มีทั้งหมด 4 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .68-.76 ทั้งนี้ผู้วิจัยยังคงใช้ชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **นวัตกรรม** ซึ่งชื่อองค์ประกอบนี้ยังครอบคลุมความหมายทุกตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556, หน้า 57) โดยพบว่าตัวบ่งชี้ที่สำคัญมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 3 อันดับแรก คือ การได้รับการสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ หรือวิธีการใหม่ๆ ในการทำงานให้ดีขึ้น รองลงมาคือ การกล้าที่จะเสนอแนวคิด หรือวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน และการได้รับการสนับสนุนให้เรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน หรือแผนกอื่น ๆ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .76, .75 และ .72 ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัวแปร มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.87-4.01 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.78-0.82 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ การมีโอกาสได้เรียนรู้ทักษะ และพัฒนาความสามารถใหม่ๆ ในการทำงาน ( $\bar{X}=4.01$ ,  $SD = 0.81$ ) รองลงมาคือ การได้รับการสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ หรือวิธีการใหม่ๆ ในการทำงานให้ดีขึ้น ( $\bar{X} = 3.91$ ,  $SD = 0.79$ ) และการกล้าที่จะเสนอแนวคิด หรือวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.90$ ,  $SD = 0.78$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 43 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 4 ของบรรยากาศองค์การ: มาตรฐาน

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	SD	น้ำหนักองค์ประกอบ
OCS9 องค์การมีการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ	3.93	0.81	.77
OCS8 องค์การมีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับองค์การอื่นเพื่อให้เกิดการทำงานที่ดีขึ้น	3.73	0.86	.74
OCS10 องค์การให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการของลูกค้าทั้งภายในและภายนอกองค์การ	4.19	0.78	.69

จากตารางที่ 43 พบว่าองค์ประกอบที่ 4 ของบรรยากาศองค์การ มีทั้งหมด 3 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .69-.77 ทั้งนี้ผู้วิจัยยังคงใช้ชื่อองค์ประกอบนี้ว่า มาตรฐาน ซึ่งชื่อองค์ประกอบนี้ยังครอบคลุมความหมายทุกตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556, หน้า 57) โดยพบว่าตัวบ่งชี้ที่สำคัญมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดอันดับแรกคือ องค์การมีการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ องค์การมีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับองค์การอื่น เพื่อให้เกิดการทำงานที่ดีขึ้น และองค์การให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการของลูกค้าทั้งภายในและภายนอกองค์การ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .77, .74 และ .69 ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัวแปร มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.73-4.19 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.78-0.86 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ องค์การให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการของลูกค้าทั้งภายในและภายนอกองค์การ ( $\bar{X} = 4.19$ ,  $SD = 0.78$ ) รองลงมาคือ องค์การมีการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.93$ ,  $SD = 0.81$ ) และองค์การมีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับองค์การอื่น เพื่อให้เกิดการทำงานที่ดีขึ้น ( $\bar{X} = 3.73$ ,  $SD = 0.86$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 44 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 5 ของบรรยากาศองค์การ: ความรับผิดชอบ

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	SD	น้ำหนักองค์ประกอบ
OCR6 การมีข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอในการทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.91	0.72	.76
OCR5 การมีทรัพยากรที่เพียงพอในการทำงานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ ระบบต่าง ๆ เป็นต้น	3.90	0.83	.73
OCR7 การมีอำนาจหน้าที่เพียงพอในการทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.63	0.85	.66

จากตารางที่ 44 พบว่าองค์ประกอบที่ 5 ของบรรยากาศองค์การ มีทั้งหมด 3 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .66-.76 ทั้งนี้ผู้วิจัยยังคงใช้ชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความรับผิดชอบ ซึ่งชื่อองค์ประกอบนี้ยังครอบคลุมความหมายทุกตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556, หน้า 57) โดยพบว่าตัวบ่งชี้ที่สำคัญมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดอันดับแรก คือ การมีข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอในการทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ การมีทรัพยากรที่เพียงพอในการทำงานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ ระบบต่าง ๆ เป็นต้น และการมีอำนาจหน้าที่เพียงพอในการทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .76, .73 และ .66 ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัวแปร มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.63-3.91 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.72-0.85 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอในการทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.91$ ,  $SD = 0.72$ ) รองลงมาคือ การมีทรัพยากรที่เพียงพอในการทำงานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ ระบบต่าง ๆ เป็นต้น ( $\bar{X} = 3.90$ ,  $SD = 0.83$ ) และการมีอำนาจหน้าที่เพียงพอในการทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.63$ ,  $SD = 0.85$ ) ตามลำดับ

### 3.1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรความพึงพอใจในงาน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรความพึงพอใจในงาน ผลการหมุนแกนหลังสกัดตัวแปรครั้งที่ 1 เมื่อนำตัวบ่งชี้เข้าวิเคราะห์พร้อมกันทั้งหมด 20 ตัวแปร ผลปรากฏว่ามีค่าไอเกนเกิน 1 ทั้งหมด 3 องค์ประกอบ มีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 61.67 โดยมีตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบต่ำกว่า .60 จำนวน 4 ตัวแปร คือ JSI4, JSI7, JSI8 และ JSE12 ผู้วิจัยจึงตัดตัวแปรดังกล่าวออกไปและทำการวิเคราะห์สกัดตัวแปรครั้งที่ 2 ผลปรากฏว่ามีค่าไอเกนเกิน 1 ทั้งหมด 3 องค์ประกอบ มีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 64.16 โดยยังคงมีตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบต่ำกว่า .60 จำนวน 1 ตัวแปร คือ JSI10 ผู้วิจัยจึงตัดตัวแปรดังกล่าวออกไป และทำการวิเคราะห์สกัดตัวแปรครั้งที่ 3 ผลปรากฏว่ามีค่าไอเกนเกิน 1 ทั้งหมด 3 องค์ประกอบ มีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 65.07 โดยยังคงมีตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบต่ำกว่า .60 จำนวน 1 ตัวแปร คือ JSI11 ผู้วิจัยจึงตัดตัวแปรดังกล่าวออกไปและทำการวิเคราะห์สกัดตัวแปรครั้งที่ 4 ผลปรากฏว่ามีค่าไอเกนเกิน 1 ทั้งหมด 3 องค์ประกอบ มีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 65.68 โดยตัวแปรทั้งหมดมีน้ำหนักองค์ประกอบตามเกณฑ์ที่กำหนด แต่พบว่าองค์ประกอบที่ 3 มีตัวบ่งชี้ 2 ตัวแปร คือ JSE5 และ JSE6 ซึ่งน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนดคือ แต่ละองค์ประกอบต้องมีตัวบ่งชี้อย่างน้อย 3 ตัวแปร ผู้วิจัยจึงตัดตัวแปรดังกล่าวออกไปและทำการวิเคราะห์สกัดตัวแปรครั้งที่ 5 ผลปรากฏว่ามีค่าไอเกนเกิน 1 ทั้งหมด 2 องค์ประกอบ มีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 61.31 โดยตัวแปรทั้งหมดมีน้ำหนักองค์ประกอบตามเกณฑ์ที่กำหนด และมีค่า KMO เท่ากับ .91 ถือว่าอยู่ในระดับที่เหมาะสมดีมากที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ (Hair & Other, 1998, p. 99 อ้างถึงใน ยุทธโกยวรรณ, 2556) รายละเอียดดังตารางที่ 45

ตารางที่ 45 ค่า KMO จำนวนองค์ประกอบ และร้อยละของความแปรปรวนสะสมในการตัดตัวแปรความพึงพอใจในงาน ครั้งที่ 1-5

ครั้งที่	KMO	จำนวน องค์ประกอบ	ร้อยละของ ความแปรปรวน	ตัวแปร ที่ตัดออก	หมายเหตุ
1	.94	3	61.67		
2	.92	3	64.16	JSI4 JSI7 JSI8 JSE12	- ตัดตัวแปรที่มีน้ำหนัก องค์ประกอบน้อยกว่า .60 ออก

ตารางที่ 45 (ต่อ)

ครั้งที่	KMO	จำนวนองค์ประกอบ	ร้อยละของความแปรปรวน	ตัวแปรที่ตัดออก	หมายเหตุ
3	.92	3	65.07	JSI10	- ตัดตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยกว่า .60 ออก
4	.91	3	65.68	JSI11	- ตัดตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยกว่า .60 ออก
5	.91	2	61.31	JSE5 JSE6	- ตัดองค์ประกอบที่มีจำนวนตัวบ่งชี้้น้อยกว่า 3 ตัวแปรออก - ทุกตัวแปรมีน้ำหนักองค์ประกอบตามเกณฑ์

ตารางที่ 46 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นความเหมาะสมของเมตริกส์สหสัมพันธ์ในภาพรวมของตัวแปรความพึงพอใจในงานด้วย KMO และ Bartlett's test

ตัวแปร	KMO	Bartlett's test of sphericity		
		Approx. Chi-square	df	Sig.
ความพึงพอใจในงาน	.91	3457.20	66	.00

จากตารางที่ 46 พบว่า การทดสอบ MSA ตามวิธีของ Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) มีค่าเท่ากับ .91 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่อยู่ในระดับดีมากที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ (Hair & Other, 1998, p. 99 อ้างถึงใน ยุทธ ใภยวรรณ, 2556) และผลการทดสอบด้วย Bartlett's test พบว่า มีค่า  $\chi^2(66) = 3457.20, p < .05$  อธิบายได้ว่าตัวแปรที่นำมาศึกษามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวได้ว่าข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์นี้มีความเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยในลำดับถัดไป จากนั้นจึงนำตัวแปรทั้งหมดมาสกัดองค์ประกอบหลัก ได้ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละความแปรปรวนสะสม รายละเอียดดังตารางที่ 47

ตารางที่ 47 ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละความแปรปรวนสะสม  
ในแต่ละองค์ประกอบของตัวแปรความพึงพอใจในงาน

ตัวแปร	องค์ประกอบที่	ผลรวมการสกัดน้ำหนักองค์ประกอบหลังการหมุนแกน		
		ค่าไอเกน	% ความแปรปรวน	% ความแปรปรวนสะสม
ความพึงพอใจในงาน	1	5.90	39.01	39.01
	2	1.45	22.30	61.31

จากตารางที่ 47 พบว่า ผลการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีการสกัดองค์ประกอบหลักที่มีค่าไอเกนตั้งแต่ 1 ขึ้นไป มีจำนวน 2 องค์ประกอบ ตั้งแต่องค์ประกอบที่ 1-2 มีร้อยละความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 61.31 จากนั้นจึงนำองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน มากกว่า 1 มาใช้ในการหมุนแกนด้วยวิธี Varimax โดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .60 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ ผลการหมุนแกนหลังจากสกัดองค์ประกอบของตัวแปรความพึงพอใจในงาน รายละเอียดดังตารางที่ 48

ตารางที่ 48 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเมื่อหมุนแกนหลังการสกัดองค์ประกอบของตัวแปรความพึงพอใจในงาน

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ	
	1	2
JSE19	.82	
JSE14	.77	
JSI20	.76	
JSE17	.75	
JSI15	.74	
JSE13	.72	
JSI16	.69	
JSE18	.69	
JSI2		.80
JSI1		.79
JSI3		.77
JSI9		.63

จากตารางที่ 48 ผลการหมุนแกนองค์ประกอบแบบตั้งฉากด้วยวิธี Varimax เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .60 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกตัวแปร และแต่ละองค์ประกอบต้องมีตัวบ่งชี้อย่างน้อย 3 ตัวแปร พบว่า ความพึงพอใจในงานมี 2 องค์ประกอบ 12 ตัวบ่งชี้ รายละเอียดตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ ดังตารางที่ 49-50 ดังนี้

ตารางที่ 49 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 1 ของความพึงพอใจในงาน: ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	SD	น้ำหนักองค์ประกอบ
JSE19 การได้รับการยกย่อง เมื่อปฏิบัติงานดี	3.72	0.83	.82
JSE14 การมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.70	0.89	.77
JSI20 การได้รับความสำเร็จจากการทำงาน	3.93	0.79	.76
JSE17 พอใจสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร	3.77	0.91	.75
JSI15 การมีอิสระในการคิดและตัดสินใจในการทำงาน	3.72	0.83	.74
JSE13 พอใจกับค่าจ้างและปริมาณงานที่ทำ	3.58	0.92	.72
JSI16 การมีโอกาสที่จะได้ทำงานตามวิธีของตนเอง	3.76	0.89	.69
JSE18 เพื่อนร่วมงานอยู่และทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี	4.02	0.76	.69

จากตารางที่ 49 พบว่าองค์ประกอบที่ 1 ของความพึงพอใจในงาน มีทั้งหมด 8 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .69-.82 ทั้งนี้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า ตัวแปรการมีอิสระในการคิดและตัดสินใจในการทำงาน (JSI15) การมีโอกาสที่จะได้ทำงานตามวิธีของตนเอง (JSI16) และการได้รับความสำเร็จจากการทำงาน (JSI20) สามารถอยู่ในองค์ประกอบนี้ได้ เนื่องจากเป็นสิ่งที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร หรือหัวหน้างานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้ผู้วิจัยพิจารณาตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งชื่อองค์ประกอบนี้ครอบคลุมความหมายทุกตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556, หน้า 57) โดยพบว่าตัวบ่งชี้ที่สำคัญมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 3 อันดับแรก คือ การได้รับการยกย่อง เมื่อปฏิบัติงานดี รองลงมาคือ การมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และการได้รับความสำเร็จจากการทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .82, .77 และ .76 ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 8 ตัวแปร มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.58-4.02 และ



ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.76-0.92 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ เพื่อนร่วมงานอยู่และทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 4.02$ ,  $SD = 0.76$ ) รองลงมาคือ การได้รับความสำเร็จจากการทำงาน ( $\bar{X} = 3.93$ ,  $SD = 0.79$ ) และความพอใจสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร ( $\bar{X} = 3.77$ ,  $SD = 0.91$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 50 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 2 ของความพึงพอใจในงาน: ความพึงพอใจในงานภายในตัวบุคคล

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	SD	น้ำหนักองค์ประกอบ
JSI2 งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาสทำงานด้วยตนเอง	4.16	0.68	.80
JSI1 งานที่ทำอยู่ทำให้ไม่สามารถอยู่เฉยได้	3.91	0.79	.79
JSI3 งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาสทำงานที่แตกต่างกันไปตามช่วงเวลา	3.98	0.76	.77
JSI9 งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาสที่จะได้ทำอะไรให้กับบุคคลอื่น ๆ ในที่ทำงาน	4.17	0.72	.63

จากตารางที่ 50 พบว่า องค์ประกอบที่ 2 ของความพึงพอใจในงาน มีทั้งหมด 4 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .63-.80 ทั้งนี้ผู้วิจัยพิจารณาตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความพึงพอใจในงานภายในตัวบุคคล ซึ่งชื่อองค์ประกอบนี้ครอบคลุมความหมายทุกตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556, หน้า 57) โดยพบว่าตัวบ่งชี้ที่สำคัญ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 3 อันดับแรก คือ งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาสทำงานด้วยตนเอง รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่ทำให้ไม่สามารถอยู่เฉยได้ และงานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาสทำงานที่แตกต่างกันไปตามช่วงเวลา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .80, .79 และ .77 ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัวแปร มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.91-4.17 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.68-0.79 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาสที่จะได้ทำอะไรให้กับบุคคลอื่น ๆ ในที่ทำงาน ( $\bar{X} = 4.17$ ,  $SD = 0.72$ ) รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาสทำงานด้วยตนเอง ( $\bar{X} = 4.16$ ,  $SD = 0.68$ ) และงานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาสทำงานที่แตกต่างกันไปตามช่วงเวลา ( $\bar{X} = 3.98$ ,  $SD = 0.76$ ) ตามลำดับ



### 3.1.3 ผลการวิเคราะห์ห้อยประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การวิเคราะห์ห้อยประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการหมนแกนหลังสกัดตัวแปรครั้งที่ 1 เมื่อนำตัวบ่งชี้เข้าวิเคราะห์พร้อมกันทั้งหมด 32 ตัวแปร ผลปรากฏว่ามีค่าไอเกนเกิน 1 ทั้งหมด 6 องค์ประกอบ มีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 68.25 โดยมีตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบต่ำกว่า .60 จำนวน 8 ตัวแปร คือ QWLA4, QWLSH9, QWLD10, QWLC22, QWLC23, QWLC24, QWLC25 และ QWLW28 ผู้วิจัยจึงตัดตัวแปรดังกล่าวออกไปและทำการวิเคราะห์สกัดตัวแปรครั้งที่ 2 ผลปรากฏว่ามีค่าไอเกนเกิน 1 ทั้งหมด 6 องค์ประกอบ มีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 74.07 โดยยังคงมีตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบต่ำกว่า .60 จำนวน 1 ตัวแปร คือ QWLSH8 ผู้วิจัยจึงตัดตัวแปรดังกล่าวออกไปและทำการวิเคราะห์สกัดตัวแปรครั้งที่ 3 ผลปรากฏว่ามีค่าไอเกนเกิน 1 ทั้งหมด 6 องค์ประกอบ มีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 75.27 โดยยังคงมีตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบต่ำกว่า .60 จำนวน 1 ตัวแปร คือ QWLSH7 ผู้วิจัยจึงตัดตัวแปรดังกล่าวออกไปและทำการวิเคราะห์สกัดตัวแปรครั้งที่ 4 ผลปรากฏว่ามีค่าไอเกนเกิน 1 ทั้งหมด 6 องค์ประกอบ มีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 76.43 โดยตัวแปรทั้งหมดมีน้ำหนักองค์ประกอบตามเกณฑ์ที่กำหนด แต่พบว่าองค์ประกอบที่ 6 มีตัวบ่งชี้ 2 ตัวแปร คือ QWLW26 และ QWLW27 ซึ่งน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนดคือ แต่ละองค์ประกอบต้องมีตัวแปรบ่งชี้อย่างน้อย 3 ตัวแปร ผู้วิจัยจึงตัดตัวแปรดังกล่าวออกไปและทำการวิเคราะห์สกัดตัวแปรครั้งที่ 5 ผลปรากฏว่ามีค่าไอเกนเกิน 1 ทั้งหมด 5 องค์ประกอบ มีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 74.82 โดยตัวแปรทั้งหมดมีน้ำหนักองค์ประกอบตามเกณฑ์ที่กำหนด และมีค่า KMO เท่ากับ .92 ถือว่าอยู่ในระดับที่เหมาะสมดีมากที่จะวิเคราะห์ห้อยประกอบ (Hair & Other, 1998, p. 99 อ้างถึงใน ยุทธ โภชวรรณ, 2556) รายละเอียดดังตารางที่ 51



ตารางที่ 51 ค่า KMO จำนวนองค์ประกอบ และร้อยละของความแปรปรวนสะสมในการตัดตัวแปร  
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ครั้งที่ 1-5

ครั้งที่	KMO	จำนวน องค์ประกอบ	ร้อยละของ ความแปรปรวน	ตัวแปร ที่ตัดออก	หมายเหตุ
1	.94	6	68.25		
2	.91	6	74.07	QWLA4 QWLSH9 QWLD10 QWLC22 QWLC23 QWLC24 QWLC25 QWLW28	- ตัดตัวแปรที่มีน้ำหนัก องค์ประกอบน้อยกว่า .60 ออก
3	.91	6	75.27	QWLSH8	- ตัดตัวแปรที่มีน้ำหนัก องค์ประกอบน้อยกว่า .60 ออก
4	.90	6	76.43	QWLSH7	- ตัดตัวแปรที่มีน้ำหนัก องค์ประกอบน้อยกว่า .60 ออก
5	.92	5	74.82	QWLW26 QWLW27	- ตัดองค์ประกอบที่มีจำนวน ตัวบ่งชี้้น้อยกว่า 3 ตัวแปรออก - ทุกตัวแปรมีน้ำหนัก องค์ประกอบตามเกณฑ์

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า มีบางตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และบางองค์ประกอบมีจำนวนตัวบ่งชี้้น้อยกว่า 3 ตัวแปร จึงไม่สามารถจัดตัวแปรเข้าองค์ประกอบได้ ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องตัดองค์ประกอบในลักษณะดังกล่าวออก จำนวน 3 องค์ประกอบ คือ 1) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 2) สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน และ 3) ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 52 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นความเหมาะสมของเมตริกสหสัมพันธ์ในภาพรวมของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้วย KMO และ Bartlett's test

ตัวแปร	KMO	Bartlett's test of sphericity		
		Approx. Chi-square	df	Sig.
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	.92	7922.19	190	.00

จากตารางที่ 52 พบว่า การทดสอบ MSA ตามวิธีของ Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) มีค่าเท่ากับ .92 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่อยู่ในระดับดีมากที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ (Hair & Other, 1998, p. 99 อ้างถึงใน ยุทธ ภิโยจวรรณ์, 2556) และผลการทดสอบด้วย Bartlett's test พบว่า มีค่า  $\chi^2(190) = 7922.19, p < .05$  อธิบายได้ว่าตัวแปรที่นำมาศึกษามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวได้ว่าข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์นี้มีความเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยในลำดับถัดไป จากนั้นจึงนำตัวแปรทั้งหมดมาสกัดองค์ประกอบหลัก ได้ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละความแปรปรวนสะสม รายละเอียดดังตารางที่ 53

ตารางที่ 53 ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปร	องค์ประกอบที่	ผลรวมการสกัดน้ำหนักองค์ประกอบหลังหมุนแกน		
		ค่าไอเกน	% ความแปรปรวน	% ความแปรปรวนสะสม
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	1	9.19	17.14	17.14
	2	1.84	16.27	33.41
	3	1.56	14.57	47.99
	4	1.28	14.57	62.56
	5	1.09	12.27	74.82

จากตารางที่ 53 พบว่า ผลการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีการสกัดองค์ประกอบหลักที่มีค่าไอเกนตั้งแต่ 1 ขึ้นไป มีจำนวน 5 องค์ประกอบ ตั้งแต่องค์ประกอบที่ 1-5 มีร้อยละความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 74.82 จากนั้นจึงนำองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน มากกว่า 1 มาใช้ในการหมุนแกนด้วยวิธี Varimax โดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .60 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ ผลการหมุนแกนหลังจากสกัดองค์ประกอบของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน รายละเอียดดังตารางที่ 54

ตารางที่ 54 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเมื่อหมุนแกนหลังการสกัดองค์ประกอบของตัวแปร  
คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ				
	1	2	3	4	5
QWLA3	.83				
QWLA2	.83				
QWLSH6	.71				
QWLA1	.69				
QWLSH5	.66				
QWLSR31		.85			
QWLSR30		.83			
QWLSR32		.82			
QWLSR29		.75			
QWLD14			.76		
QWLD12			.75		
QWLD13			.72		
QWLD11			.70		
QWLSI19				.83	
QWLSI20				.82	
QWLSI21				.80	
QWLSI18				.64	
QWLG16					.80
QWLG17					.79
QWLG15					.72

จากตารางที่ 54 ผลจากการหมุนแกนองค์ประกอบแบบตั้งฉากด้วยวิธี Varimax เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .60 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกตัวแปร และแต่ละองค์ประกอบต้องมีตัวแปรบ่งชี้อย่างน้อย 3 ตัวแปร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 5 องค์ประกอบ 20 ตัวบ่งชี้ รายละเอียดตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ ดังตารางที่ 55-59 ดังนี้

ตารางที่ 55 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 1 ของคุณภาพชีวิต  
ในการทำงาน: ความเพียงพอและยุติธรรม

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	SD	น้ำหนัก องค์ประกอบ
QWLA3 การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ	3.51	0.92	.83
QWLA2 การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงานที่มีลักษณะงานคล้ายกัน	3.47	0.96	.83
QWLSH6 ภาระงานหรือปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.69	0.85	.71
QWLA1 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน	3.49	0.94	.69
QWLSH5 จำนวนชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม	3.86	0.86	.66

จากตารางที่ 55 พบว่า องค์ประกอบที่ 1 ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีทั้งหมด 5 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .66-.83 ทั้งนี้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า ตัวแปรจำนวนชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม (QWLSH5) และภาระงานหรือปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม (QWLSH6) สามารถอยู่ในองค์ประกอบนี้ได้ จึงเรียกองค์ประกอบนี้ว่า ความเพียงพอและยุติธรรม ผู้วิจัยพิจารณาตั้งชื่อองค์ประกอบด้วยความหมายที่ครอบคลุมทุกตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556, หน้า 57) โดยพบว่าตัวบ่งชี้ที่สำคัญมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 3 อันดับแรก คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ รองลงมาคือ การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงานที่มีลักษณะงานคล้ายกัน และภาระงานหรือปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .83, .83 และ .71 ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัวแปร มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.47-3.86 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.85-0.96 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ จำนวนชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.86$ ,  $SD = 0.86$ ) รองลงมาคือ ภาระงานหรือปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.69$ ,  $SD = 0.85$ ) และการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.51$ ,  $SD = 0.92$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 56 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 2 ของคุณภาพชีวิต  
ในการทำงาน: การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	SD	น้ำหนัก องค์ประกอบ
QWLSR31 องค์การให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรม ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.04	0.82	.85
QWLSR30 องค์การมีภาพลักษณ์ที่ดีและได้รับการยอมรับจากสังคม	3.99	0.81	.83
QWLSR32 องค์การมีการส่งมอบบริการและผลิตภัณฑ์ที่ดีต่อสังคม	4.06	0.79	.82
QWLSR29 รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ที่มีส่วนร่วม ในกิจกรรมเพื่อสังคม	3.92	0.84	.75

จากตารางที่ 56 พบว่า องค์ประกอบที่ 2 ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีทั้งหมด 4 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .75-.85 ทั้งนี้ผู้วิจัยยังคงใช้ชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม** ซึ่งชื่อองค์ประกอบนี้ยังครอบคลุมความหมายทุกตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556, หน้า 57) โดยพบว่าตัวบ่งชี้ที่สำคัญ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 3 อันดับแรก คือ องค์การให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาคือ องค์การมีภาพลักษณ์ที่ดีและได้รับการยอมรับจากสังคม และองค์การมีการส่งมอบบริการและผลิตภัณฑ์ที่ดีต่อสังคม มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .85, .83 และ .82 ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัวแปร มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.92-4.06 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.79-0.84 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ องค์การมีการส่งมอบบริการและผลิตภัณฑ์ที่ดีต่อสังคม ( $\bar{X} = 4.06$ ,  $SD = 0.79$ ) รองลงมาคือ องค์การให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $\bar{X} = 4.04$ ,  $SD = 0.82$ ) และองค์การมีภาพลักษณ์ที่ดีและได้รับการยอมรับจากสังคม ( $\bar{X} = 3.99$ ,  $SD = 0.81$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 57 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 3 ของคุณภาพชีวิต  
ในการทำงาน: การพัฒนาศักยภาพของบุคคล

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	SD	น้ำหนัก องค์ประกอบ
QWLD14 การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานในความรับผิดชอบที่สูงขึ้น	3.91	0.78	.76
QWLD12 การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ทักษะ และความสามารถหลายด้านในการทำงาน	3.87	0.79	.75
QWLD13 การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อปรับปรุงการทำงาน ให้ดีขึ้น	3.86	0.78	.72
QWLD11 รู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความสำคัญต่อองค์กร	3.93	0.81	.70

จากตารางที่ 57 พบว่า องค์ประกอบที่ 3 ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีทั้งหมด 4 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .70-.76 ทั้งนี้ผู้วิจัยยังคงใช้ชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **การพัฒนาศักยภาพของบุคคล** ซึ่งชื่อองค์ประกอบนี้ยังครอบคลุมความหมายทุกตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556, หน้า 57) โดยพบว่าตัวบ่งชี้ที่สำคัญมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 3 อันดับแรก คือ การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานในความรับผิดชอบที่สูงขึ้น รองลงมาคือ การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ทักษะ และความสามารถหลายด้านในการทำงาน และการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .76, .75 และ .72 ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัวแปร มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.86-3.93 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.78-0.81 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ รู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความสำคัญต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.93$ ,  $SD = 0.81$ ) รองลงมาคือ การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานในความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.91$ ,  $SD = 0.78$ ) และการมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ทักษะ และความสามารถหลายด้านในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.87$ ,  $SD = 0.79$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 58 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 4 ของคุณภาพชีวิต  
ในการทำงาน: การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	SD	น้ำหนัก องค์ประกอบ
QWLSI19 เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.12	0.80	.83
QWLSI20 เพื่อนร่วมงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี	4.10	0.78	.82
QWLSI21 ผู้ร่วมงานให้การยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ในการทำงาน	4.02	0.75	.80
QWLSI18 สถานที่ทำงานไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ เป็นต้น	3.74	1.14	.64

จากตารางที่ 58 พบว่า องค์ประกอบที่ 4 ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีทั้งหมด 4 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .64-.83 ทั้งนี้ผู้วิจัยยังคงใช้ชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น** ซึ่งชื่อองค์ประกอบนี้ยังครอบคลุมความหมายทุกตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556, หน้า 57) โดยพบว่าตัวบ่งชี้ที่สำคัญมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 3 อันดับแรก คือ เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี และผู้ร่วมงานให้การยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .83, .82 และ .80 ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัวแปร มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.74-4.12 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.75-1.14 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ( $\bar{X} = 4.12$ ,  $SD = 0.80$ ) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 4.10$ ,  $SD = 0.78$ ) และผู้ร่วมงานให้การยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.02$ ,  $SD = 0.75$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 59 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 5 ของคุณภาพชีวิต  
ในการทำงาน: ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	SD	น้ำหนัก องค์ประกอบ
QWLG16 การได้รับการสนับสนุนในการเข้าฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะในการทำงาน	3.80	0.92	.80
QWLG17 การได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ในงาน เช่น ศึกษาดูงาน สัมมนา ศึกษาต่อ เป็นต้น	3.84	0.86	.79
QWLG15 องค์การมีการส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.72	0.88	.72

จากตารางที่ 59 พบว่า องค์ประกอบที่ 5 ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีทั้งหมด 3 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .72-.80 ทั้งนี้ผู้วิจัยยังคงใช้ชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน** ซึ่งชื่อองค์ประกอบนี้ยังครอบคลุมความหมายทุกตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2556, หน้า 57) โดยพบว่าตัวบ่งชี้ที่สำคัญ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดอันดับแรก คือ การได้รับการสนับสนุนในการเข้าฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการทำงาน รองลงมาคือ การได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในงาน เช่น ศึกษาดูงาน สัมมนา ศึกษาต่อ เป็นต้น และองค์การมีการส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .80, .79 และ .72 ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัวแปร มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.72-3.84 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.86-0.92 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอันดับแรก คือ การได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในงาน เช่น ศึกษาดูงาน สัมมนา ศึกษาต่อ เป็นต้น ( $\bar{X} = 3.84$ ,  $SD = 0.86$ ) รองลงมาคือ การได้รับการสนับสนุนในการเข้าฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.80$ ,  $SD = 0.92$ ) และองค์การมีการส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 3.72$ ,  $SD = 0.88$ ) ตามลำดับ

### 3.1.4 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน สรุปได้ดังนี้

#### 1. บรรยากาศองค์กร มี 5 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบที่ 1 ความชัดเจน ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .60-.85 เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้

- 1) เชื่อว่างานที่ทำอยู่ทุกวันเป็นส่วนหนึ่งในเป้าหมายขององค์กร (.85)
- 2) เชื่อว่างานที่ทำอยู่ทุกวันเป็นส่วนหนึ่งในเป้าหมายของแผนก (.84)
- 3) เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับเป้าหมายของแผนก (.83)
- 4) เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับเป้าหมายขององค์กร (.80)
- 5) แผนกมีวัตถุประสงค์การทำงานที่ชัดเจน (.67)
- 6) องค์กรมีเป้าหมายและกลยุทธ์ทางธุรกิจที่ชัดเจน (.62)
- 7) ลักษณะงานในอาชีพมีความชัดเจน (.60)

องค์ประกอบที่ 2 การให้รางวัล ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .67-.82 เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้

- 1) หากมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นจะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น (.82)
- 2) การได้รับคำยกย่อง ชมเชย เมื่อปฏิบัติงานดี (.78)
- 3) หากมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นจะมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (.75)
- 4) เชื่อว่าได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ทำ (.67)

องค์ประกอบที่ 3 นวัตกรรม ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .68-.76 เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การได้รับการสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ หรือวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้ดีขึ้น (.76)
- 2) การกล้าที่จะเสนอแนวคิด หรือวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน (.75)
- 3) การได้รับการสนับสนุนให้เรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน หรือแผนกอื่น ๆ (.72)
- 4) การมีโอกาสได้เรียนรู้ทักษะ และพัฒนาความสามารถใหม่ ๆ ในการทำงาน (.68)

องค์ประกอบที่ 4 มาตรฐาน ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .69-.77 เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้

- 1) องค์การมีการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ (.77)
- 2) องค์การมีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับองค์การอื่น เพื่อให้เกิดการทำงานที่ดีขึ้น (.74)
- 3) องค์การให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการของลูกค้าทั้งภายใน และภายนอกองค์การ (.69)

องค์ประกอบที่ 5 ความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบอยู่ระหว่าง .66-.76 เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การมีข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอในการทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ (.76)
- 2) การมีทรัพยากรที่เพียงพอในการทำงานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ ระบบต่าง ๆ เป็นต้น (.73)
- 3) การมีอำนาจหน้าที่เพียงพอในการทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ (.66)

## 2. ความพึงพอใจในงาน มี 2 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบที่ 1 ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .69-.82 เรียงลำดับตามค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การได้รับการยกย่อง เมื่อปฏิบัติงานดี (.82)
- 2) การมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (.77)
- 3) การได้รับความสำเร็จจากการทำงาน (.76)
- 4) พอใจสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์การ (.75)
- 5) การมีอิสระในการคิดและตัดสินใจในการทำงาน (.74)
- 6) พอใจกับค่าจ้างและปริมาณงานที่ทำ (.72)
- 7) การมีโอกาที่จะได้ทำงานตามวิธีของตนเอง (.69)
- 8) เพื่อนร่วมงานอยู่และทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี (.69)



966518829

BUU-1Thesis 59930083 thesis / recv: 05052562 20:10:59 / seq: 1173

องค์ประกอบที่ 2 ความพึงพอใจในงานภายในตัวบุคคล ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .63-.80 เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้

- 1) งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาสทำงานด้วยตนเอง (.80)
- 2) งานที่ทำอยู่ทำให้ไม่สามารถอยู่เฉยได้ (.79)
- 3) งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาสทำงานที่แตกต่างกันไปตามช่วงเวลา (.77)
- 4) งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาสที่จะได้ทำอะไรให้กับบุคคลอื่น ๆ ในที่ทำงาน

(.63)

### 3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 5 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบที่ 1 ความพึงพอใจและยุติธรรม ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .66-.83 เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ (.83)
- 2) การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงานที่มี

ลักษณะงานคล้ายกัน (.83)

- 3) ภาระงานหรือปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม (.71)
- 4) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน (.69)
- 5) จำนวนชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม (.66)

องค์ประกอบที่ 2 การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .75-.85 เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้

- 1) องค์การให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

(.85)

- 2) องค์การมีภาพลักษณ์ที่ดีและได้รับการยอมรับจากสังคม (.83)
- 3) องค์การมีการส่งมอบบริการและผลิตภัณฑ์ที่ดีต่อสังคม (.82)
- 4) รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์การนี้ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม

(.75)

องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาศักยภาพของบุคคล ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .70-.76 เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานในความรับผิดชอบที่สูงขึ้น (.76)
- 2) การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ทักษะ และความสามารถ

หลายด้านในการทำงาน (.75)

- 3) การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น (.72)

4) รู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความสำคัญต่อองค์กร (.70)

องค์ประกอบที่ 4 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .64-.83 เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้

- 1) เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (.83)
- 2) เพื่อนร่วมงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี (.82)
- 3) ผู้ร่วมงานให้การยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน (.80)
- 4) สถานที่ทำงานไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน เช่น เชื้อชาติ

ศาสนา เพศ เป็นต้น (.64)

องค์ประกอบที่ 5 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .72-.80 เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การได้รับการสนับสนุนในการเข้าฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะในการทำงาน (.80)
- 2) การได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในงาน เช่น ศึกษาดูงาน สัมมนา ศึกษาต่อ เป็นต้น (.79)
- 3) องค์กรมีการส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (.72)

### 3.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .60 ขึ้นไป และทดสอบ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น ผลการหมุนแกนหลังสกัดตัวแปรครั้งที่ 1 เมื่อนำตัวบ่งชี้เข้าวิเคราะห์พร้อมกันทั้งหมด 14 ตัวแปร ผลปรากฏว่ามีค่าไอเกนเกิน 1 ทั้งหมด 3 องค์ประกอบ มีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 72.95 โดยมีตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบต่ำกว่า .60 จำนวน 2 ตัวแปร คือ OCMB5 และ OCMB6 ผู้วิจัยจึงตัดตัวแปรดังกล่าวออกไปและทำการวิเคราะห์สกัดตัวแปรครั้งที่ 2 ผลปรากฏว่ามีค่าไอเกนเกิน 1 ทั้งหมด 3 องค์ประกอบ มีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 79.17 โดยตัวแปรทั้งหมดมีน้ำหนักองค์ประกอบตามเกณฑ์ที่กำหนด และมีค่า KMO เท่ากับ .89 ถือว่าอยู่ในระดับที่เหมาะสมดีมากที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ (Hair & Other, 1998, p. 99 อ้างถึงใน ยุทธ ใภยวรรณ, 2556) รายละเอียดดังตารางที่ 60

ตารางที่ 60 ค่า KMO จำนวนองค์ประกอบ และร้อยละของความแปรปรวนสะสมในการตัดตัวแปร  
ความผูกพันต่อองค์การ ครั้งที่ 1-2

ครั้งที่	KMO	จำนวน องค์ประกอบ	ร้อยละของ ความแปรปรวน	ตัวแปร ที่ตัดออก	หมายเหตุ
1	.90	3	72.95		
2	.89	3	79.17	OCMB5 OCMB6	- ตัดตัวแปรที่มีน้ำหนัก องค์ประกอบน้อยกว่า .60 ออก - ทุกตัวแปรมีน้ำหนัก องค์ประกอบตามเกณฑ์

ตารางที่ 61 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นความเหมาะสมของเมตริกสหสัมพันธ์ในภาพรวม  
ของตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ ด้วย KMO และ Bartlett's test

ตัวแปร	KMO	Bartlett's test of sphericity		
		Approx. Chi-square	df	Sig.
ความผูกพันต่อองค์การ	.89	5110.25	66	.00

จากตารางที่ 61 พบว่า การทดสอบ MSA ตามวิธีของ Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) มีค่าเท่ากับ .89 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่อยู่ในระดับดีมากที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ (Hair & Other, 1998, p. 99 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2556) และผลการทดสอบด้วย Bartlett's test พบว่า มีค่า  $\chi^2 (66) = 5110.25, p < .05$  อธิบายได้ว่าตัวแปรที่นำมาศึกษา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวได้ว่าข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์นี้มีความเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยในลำดับถัดไป จากนั้นจึงนำตัวแปรทั้งหมดมาสกัดองค์ประกอบหลัก ได้ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละความแปรปรวนสะสม รายละเอียดดังตารางที่ 62

ตารางที่ 62 ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละความแปรปรวนสะสม  
ในแต่ละองค์ประกอบของตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ

ตัวแปร	องค์ประกอบที่	ผลรวมการสกัดน้ำหนักองค์ประกอบหลังหมุนแกน		
		ค่าไอเกน	% ความแปรปรวน	% ความแปรปรวนสะสม
ความผูกพันต่อองค์การ	1	5.40	31.24	31.24
	2	3.06	27.84	59.08
	3	1.04	20.09	79.17

จากตารางที่ 62 พบว่า ผลการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีการสกัดองค์ประกอบหลักที่มีค่าไอเกนตั้งแต่ 1 ขึ้นไป มีจำนวน 3 องค์ประกอบ ตั้งแต่องค์ประกอบที่ 1-3 มีร้อยละความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 79.17 จากนั้นจึงนำองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน มากกว่า 1 มาใช้ในการหมุนแกนด้วยวิธี Varimax โดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .60 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบ ผลการหมุนแกนหลังจากสกัดองค์ประกอบของตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ รายละเอียดดังตารางที่ 63

ตารางที่ 63 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเมื่อหมุนแกนหลังการสกัดองค์ประกอบของตัวแปร  
ความผูกพันต่อองค์การ

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ		
	1	2	3
OCMB1	.87		
OCMB3	.84		
OCMB2	.83		
OCMB4	.82		
OCMB7	.70		
OCMD14		.92	
OCMD13		.92	
OCMD12		.92	
OCMD11		.85	
OCMW8			.88
OCMW9			.84
OCMW10			.72

จากตารางที่ 63 ผลการหมุนแกนองค์ประกอบแบบตั้งฉากด้วยวิธี Varimax เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ประกอบของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .60 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกตัวแปร และแต่ละองค์ประกอบต้องมีตัวบ่งชี้อย่างน้อย 3 ตัวแปร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 องค์ประกอบ 12 ตัวบ่งชี้ รายละเอียดตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ ดังตารางที่ 64-66 ดังนี้

ตารางที่ 64 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 1 ของความผูกพันต่อองค์กร: ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	SD	น้ำหนักองค์ประกอบ
OCMB1 มักจะบอกกล่าวสิ่งดีขององค์กรนี้กับเพื่อน ๆ ว่าเป็นองค์กรที่ยิ่งใหญ่ ที่น่าทำงาน	3.80	0.88	.87
OCMB3 รู้สึกภูมิใจที่จะบอกคนอื่น ๆ ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้	3.88	0.82	.84
OCMB2 เชื่อมั่นว่าค่านิยมของตนเองและค่านิยมขององค์กรนี้มีความคล้ายคลึงกัน	3.56	0.82	.83
OCMB4 ยินดีเป็นอย่างยิ่งที่เลือกทำงานที่องค์กรนี้แทนที่จะทำงานในองค์กรอื่น ๆ	3.80	0.84	.82
OCMB7 นี่คือองค์กรที่ดีที่สุดในการทำงาน	3.64	0.89	.70

จากตารางที่ 64 พบว่า องค์ประกอบที่ 1 ของความผูกพันต่อองค์กร มีทั้งหมด 5 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .70-.87 ทั้งนี้ผู้วิจัยยังคงใช้ชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร** ซึ่งชื่อองค์ประกอบนี้ยังครอบคลุมความหมายทุกตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556, หน้า 57) โดยพบว่าตัวบ่งชี้ที่สำคัญมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 3 อันดับแรก คือ มักจะบอกกล่าวสิ่งดีขององค์กรนี้กับเพื่อน ๆ ว่าเป็นองค์กรที่ยิ่งใหญ่ ที่น่าทำงาน รองลงมาคือ รู้สึกภูมิใจที่จะบอกคนอื่น ๆ ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ และเชื่อมั่นว่าค่านิยมของตนเองและค่านิยมขององค์กรนี้มีความคล้ายคลึงกัน มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .87, .84 และ .83 ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัวแปร มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.56-3.88 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.82-0.89 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ รู้สึกภูมิใจที่จะบอกคนอื่น ๆ ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ ( $\bar{X} = 3.88$ ,  $SD = 0.82$ ) รองลงมาคือ ยินดีเป็นอย่างยิ่งที่เลือกทำงานที่องค์กรนี้



แทนที่จะทำงานในองค์กรอื่น ๆ ( $\bar{X} = 3.80, SD = 0.84$ ) และมักจะบอกกล่าวถึงดีขององค์กรนี้กับเพื่อน ๆ ว่าเป็นองค์กรที่ยิ่งใหญ่ ที่น่าทำงาน ( $\bar{X} = 3.80, SD = 0.88$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 65 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 2 ของความผูกพันต่อองค์กร: ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	SD	น้ำหนักองค์ประกอบ
OCMD14 การที่ตัดสินใจทำงานที่องค์กรนี้ ถือเป็นความผิดพลาด*	3.85	1.28	.92
OCMD13 คงจะไม่ได้ประโยชน์มากนัก ถ้ายังจะทำงานต่อไปกับองค์กรนี้*	3.61	1.24	.92
OCMD12 หากมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น แม้ว่าจะเป็นเรื่องเล็กน้อย จะลาออกจากงาน*	3.64	1.25	.92
OCMD11 รู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรนี้น้อยมาก*	3.34	1.29	.85

หมายเหตุ \* คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 65 พบว่า องค์ประกอบที่ 2 ของความผูกพันต่อองค์กร มีทั้งหมด 4 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .85-.92 ทั้งนี้ผู้วิจัยยังคงใช้ชื่อองค์ประกอบนี้ว่า ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ซึ่งชื่อองค์ประกอบนี้ยังครอบคลุมความหมายทุกตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556, หน้า 57) โดยพบว่าตัวบ่งชี้ที่สำคัญมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 3 อันดับแรก คือ การที่ตัดสินใจทำงานที่องค์กรนี้ ถือเป็นความผิดพลาด รองลงมาคือ คงจะไม่ได้ประโยชน์มากนัก ถ้ายังจะทำงานต่อไปกับองค์กรนี้ และหากมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น แม้ว่าจะเป็นเรื่องเล็กน้อยจะลาออกจากงาน มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .92 นอกจากนี้พบว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัวแปร มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.34-3.85 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 1.24-1.29 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ การที่ตัดสินใจทำงานที่องค์กรนี้ ถือเป็นความผิดพลาด ( $\bar{X} = 3.85, SD = 1.28$ ) รองลงมาคือ หากมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น แม้ว่าจะเป็นเรื่องเล็กน้อยจะลาออกจากงาน ( $\bar{X} = 3.64, SD = 1.25$ ) และคงจะไม่ได้ประโยชน์มากนัก ถ้ายังจะทำงานต่อไปกับองค์กรนี้ ( $\bar{X} = 3.61, SD = 1.24$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 66 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ 3 ของความผูกพัน  
ต่อองค์กร: ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน  
เพื่อประโยชน์ขององค์กร

ตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	SD	น้ำหนัก องค์ประกอบ
OCMW8 มีความเต็มใจทุ่มเทให้กับการทำงานมากกว่าที่คาดหวัง	3.98	0.73	.88
OCMW9 มีความพร้อมในการปฏิบัติงานทุก ๆ งานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้ทำงานอยู่กับองค์กรนี้	3.95	0.77	.84
OCMW10 องค์กรนี้สร้างแรงบันดาลใจให้นำศักยภาพสูงสุดมาใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.86	0.83	.72

จากตารางที่ 66 พบว่า องค์ประกอบที่ 3 ของความผูกพันต่อองค์กร มีทั้งหมด 3 ตัวบ่งชี้  
มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .72-.88 ทั้งนี้ผู้วิจัยยังคงใช้ชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **ความเต็มใจ  
ที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร** ซึ่งชื่อองค์ประกอบนี้  
ยังครอบคลุมความหมายทุกตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556, หน้า  
57) โดยพบว่าตัวบ่งชี้ที่สำคัญมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดอันดับแรก คือ มีความเต็มใจทุ่มเท  
ให้กับการทำงานมากกว่าที่คาดหวัง รองลงมาคือ มีความพร้อมในการปฏิบัติงานทุก ๆ งานที่ได้รับ  
มอบหมาย เพื่อให้ได้ทำงานอยู่กับองค์กรนี้ และองค์กรนี้สร้างแรงบันดาลใจให้นำศักยภาพสูงสุด  
มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .88, .84 และ .72 ตามลำดับ  
นอกจากนี้พบว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัวแปร มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.86-3.98 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
ระหว่าง 0.73-0.83 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอันดับแรก คือ มีความเต็มใจทุ่มเทให้กับการ  
ทำงานมากกว่าที่คาดหวัง ( $\bar{X} = 3.98$ ,  $SD = 0.73$ ) รองลงมาคือ มีความพร้อมในการปฏิบัติงานทุก ๆ งาน  
ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้ทำงานอยู่กับองค์กรนี้ ( $\bar{X} = 3.95$ ,  $SD = 0.77$ ) และองค์กรนี้สร้าง  
แรงบันดาลใจให้นำศักยภาพสูงสุดมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.86$ ,  $SD = 0.83$ )  
ตามลำดับ

สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .70-.87 เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้

1) มักจะบอกกล่าวสิ่งดีขององค์การนี้กับเพื่อน ๆ ว่าเป็นองค์การที่ยิ่งใหญ่ ที่น่าทำงาน (.87)

2) รู้สึกภูมิใจที่จะบอกคนอื่น ๆ ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้ (.84)

3) เชื่อมั่นว่าค่านิยมของตนเองและค่านิยมขององค์การนี้ มีความคล้ายคลึงกัน (.83)

4) ยินดีเป็นอย่างยิ่งที่เลือกทำงานที่องค์การนี้แทนที่จะทำงานในองค์การอื่น ๆ (.82)

5) นี่คือน้องการที่ดีที่สุดในการทำงาน (.70)

องค์ประกอบที่ 2 ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .85-.92 เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้

1) การตัดสินใจทำงานที่องค์การนี้ ถือเป็นความผิดพลาด (.92)

2) คงจะไม่ได้ประโยชน์มากนัก ถ้ายังจะทำงานต่อไปกับองค์การนี้ (.92)

3) หากมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น แม้ว่าจะเป็นเรื่องเล็กน้อยจะลาออกจากงาน (.92)

4) รู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การนี้น้อยมาก (.85)

องค์ประกอบที่ 3 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์การ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .72-.88 เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้

1) มีความเต็มใจทุ่มเทให้กับงานมากกว่าที่คาดหวัง (.88)

2) มีความพร้อมในการปฏิบัติงานทุก ๆ งานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้ทำงานอยู่กับองค์การนี้ (.84)

3) องค์การนี้สร้างแรงบันดาลใจให้นำศักยภาพสูงสุดมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (.72)

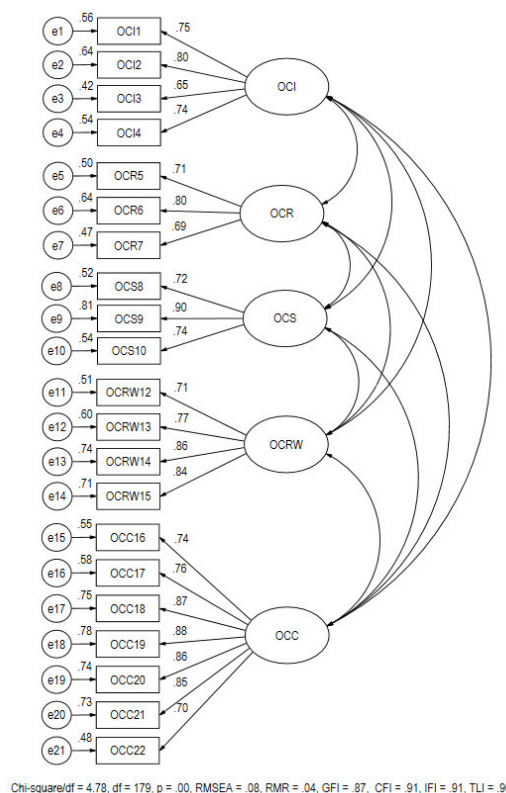
#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลการวัด

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรสังเกตได้หรือตัวแปรแฝงที่สามารถวัดตัวแปรแฝงได้หรือไม่ ซึ่งเป็นการยืนยันเพียงอันดับเดียว สำหรับองค์ประกอบของตัวแปรในโมเดลการวัด ผู้วิจัยนำองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจครั้งรายละเอียดที่นำเสนอในตอน ที่ 3 มาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรแฝง มีรายละเอียดดังนี้

##### 4.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลการวัดบรรยากาศ

###### องค์การ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรบรรยากาศองค์การ ภายหลังจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่า บรรยากาศองค์การ มี 5 องค์ประกอบ คือ นวัตกรรม ความรับผิดชอบ มาตรฐาน การให้รางวัล และความชัดเจน ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลการวัดบรรยากาศองค์การ ดังภาพที่ 16



ภาพที่ 16 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรบรรยากาศองค์การ ก่อนการปรับโมเดล

ตารางที่ 67 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง  
ของตัวแปรบรรยากาศองค์การ

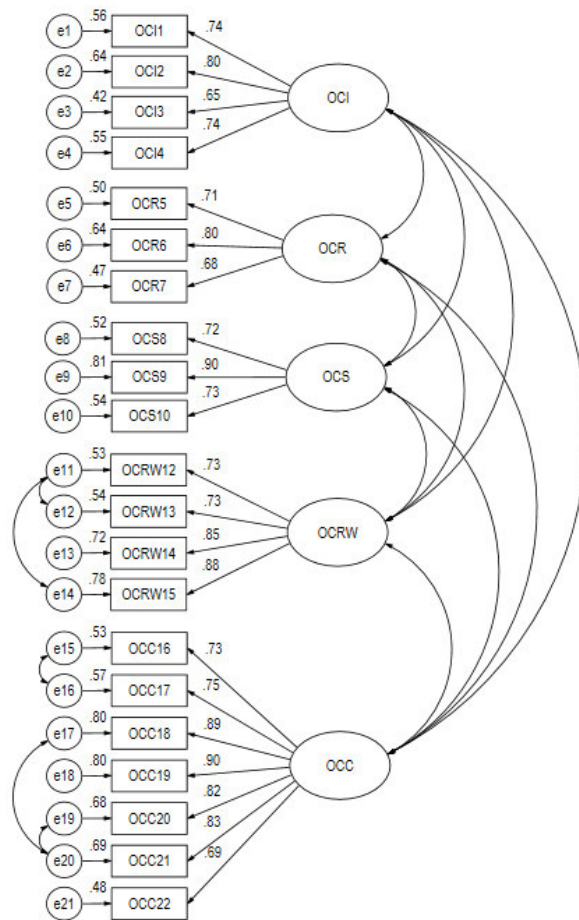
Fit index	$\chi^2/df$	RMSEA	RMR	GFI	CFI	IFI	TLI
	$\leq 3$	$\leq .08$	$\leq .08$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$
ค่าดัชนี	4.78	.08	.04	.87	.91	.91	.90

จากภาพที่ 16 และตารางที่ 67 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัด  
องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรบรรยากาศองค์การ พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง  
RMSEA, RMR, CFI, IFI และ TLI ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (RMSEA = .08, RMR = .04, CFI = .91,  
IFI = .91, TLI = .90) โดยพบว่า ค่า  $\chi^2/df$  สูงกว่าเกณฑ์ปกติ ( $\chi^2/df = 4.78$ ) และค่า GFI ต่ำกว่า  
เกณฑ์ปกติ (GFI = .87) และค่า p มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p = .00$ ) กล่าวได้ว่าโมเดลไม่มี  
ความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องปรับ โมเดลการวัดนี้ โดยการ  
เชื่อมลูกศรสองหัวระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน โดยพิจารณาจาก  
ค่า MI (Modification indices) ที่มากที่สุด (กรีซ แรงสูงเนิน, 2554; กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556; ยุทธ  
ไถยวรรณ, 2556) รายละเอียดการปรับโมเดลดังตารางที่ 68

ตารางที่ 68 รายละเอียดการปรับโมเดลโดยการเชื่อมค่าความคลาดเคลื่อนโมเดลการวัด  
องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรบรรยากาศองค์การ

การปรับโมเดล ครั้งที่	ความสัมพันธ์ ที่ปรับโมเดล	ดัชนีความสอดคล้อง						
		$\chi^2/df$	RMSEA	RMR	GFI	CFI	IFI	TLI
		$\leq 3$	$\leq .08$	$\leq .08$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$
	โมเดลสมมติฐาน	4.78	.08	.04	.87	.91	.91	.90
1	e20<-->e19	3.83	.07	.03	.89	.93	.93	.92
2	e12<-->e11	3.51	.07	.04	.90	.94	.94	.93
3	e16<-->e15	3.26	.06	.04	.91	.95	.95	.94
4	e20<-->e17	3.13	.06	.04	.92	.95	.95	.94
5	e14<-->e11	2.97	.06	.03	.92	.96	.96	.95

จากตารางที่ 68 หลังจากการปรับโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรบรรยากาศองค์การ โดยการปรับเส้นความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรแต่ละคู่ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากยิ่งขึ้น ค่า  $\chi^2/df$  ลดลงอยู่ในเกณฑ์ที่ดี และค่า GFI สูงขึ้นตามเกณฑ์ปกติ ผลการวิเคราะห์หลังการปรับโมเดลดังภาพที่ 17 และตารางที่ 69



Chi-square/df = 2.97, df = 174, p = .00, RMSEA = .06, RMR = .03, GFI = .92, CFI = .96, IFI = .96, TLI = .95

ภาพที่ 17 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรบรรยากาศองค์การ  
หลังการปรับโมเดล

ตารางที่ 69 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรบรรยากาศองค์การ

ตัวแปรบ่งชี้	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน (SE)	CR > 1.96	น้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน	p	R <sup>2</sup>
<b>นวัตกรรม</b>						
OCI1	1.02	.06	16.38	.74	***	.56
OCI2	1.05	.06	17.39	.80	***	.64
OCI3	0.84	.06	14.27	.65	***	.42
OCI4	1.00	-	-	.74	-	.55
<b>ความรับผิดชอบต่อ</b>						
OCR5	1.00	.07	14.01	.71	***	.50
OCR6	1.00	.07	15.19	.80	***	.64
OCR7	1.00	-	-	.68	-	.47
<b>มาตรฐาน</b>						
OCS8	1.09	.07	16.32	.72	***	.52
OCS9	1.28	.07	19.23	.90	***	.81
OCS10	1.00	-	-	.73	-	.54
<b>การให้รางวัล</b>						
OCRW12	0.83	.05	16.77	.73	***	.53
OCRW13	0.89	.05	19.74	.73	***	.54
OCRW14	0.90	.04	24.16	.85	***	.72
OCRW15	1.00	-	-	.88	-	.78
<b>ความชัดเจน</b>						
OCC16	1.05	.06	16.36	.73	***	.53
OCC17	1.09	.07	16.85	.75	***	.57
OCC18	1.15	.06	19.66	.89	***	.80
OCC19	1.14	.06	19.80	.90	***	.80
OCC20	1.05	.06	18.29	.82	***	.68
OCC21	1.07	.06	18.31	.83	***	.69
OCC22	1.00	-	-	.69	-	.48

 $\chi^2/df = 2.97, p = .00, RMSEA = .06, RMR = .03, GFI = .92, CFI = .96, IFI = .96, TLI = .95$ 
หมายเหตุ \*\*\* p-value  $\leq .001$

จากภาพที่ 17 และตารางที่ 69 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง ของตัวแปรบรรยากาศองค์การ พบว่า ทุกข้อคำถามมีความเที่ยงตรง เนื่องจากโมเดล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนผ่านเกณฑ์ทุกตัว ได้แก่ ค่า  $\chi^2/df = 2.97$ , RMSEA = .06, RMR = .03, GFI = .92, CFI = .96, IFI = .96, TLI = .95 และ  $p = .00$  อีกทั้งค่า CR (Critical ratio) ของทุกตัวแปรมีค่าตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ มากกว่า 1.96 จากภาพที่ 17 ตัวแปร OCI4, OCR7, OCS10, OCRW15 และ OCC22 ในโมเดลถูกกำหนดให้

น้ำหนักปัจจัย (Regression weight) เท่ากับ 1 จึงไม่ปรากฏค่า SE และ CR ในตารางที่ 69 นอกจากนี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ของตัวแปรบรรยากาศองค์การมีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง .65-.90 เมื่อเรียงลำดับความสำคัญของตัวบ่งชี้ตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานจากมากไปน้อย มีดังนี้

**องค์ประกอบที่ 1 นวัตกรรม** ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐานระหว่าง .65-.80 เรียงลำดับความสำคัญตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย ดังนี้

1. การได้รับการสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ หรือวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน ให้ดีขึ้น (OCI2)

2. การได้รับการสนับสนุนให้เรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน หรือแผนกอื่น ๆ (OCI1)

3. การมีโอกาสได้เรียนรู้ทักษะ และพัฒนาความสามารถใหม่ ๆ ในการทำงาน (OCI4)

4. การกล้าที่จะเสนอแนวคิด หรือวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน (OCI3)

**องค์ประกอบที่ 2 ความรับผิดชอบ** ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนัก มาตรฐานระหว่าง .68-.80 เรียงลำดับความสำคัญตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมาก ไปน้อย ดังนี้

1. การมีข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอในการทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ (OCR6)

2. การมีทรัพยากรที่เพียงพอในการทำงานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ ระบบต่าง ๆ เป็นต้น (OCR5)

3. การมีอำนาจหน้าที่เพียงพอในการทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ (OCR7)

**องค์ประกอบที่ 3 มาตรฐาน** ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐานระหว่าง .72-.90 เรียงลำดับความสำคัญตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย ดังนี้

1. องค์การมีการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ (OCS9)

2. องค์การให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการของลูกค้าทั้งภายในและ ภายนอกองค์การ (OCS10)



3. องค์กรมีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับองค์กรอื่น เพื่อให้เกิดการทำงานที่ดีขึ้น (OCS8)

**องค์ประกอบที่ 4 การให้รางวัล** ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานระหว่าง .73-.88 เรียงลำดับความสำคัญตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย ดังนี้

1. หากมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นจะมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (OCRW15)
2. การได้รับคำยกย่อง ชมเชย เมื่อปฏิบัติงานดี (OCRW14)
3. หากมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นจะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น (OCRW13)
4. เชื่อว่าได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ทำ (OCRW12)

**องค์ประกอบที่ 5 ความชัดเจน** ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ 7 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานระหว่าง .69-.90 เรียงลำดับความสำคัญตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย ดังนี้

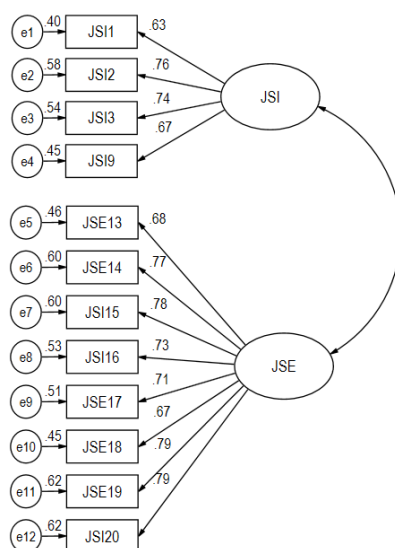
1. เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับเป้าหมายของแผนก (OCC19)
2. เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับเป้าหมายขององค์กร (OCC18)
3. เชื่อว่างานที่ทำอยู่ทุกวันเป็นส่วนหนึ่งในเป้าหมายของแผนก (OCC21)
4. เชื่อว่างานที่ทำอยู่ทุกวันเป็นส่วนหนึ่งในเป้าหมายขององค์กร (OCC20)
5. แผนกมีวัตถุประสงค์การทำงานที่ชัดเจน (OCC17)
6. องค์กรมีเป้าหมายและกลยุทธ์ทางธุรกิจที่ชัดเจน (OCC16)
7. ลักษณะงานในอาชีพมีความชัดเจน (OCC22)



966518829

## 4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลการวัดความพึงพอใจในงาน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรความพึงพอใจในงาน ภายหลังจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่า ความพึงพอใจในงานมี 2 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจในงานภายในตัวบุคคล และความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลการวัดความพึงพอใจในงาน ดังภาพที่ 18



Chi-square/df = 7.18, df = 53, p = .00, RMSEA = .10, RMR = .04, GFI = .90, CFI = .90, IFI = .90, TLI = .88

ภาพที่ 18 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรความพึงพอใจในงาน ก่อนการปรับโมเดล

ตารางที่ 70 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรความพึงพอใจในงาน

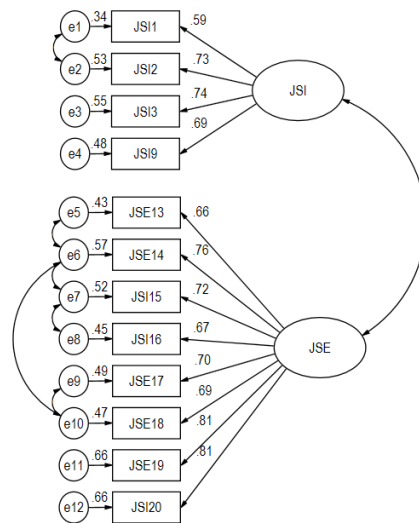
Fit index	$\chi^2/df$	RMSEA	RMR	GFI	CFI	IFI	TLI
	$\leq 3$	$\leq .08$	$\leq .08$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$
ค่าดัชนี	7.18	.10	.04	.90	.90	.90	.88

จากภาพที่ 18 และตารางที่ 70 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรความพึงพอใจในงาน พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง RMR, GFI, CFI และ IFI เป็นไปตามเกณฑ์ปกติ (RMR = .04, GFI = .90, CFI = .90, IFI = .90) ค่า  $\chi^2/df$  และ RMSEA สูงกว่าเกณฑ์ปกติ ( $\chi^2/df = 7.18$ , RMSEA = .10) ค่า TLI ต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ (TLI = .88) และค่า p มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p = .00$ ) กล่าวได้ว่าโมเดลไม่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องปรับโมเดลการวัดนี้ โดยการเชื่อมลูกศรสองหัวระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กัน โดยพิจารณาจากค่า MI (Modification indices) ที่มากที่สุด (กริช แรงสูงเนิน, 2554; กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556; ยุทธ ไกยวรรณ, 2556) รายละเอียดการปรับโมเดลดังตารางที่ 71

ตารางที่ 71 รายละเอียดการปรับโมเดลโดยการเชื่อมค่าความคลาดเคลื่อนโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรความพึงพอใจในงาน

การปรับโมเดล ครั้งที่	ความสัมพันธ์ ที่ปรับโมเดล	ดัชนีความสอดคล้อง						
		$\chi^2/df$	RMSEA	RMR	GFI	CFI	IFI	TLI
		$\leq 3$	$\leq .08$	$\leq .08$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$
	โมเดลสมมติฐาน	<u>7.18</u>	.10	.04	.90	.90	.90	.88
1	e8<-->e7	<u>4.97</u>	.08	.03	.93	.94	.94	.92
2	e10<-->e9	<u>3.99</u>	.07	.03	.94	.96	.96	.94
3	e6<-->e5	<u>3.44</u>	.07	.03	.95	.96	.96	.95
4	e7<-->e6	<u>3.20</u>	.06	.03	.96	.96	.97	.96
5	e10<-->e6	<u>3.04</u>	.06	.03	.96	.96	.97	.96
6	e2<-->e1	2.87	.06	.02	.96	.97	.97	.96

จากตารางที่ 71 ภายหลังจากการปรับโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรความพึงพอใจในงาน โดยการปรับเส้นความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรแต่ละคู่ พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากยิ่งขึ้น ค่า  $\chi^2/df$  และ RMSEA ลดลงมาอยู่ในเกณฑ์ที่ดี อีกทั้งค่า TLI สูงขึ้นตามเกณฑ์ปกติ ผลการวิเคราะห์หลังการปรับโมเดลดังภาพที่ 19 และตารางที่ 72



Chi-square/df = 2.87, df = 47, p = .00, RMSEA = .06, RMR = .02, GFI = .96, CFI = .97, IFI = .97, TLI = .96

ภาพที่ 19 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรความพึงพอใจในงาน  
หลังการปรับโมเดล

ตารางที่ 72 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรความพึงพอใจในงาน

ตัวแปรบ่งชี้	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน (SE)	CR > 1.96	น้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน	p	R <sup>2</sup>
<b>ความพึงพอใจในงานภายในตัวบุคคล</b>						
JSI1	0.93	.08	11.34	.59	***	.34
JSI2	1.00	.07	13.70	.73	***	.53
JSI3	1.12	.08	14.08	.74	***	.55
JSI9	1.00	-	-	.69	-	.48
<b>ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>						
JSE13	0.94	.06	16.15	.66	***	.43
JSE14	1.05	.06	19.26	.76	***	.57
JSI15	0.94	.05	18.25	.72	***	.52
JSI16	0.94	.06	16.78	.67	***	.45
JSE17	0.99	.06	17.42	.70	***	.49
JSE18	0.81	.05	16.94	.69	***	.47
JSE19	1.05	.05	21.26	.81	***	.66
JSI20	1.00	-	-	.81	-	.66

$\chi^2$ / df = 2.87, p = .00, RMSEA = .06, RMR = .02, GFI = .96, CFI = .97, IFI = .97, TLI = .96

หมายเหตุ \*\*\* p-value  $\leq$  .001

จากภาพที่ 19 และตารางที่ 72 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง ของตัวแปรความพึงพอใจในงาน พบว่า ทุกข้อคำถามมีความเที่ยงตรง เนื่องจากโมเดล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนผ่านเกณฑ์ทุกตัว ได้แก่ ค่า  $\chi^2/df = 2.87$ , RMSEA = .06, RMR = .02, GFI = .96, CFI = .97, IFI = .97, TLI = .96 และ  $p = .00$  อีกทั้งค่า CR (Critical ratio) ของทุกตัวแปรมีค่าตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ มากกว่า 1.96 จากภาพที่ 19 ตัวแปร JSI9 และ JSI20 ในโมเดลถูกกำหนดให้น้ำหนักปัจจัย (Regression weight) เท่ากับ 1 จึงไม่ปรากฏค่า SE และ CR ในตารางที่ 72 นอกจากนี้พบว่าตัวบ่งชี้ของตัวแปร ความพึงพอใจในงานมีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง .59-.81 เมื่อเรียงลำดับ ความสำคัญของตัวบ่งชี้ตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานจากมากไปน้อย มีดังนี้

**องค์ประกอบที่ 1 ความพึงพอใจในงานภายในตัวบุคคล** ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานระหว่าง .59-.74 เรียงลำดับความสำคัญตามค่าน้ำหนัก องค์ประกอบมาตรฐานจากมากไปน้อย ดังนี้

1. งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาทำงานที่แตกต่างกันไปตามช่วงเวลา (JSI3)
2. งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาทำงานด้วยตนเอง (JSI2)
3. งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาที่จะได้ทำอะไรให้กับบุคคลอื่น ๆ ในที่ทำงาน (JSI9)
4. งานที่ทำอยู่ทำให้ไม่สามารถอยู่เฉยได้ (JSI1)

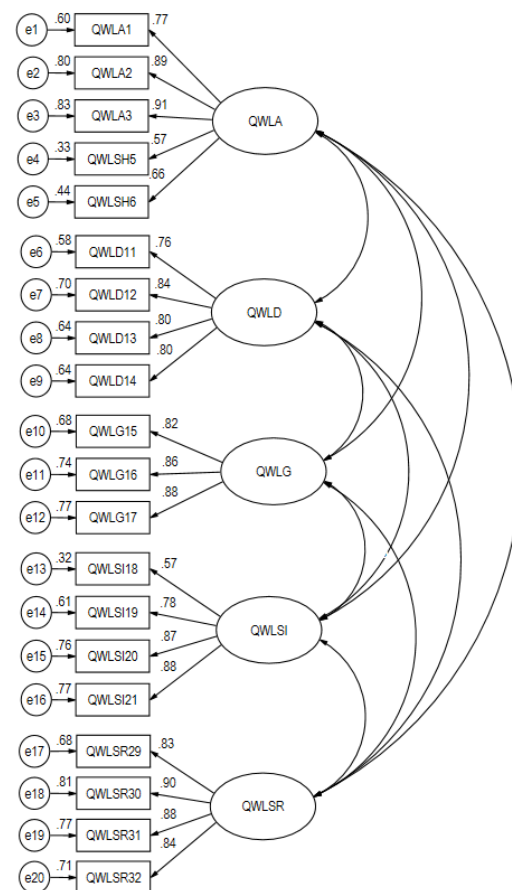
**องค์ประกอบที่ 2 ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ 8 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานระหว่าง .66-.81 เรียงลำดับความสำคัญ ตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานจากมากไปน้อย ดังนี้

1. การได้รับความสำเร็จจากการทำงาน (JSI20)
2. การได้รับการยกย่อง เมื่อปฏิบัติงานดี (JSE19)
3. การมีโอกาก้าวหน้าในการทำงาน (JSE14)
4. การมีอิสระในการคิดและตัดสินใจในการทำงาน (JSI15)
5. พอใจสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร (JSE17)
6. เพื่อนร่วมงานอยู่และทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี (JSE18)
7. การมีโอกาที่จะได้ทำงานตามวิธีของตนเอง (JSI16)
8. พอใจกับค่าจ้างและปริมาณงานที่ทำ (JSE13)



### 4.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภายหลังจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 5 องค์ประกอบ คือ ความเพียงพอและยุติธรรม การพัฒนาศักยภาพของบุคคล ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของ โมเดลการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังภาพที่ 20



Chi-square/df = 4.10, df = 160, p = .00, RMSEA = .07, RMR = .05, GFI = .89, CFI = .94, IFI = .94, TLI = .92

ภาพที่ 20 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน ก่อนการปรับโมเดล



ตารางที่ 73 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง  
ของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน

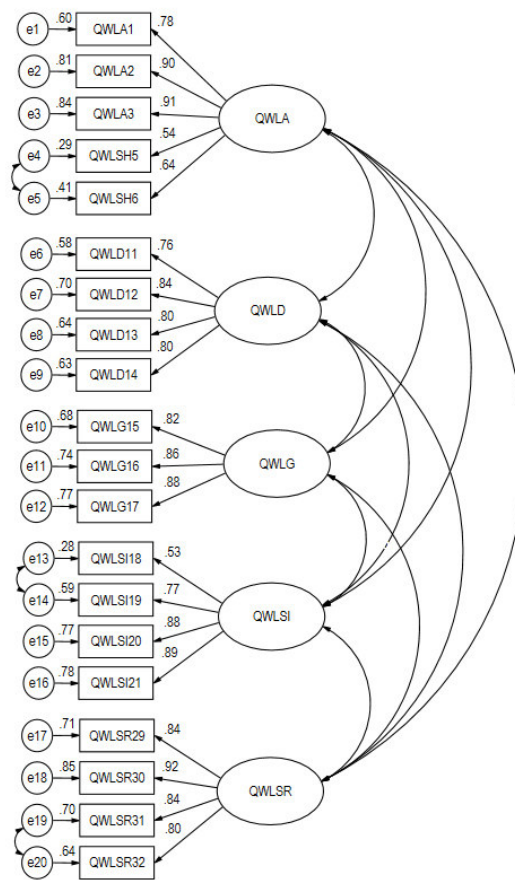
Fit index	$\chi^2/df$	RMSEA	RMR	GFI	CFI	IFI	TLI
	$\leq 3$	$\leq .08$	$\leq .08$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$
ค่าดัชนี	4.10	.07	.05	.89	.94	.94	.92

จากภาพที่ 20 และตารางที่ 73 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัด  
องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ค่าดัชนี  
ความสอดคล้อง RMSEA, RMR, CFI, IFI และ TLI เป็นไปตามเกณฑ์ปกติ (RMSEA = .07,  
RMR = .05, CFI = .94, IFI = .94, TLI = .92) ค่า  $\chi^2/df$  สูงกว่าเกณฑ์ปกติ ( $\chi^2/df = 4.10$ ) ค่า GFI  
ต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ (GFI = .89) และค่า p มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p = .00$ ) กล่าวได้ว่าโมเดลไม่มี  
ความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องปรับ โมเดลการวัดนี้ โดยการ  
เชื่อมลูกศรสองหัวระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กัน โดยพิจารณา  
จากค่า MI (Modification indices) ที่มากที่สุด (กรีซ แร่งสูงเนิน, 2554, กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556;  
ยุทธ ไถยวรรณ, 2556) รายละเอียดการปรับโมเดลดังตารางที่ 74

ตารางที่ 74 รายละเอียดการปรับโมเดลโดยการเชื่อมค่าความคลาดเคลื่อนโมเดลการวัด  
องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การปรับโมเดล ครั้งที่	ความสัมพันธ์ ที่ปรับโมเดล	ดัชนีความสอดคล้อง						
		$\chi^2/df$	RMSEA	RMR	GFI	CFI	IFI	TLI
		$\leq 3$	$\leq .08$	$\leq .08$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$
	โมเดลสมมติฐาน	4.10	.07	.05	.89	.94	.94	.92
1	e5<-->e4	3.35	.06	.05	.91	.95	.95	.94
2	e20<-->e19	3.08	.06	.05	.92	.96	.96	.95
3	e14<-->e13	2.90	.06	.05	.93	.96	.96	.95

จากตารางที่ 74 ภายหลังจากการปรับโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง  
ของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการปรับเส้นความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อน  
ของตัวแปรแต่ละคู่ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากยิ่งขึ้น ค่า  $\chi^2/df$   
ลดลงอยู่ในเกณฑ์ที่ดี และค่า GFI สูงขึ้นตามเกณฑ์ปกติ ผลการวิเคราะห์หลังการปรับโมเดล  
ดังภาพที่ 21 และตารางที่ 75



Chi-square/df = 2.90, df = 157, p = .00, RMSEA = .06, RMR = .05, GFI = .93, CFI = .96, IFI = .96, TLI = .95

ภาพที่ 21 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
หลังการปรับโมเดล



ตารางที่ 75 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรคุณภาพชีวิต  
ในการทำงาน

ตัวแปรบ่งชี้	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน (SE)	CR > 1.96	น้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน	p	R <sup>2</sup>
<b>ความเพียงพอและยุติธรรม</b>						
QWLA1	1.34	.09	15.59	.78	***	.60
QWLA2	1.59	.09	17.34	.90	***	.81
QWLA3	1.55	.09	17.49	.91	***	.84
QWLSH5	0.86	.06	15.52	.54	***	.29
QWLSH6	1.00	-	-	.64	-	.41
<b>การพัฒนาศักยภาพของบุคคล</b>						
QWLD11	1.00	.05	19.05	.76	***	.58
QWLD12	1.07	.05	21.47	.84	***	.70
QWLD13	1.01	.05	20.30	.80	***	.64
QWLD14	1.00	-	-	.80	-	.63
<b>ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b>						
QWLG15	0.96	.04	23.92	.82	***	.68
QWLG16	1.05	.04	25.48	.86	***	.74
QWLG17	1.00	-	-	.88	-	.77
<b>การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น</b>						
QWLSI18	0.91	.07	13.10	.53	***	.28
QWLSI19	0.93	.04	21.56	.77	***	.59
QWLSI20	1.04	.04	25.95	.88	***	.77
QWLSI21	1.00	-	-	.89	-	.78
<b>การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม</b>						
QWLSR29	1.12	.05	22.56	.84	***	.71
QWLSR30	1.18	.05	24.76	.92	***	.85
QWLSR31	1.09	.04	28.32	.84	***	.70
QWLSR32	1.00	-	-	.80	-	.64

$\chi^2/df = 2.90, p = .00, RMSEA = .06, RMR = .05, GFI = .93, CFI = .96, IFI = .96, TLI = .95$

หมายเหตุ \*\*\* p-value  $\leq .001$

จากภาพที่ 21 และตารางที่ 75 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง ของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าทุกข้อคำถามมีความเที่ยงตรง เนื่องจากโมเดล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนผ่านเกณฑ์ทุกตัว ได้แก่ ค่า  $\chi^2/df = 2.90$ , RMSEA = .06, RMR = .05, GFI = .93, CFI = .96, IFI = .96, TLI = .95 และ  $p = .00$  อีกทั้งค่า CR (Critical ratio) ของทุกตัวแปรมีค่าตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ มากกว่า 1.96 จากภาพที่ 21 ตัวแปร QWLSH6, QWLD14, QWLG17, QWLSI21 และ QWLSR32 ในโมเดล ถูกกำหนดให้น้ำหนักปัจจัย (Regression weight) เท่ากับ 1 จึงไม่ปรากฏค่า SE และ CR ในตารางที่ 75 นอกจากนี้พบว่าตัวบ่งชี้ของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานมีน้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐานอยู่ระหว่าง .53-.92 เมื่อเรียงลำดับความสำคัญของตัวบ่งชี้ตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐานจากมากไปน้อย มีดังนี้

**องค์ประกอบที่ 1 ความเพียงพอและและยุติธรรม** ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานระหว่าง .54-.91 เรียงลำดับความสำคัญตามค่าน้ำหนัก องค์ประกอบมาตรฐานจากมากไปน้อย ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ (QWLA3)
2. การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงานที่มีลักษณะงาน คล้ายกัน (QWLA2)
3. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน (QWLA1)
4. ภาระงานหรือปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม (QWLSH6)
5. จำนวนชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม (QWLSH5)

**องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาศักยภาพของบุคคล** ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานระหว่าง .76-.84 เรียงลำดับความสำคัญตามค่าน้ำหนัก องค์ประกอบมาตรฐานจากมากไปน้อย ดังนี้

1. การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ทักษะ และความสามารถหลายด้านในการ ทำงาน (QWLD12)
2. การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น (QWLD13)
3. การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานในความรับผิดชอบที่สูงขึ้น (QWLD14)
4. รู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความสำคัญต่อองค์กร (QWLD11)

**องค์ประกอบที่ 3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน** ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานระหว่าง .82-.88 เรียงลำดับความสำคัญตามค่าน้ำหนัก องค์ประกอบมาตรฐานจากมากไปน้อย ดังนี้

1. การได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในงาน เช่น ศึกษาดูงาน สัมมนา ศึกษาต่อ เป็นต้น (QWLG17)

2. การได้รับการสนับสนุนในการเข้าฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะในการทำงาน (QWLG16)

3. องค์กรมีการส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (QWLG15)

**องค์ประกอบที่ 4 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น** ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานระหว่าง .53-.89 เรียงลำดับความสำคัญตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ผู้ร่วมงานให้การยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน (QWLSI21)

2. เพื่อนร่วมงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี (QWLSI20)

3. เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (QWLSI19)

4. สถานที่ทำงานไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ เป็นต้น (QWLSI18)

**องค์ประกอบที่ 5 การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม** ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานระหว่าง .80-.92 เรียงลำดับความสำคัญตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานจากมากไปน้อย ดังนี้

1. องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีและได้รับการยอมรับจากสังคม (QWLSR30)

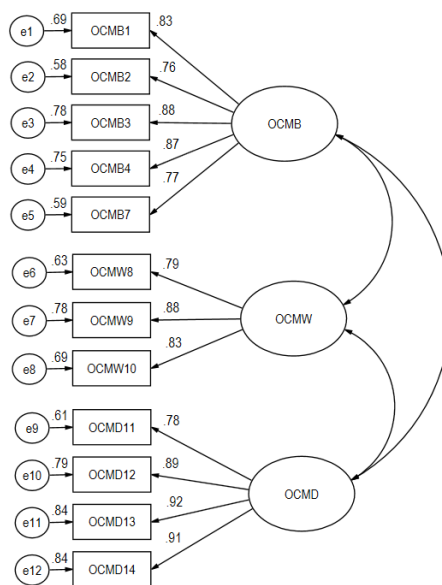
2. ผู้ศึกษาภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม (QWLSR29)

3. องค์กรให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (QWLSR31)

4. องค์กรมีการส่งมอบบริการและผลิตภัณฑ์ที่ดีต่อสังคม (QWLSR32)

**4.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์กร**

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ภายหลังจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 องค์ประกอบ คือ ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์กร ดังภาพที่ 22



Chi-square/df = 4.68, df = 51, p = .00, RMSEA = .08, RMR = .04, GFI = .93, CFI = .96, IFI = .96, TLI = .95

ภาพที่ 22 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรก่อนการปรับโมเดล

ตารางที่ 76 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร

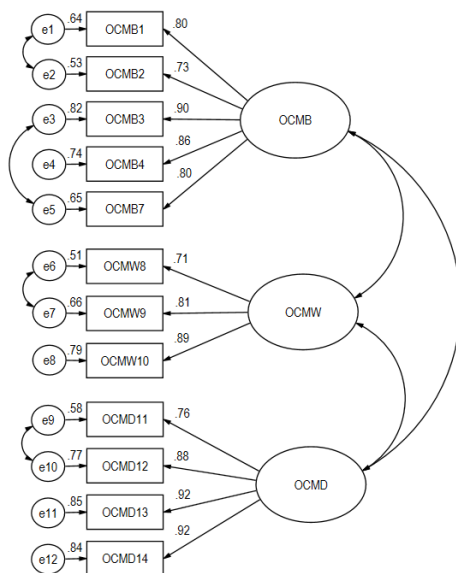
Fit index	$\chi^2/df$	RMSEA	RMR	GFI	CFI	IFI	TLI
	$\leq 3$	$\leq .08$	$\leq .08$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$
ค่าดัชนี	4.68	.08	.04	.93	.96	.96	.95

จากภาพที่ 22 และตารางที่ 76 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง RMSEA, RMR, GFI, CFI, IFI และ TLI เป็นไปตามเกณฑ์ปกติ (RMSEA = .08, RMR = .04, GFI = .93, CFI = .96, IFI = .96, TLI = .95) มีเพียงค่า  $\chi^2/df$  สูงกว่าเกณฑ์ปกติ ( $\chi^2/df = 4.68$ ) และค่า p มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p = .00$ ) กล่าวได้ว่าโมเดลไม่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องปรับโมเดลการวัดนี้ โดยการเชื่อมลูกศรสองหัวระหว่างค่าความคาดเคลื่อนของตัวแปรบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กัน โดยพิจารณาจากค่า MI (Modification indices) ที่มากที่สุด (กรีซ แร่งสูงเนิน, 2554, กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556; ยุทธ ไกยวรรณ, 2556) รายละเอียดการปรับโมเดลดังตารางที่ 77

ตารางที่ 77 รายละเอียดการปรับโมเดลโดยการเชื่อมค่าความคลาดเคลื่อน โมเดลการวัด  
องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร

การปรับโมเดล ครั้งที่	ความสัมพันธ์ ที่ปรับโมเดล	ดัชนีความสอดคล้อง						
		$\chi^2/df$ $\leq 3$	RMSEA $\leq .08$	RMR $\leq .08$	GFI $\geq .90$	CFI $\geq .90$	IFI $\geq .90$	TLI $\geq .90$
	โมเดลสมมติฐาน	4.68	.08	.04	.93	.96	.96	.95
1	e2<-->e1	4.16	.08	.04	.94	.97	.97	.96
2	e5<-->e3	3.77	.07	.04	.95	.97	.97	.96
3	e7<-->e6	3.08	.06	.04	.96	.98	.98	.97
4	e10<-->e9	2.89	.06	.04	.96	.98	.98	.98

จากตารางที่ 77 หลังจากการปรับโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของ  
ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร โดยการปรับเส้นความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนของ  
ตัวแปรแต่ละคู่ พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากยิ่งขึ้น ค่า  $\chi^2/df$  ลดลงมา  
อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ผลการวิเคราะห์หลังการปรับโมเดลดังภาพที่ 23 และตารางที่ 78



Chi-square/df = 2.89, df = 47, p = .00, RMSEA = .06, RMR = .04, GFI = .96, CFI = .98, IFI = .98, TLI = .98

ภาพที่ 23 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร  
หลังการปรับโมเดล

ตารางที่ 78 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรบ่งชี้	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน (SE)	CR > 1.96	น้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน	p	R <sup>2</sup>
<b>ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>						
OCMB1	0.99	.05	20.73	.80	***	.64
OCMB2	0.84	.05	18.35	.73	***	.53
OCMB3	1.03	.05	21.98	.90	***	.82
OCMB4	1.01	.05	22.66	.86	***	.74
OCMB7	1.00	-	-	.80	-	.65
<b>ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร</b>						
OCMW8	0.71	.04	17.21	.71	***	.51
OCMW9	0.85	.04	20.38	.81	***	.66
OCMW10	1.00	-	-	.89	-	.79
<b>ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร</b>						
OCMD11	0.84	.04	23.44	.76	***	.58
OCMD12	0.94	.03	31.59	.88	***	.77
OCMD13	0.98	.03	35.46	.92	***	.85
OCMD14	1.00	-	-	.92	-	.84
$\chi^2/df = 2.89, p = .00, RMSEA = .06, RMR = .04, GFI = .96, CFI = .98, IFI = .98, TLI = .98$						

หมายเหตุ \*\*\* p-value  $\leq .001$

จากภาพที่ 23 และตารางที่ 78 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ทุกข้อคำถามมีความเที่ยงตรง เนื่องจากโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนผ่านเกณฑ์ทุกตัว ได้แก่ ค่า  $\chi^2/df = 2.89$ ,  $RMSEA = .06$ ,  $RMR = .04$ ,  $GFI = .96$ ,  $CFI = .98$ ,  $IFI = .98$ ,  $TLI = .98$  และ  $p = .00$  อีกทั้งค่า CR (Critical ratio) ของทุกตัวแปรมีค่าตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ มากกว่า 1.96 จากภาพที่ 23 ตัวแปร OCMB7, OCMW10 และ OCMD14 ในโมเดลถูกกำหนดให้น้ำหนักปัจจัย (Regression weight) เท่ากับ 1 จึงไม่ปรากฏค่า SE และ CR ในตารางที่ 78 นอกจากนี้พบว่าตัวบ่งชี้ของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรมีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง .71-.92 เมื่อเรียงลำดับความสำคัญของตัวบ่งชี้ตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานจากมากไปน้อย มีดังนี้

**องค์ประกอบที่ 1 ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร**  
ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานระหว่าง .73-.90 เรียงลำดับ  
ความสำคัญตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานจากมากไปน้อย ดังนี้

1. รู้สึกภูมิใจที่จะบอกคนอื่น ๆ ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ (OCMB3)
2. มีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่เลือกทำงานที่องค์กรนี้แทนที่จะทำงานในองค์กรอื่น ๆ

(OCMB4)

3. นี่คือองค์กรที่ดีที่สุดในการทำงาน (OCMB7)
4. มักจะบอกกล่าวสิ่งดีขององค์กรนี้กับเพื่อน ๆ ว่าเป็นองค์กรที่ยิ่งใหญ่ ที่น่าทำงาน

(OCMB1)

5. เชื่อกันว่าค่านิยมของตนเองและค่านิยมขององค์กรนี้ มีความคล้ายคลึงกัน (OCMB2)

**องค์ประกอบที่ 2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน**  
**เพื่อประโยชน์ขององค์กร** ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน  
ระหว่าง .71-.89 เรียงลำดับความสำคัญตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานจากมากไปน้อย ดังนี้

1. องค์กรนี้สร้างแรงบันดาลใจให้นำศักยภาพสูงสุดมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

(OCMW10)

2. มีความพร้อมในการปฏิบัติงานทุก ๆ งานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้ทำงานอยู่กับ  
องค์กรนี้ (OCMW9)

3. มีความเต็มใจทุ่มเทให้กับงานมากกว่าที่คาดหวัง (OCMW8)

**องค์ประกอบที่ 3 ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร**  
ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานระหว่าง .76-.92 เรียงลำดับ  
ความสำคัญตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานจากมากไปน้อย ดังนี้

1. คงจะไม่ได้ประโยชน์มากนัก ถ้ายังจะทำงานต่อไปกับองค์กรนี้ (OCMD13)
2. การที่ตัดสินใจทำงานที่องค์กรนี้ ถือเป็นความผิดพลาด (OCMD14)
3. หากมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น แม้ว่าจะเป็นเรื่องเล็กน้อยจะลาออกจากงาน

(OCMD12)

4. รู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรนี้น้อยมาก (OCMD11)



966518529

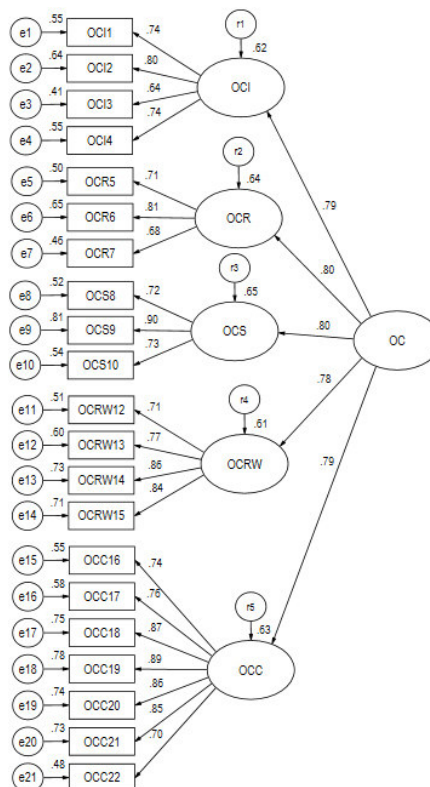
BUU\_1Thesis\_59930083\_thesis / recv : 05052562 20:10:59 / seq : 1173

### ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลการวัด

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเป็นการยืนยันปัจจัยแฝงของตัวแปร ต่อจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรและปัจจัยแฝงใน โมเดลว่ามีความสัมพันธ์เพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างหรือไม่ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรบรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ มีรายละเอียดดังนี้

#### 5.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลการวัดบรรยากาศ องค์การ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรบรรยากาศองค์การ มี 5 องค์ประกอบ คือ นวัตกรรม ความรับผิดชอบ มาตรฐาน การให้รางวัล และความชัดเจน เมื่อนำองค์ประกอบทั้งหมดนี้มาวิเคราะห์ใน โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัด ดังภาพที่ 24



Chi-square/df = 4.71, df = 184, p = .00, RMSEA = .08, RMR = .04, GFI = .87, CFI = .91, IFI = .91, TLI = .90

ภาพที่ 24 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรบรรยากาศองค์การ ก่อนการปรับโมเดล

966518529  
 BUU\_1Thesiss 59930083 thesis / rev: 05052562 20:10:59 / seq: 1173



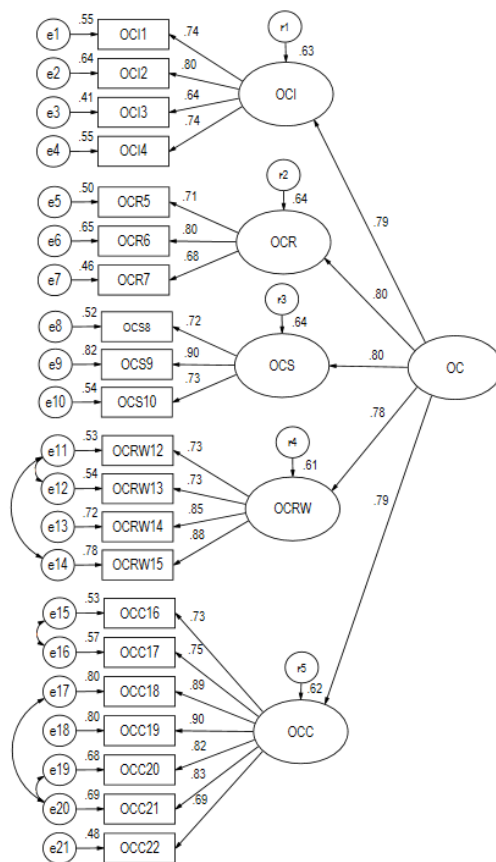
ตารางที่ 79 ค่าดัชนีความสอดคล้ององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรบรรยากาศ  
องค์การก่อนการปรับโมเดล

Fit index	$\chi^2/df$	RMSEA	RMR	GFI	CFI	IFI	TLI
	$\leq 3$	$\leq .08$	$\leq .08$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$
ค่าดัชนี	4.71	.08	.04	.87	.91	.91	.90

จากภาพที่ 24 และตารางที่ 79 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรบรรยากาศองค์การ พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง RMSEA, RMR, CFI, IFI และ TLI เป็นไปตามเกณฑ์ปกติ (RMSEA = .08, RMR = .04, CFI = .91, IFI = .91, TLI = .90) ค่า  $\chi^2/df$  สูงกว่าเกณฑ์ปกติ ( $\chi^2/df = 4.71$ ) ค่า GFI ต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ (GFI = .87) และค่า p มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p = .00$ ) กล่าวได้ว่าโมเดลไม่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องปรับโมเดลการวัดนี้โดยการเชื่อมลูกศรสองหัวระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กัน โดยพิจารณาจากค่า MI (Modification indices) ที่มากที่สุด (กรีซ แรงสูงเนิน, 2554, กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556; ยุทธ ไกยวรรณ, 2556) รายละเอียดการปรับโมเดลดังตารางที่ 80

ตารางที่ 80 รายละเอียดการปรับโมเดลโดยการเชื่อมค่าความคลาดเคลื่อนโมเดลการวัด  
องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรบรรยากาศองค์การ

การปรับโมเดล ครั้งที่	ความสัมพันธ์ ที่ปรับโมเดล	ดัชนีความสอดคล้อง						
		$\chi^2/df$	RMSEA	RMR	GFI	CFI	IFI	TLI
		$\leq 3$	$\leq .08$	$\leq .08$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$
	โมเดลสมมติฐาน	4.71	.08	.04	.87	.91	.91	.90
1	e20<-->e19	3.79	.07	.04	.89	.93	.93	.92
2	e12<-->e11	3.48	.07	.04	.90	.94	.94	.93
3	e16<-->e15	3.23	.06	.04	.91	.95	.95	.94
4	e20<-->e17	3.10	.06	.04	.91	.95	.95	.94
5	e14<-->e11	2.94	.06	.04	.92	.95	.95	.95



Chi-square/df = 2.94, df = 179, p = .00, RMSEA = .06, RMR = .04, GFI = .92, CFI = .95, IFI = .95, TLI = .95

ภาพที่ 25 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรบรรยากาศองค์การ หลังการปรับ โมเดล

จากภาพที่ 25 และตารางที่ 80 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรบรรยากาศองค์การ ภายหลังจากการปรับโมเดลการวัดนี้ด้วยการปรับเส้นความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละคู่ พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากยิ่งขึ้น และเป็นโมเดลที่น่าเชื่อถือ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนผ่านเกณฑ์ทุกค่า ได้แก่ ค่า  $\chi^2/df = 2.94$ , RMSEA = .06, RMR = .04, GFI = .92, CFI = .95, IFI = .95, TLI = .95 และ  $p = .00$  นอกจากนี้พบว่าตัวแปรแฝงที่มีค่าน้ำหนักปัจจัยมาตรฐาน (Regression weight) มากที่สุด 3 อันดับแรก คือ มาตรฐาน และความรับผิดชอบ มีค่าน้ำหนักปัจจัยมาตรฐานเท่ากับ .80 และนวัตกรรม มีค่าน้ำหนักปัจจัยมาตรฐานเท่ากับ .79 ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 81

ตารางที่ 81 ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์การ

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน (SE)	CR > 1.96	น้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน	p	R <sup>2</sup>
OCS<--OC	0.98	.08	11.84	.80	***	.64
OCR<--OC	1.00	.09	11.16	.80	***	.64
OCI<--OC	1.03	.09	11.84	.79	***	.63
OCC<--OC	1.00	-	-	.79	-	.62
OCRW<--OC	1.34	.10	13.00	.78	***	.61

หมายเหตุ \*\*\* p-value  $\leq$  .001

ตารางที่ 82 ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์การ

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน (SE)	CR > 1.96	น้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน	p	R <sup>2</sup>
<b>นวัตกรรม</b>						
OCI1<--OCI	1.02	.06	16.37	.74	***	.55
OCI2<--OCI	1.05	.06	17.44	.80	***	.64
OCI3<--OCI	0.83	.06	14.22	.64	***	.41
OCI4<--OCI	1.00	-	-	.74	-	.55
<b>ความรับผิดชอบ</b>						
OCR5<--OCR	1.01	.07	13.94	.71	***	.50
OCR6<--OCR	1.01	.07	15.06	.80	***	.65
OCR7<--OCR	1.00	-	-	.68	-	.46
<b>มาตรฐาน</b>						
OCS8<--OCS	1.09	.07	16.32	.72	***	.52
OCS9<--OCS	1.28	.07	19.18	.90	***	.82
OCS10<--OCS	1.00	-	-	.73	-	.54
<b>การให้รางวัล</b>						
OCRW12<--OCRW	0.83	.05	16.79	.73	***	.53
OCRW13<--OCRW	0.89	.05	19.77	.73	***	.54
OCRW14<--OCRW	0.90	.04	24.10	.85	***	.72
OCRW15<--OCRW	1.00	-	-	.88	-	.78

ตารางที่ 82 (ต่อ)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน (SE)	CR > 1.96	น้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน	p	R <sup>2</sup>
<b>ความชัดเจน</b>						
OCC16<--OCC	1.05	.06	16.32	.73	***	.53
OCC17<--OCC	1.09	.07	16.82	.75	***	.57
OCC18<--OCC	1.15	.06	19.65	.89	***	.80
OCC19<--OCC	1.14	.06	19.80	.90	***	.80
OCC20<--OCC	1.05	.06	18.28	.82	***	.68
OCC21<--OCC	1.07	.06	18.30	.83	***	.69
OCC22<--OCC	1.00	-	-	.69	-	.48
$\chi^2/df = 2.94, p = .00, RMSEA = .06, RMR = .04, GFI = .92, CFI = .95, IFI = .95, TLI = .95$						

หมายเหตุ \*\*\* p-value  $\leq .001$

จากภาพที่ 25 และตารางที่ 81-82 แสดงผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบทั้งหมดของตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์การ พบว่าตัวแปรทั้งหมดมีความเที่ยงตรง เนื่องจากโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในทิศทางเดียวกัน และพบว่าโครงสร้างโมเดลของตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ มาตรฐาน และความรับผิดชอบ สามารถอธิบายอิทธิพลได้ร้อยละ 64 และนวัตกรรม สามารถอธิบายอิทธิพลได้ร้อยละ 63 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคู่ตัวแปรของตัวบ่งชี้ พบว่าตัวแปรบ่งชี้ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .23-.85 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูง คือ OCC20 กับ OCC21 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .85 และ OCC18 กับ OCC19 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .82 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายละเอียดดังตารางที่ 83 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวสามารถวัดในสิ่งเดียวกันจึงสามารถรวมเป็นตัวแปรเดียวกันได้ (กริช แรงสูงเนิน, 2554) ทั้งนี้ผู้วิจัยจะพิจารณาการรวมตัวแปรคู่ดังกล่าวไปใช้ในขั้นตอนการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในตอนที่ 6 เป็นลำดับต่อไป

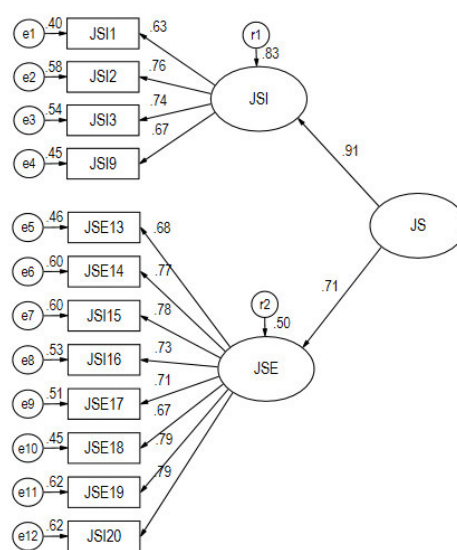
ตารางที่ 83 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยของบรรณารักษศาสตร์

ตัวแปร	OCI1	OCI2	OCI3	OCI4	OCR5	OCR6	OCR7	OCS8	OCS9	OCS10	OCRW12	OCRW13	OCRW14	OCRW15	OCC16	OCC17	OCC18	OCC19	OCC20	OCC21	OCC22	
OCI1	1																					
OCI2	.65**	1																				
OCI3	.44**	.51**	1																			
OCI4	.51**	.56**	.54**	1																		
OCR5	.38**	.38**	.28**	.36**	1																	
OCR6	.40**	.36**	.37**	.41**	.59**	1																
OCR7	.38**	.40**	.44**	.40**	.43**	.56**	1															
OCS8	.32**	.38**	.25**	.35**	.35**	.38**	.40**	1														
OCS9	.43**	.44**	.28**	.45**	.42**	.44**	.37**	.67**	1													
OCS10	.37**	.39**	.23**	.39**	.37**	.37**	.29**	.48**	.66**	1												
OCRW12	.37**	.36**	.30**	.38**	.47**	.39**	.36**	.40**	.46**	.39**	1											
OCRW13	.31**	.34**	.26**	.32**	.37**	.37**	.37**	.38**	.41**	.33**	.67**	1										
OCRW14	.36**	.41**	.32**	.42**	.33**	.34**	.35**	.36**	.44**	.40**	.58**	.64**	1									
OCRW15	.36**	.40**	.33**	.43**	.33**	.40**	.38**	.39**	.46**	.41**	.52**	.64**	.77**	1								
OCC16	.35**	.40**	.29**	.44**	.36**	.39**	.33**	.43**	.59**	.58**	.47**	.39**	.47**	.50**	1							
OCC17	.32**	.41**	.27**	.45**	.37**	.41**	.36**	.41**	.52**	.48**	.44**	.39**	.48**	.47**	.70**	1						
OCC18	.36**	.39**	.36**	.45**	.38**	.39**	.37**	.34**	.48**	.46**	.46**	.39**	.46**	.46**	.67**	.65**	1					
OCC19	.37**	.40**	.37**	.43**	.38**	.41**	.34**	.33**	.48**	.48**	.43**	.37**	.47**	.44**	.62**	.68**	.82**	1				
OCC20	.31**	.34**	.31**	.41**	.36**	.40**	.34**	.30**	.45**	.47**	.42**	.34**	.47**	.43**	.59**	.59**	.74**	.75**	1			
OCC21	.31**	.35**	.29**	.41**	.36**	.41**	.34**	.32**	.46**	.51**	.41**	.32**	.45**	.42**	.57**	.60**	.69**	.76**	.85**	1		
OCC22	.31**	.38**	.32**	.42**	.37**	.41**	.38**	.36**	.44**	.42**	.49**	.43**	.47**	.45**	.51**	.59**	.59**	.59**	.57**	.61**	1	

หมายเหตุ \*\* p-value ≤ .01 (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติทุก ๆ ค่าสัมประสิทธิ์ใน Correlation matrix)

## 5.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลการวัดความพึงพอใจ ในงาน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรความพึงพอใจในงาน มี 2 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจในงานภายในตัวบุคคล และความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อนำองค์ประกอบทั้งหมดนี้มาวิเคราะห์ในโมเดลการวัด องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัด ดังภาพที่ 26



Chi-square/df = 7.18, df = 53, p = .00, RMSEA = .10, RMR = .04, GFI = .90, CFI = .90, IFI = .90, TLI = .88

ภาพที่ 26 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรความพึงพอใจในงาน  
ก่อนการปรับโมเดล

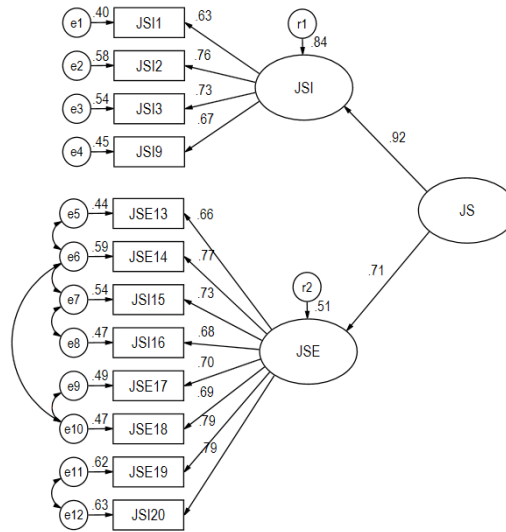
ตารางที่ 84 ค่าดัชนีความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรความพึงพอใจ  
ในงานก่อนการปรับโมเดล

Fit index	$\chi^2/df$	RMSEA	RMR	GFI	CFI	IFI	TLI
	$\leq 3$	$\leq .08$	$\leq .08$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$
ค่าดัชนี	7.18	.10	.04	.90	.90	.90	.88

จากภาพที่ 26 และตารางที่ 84 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรความพึงพอใจในงาน พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง RMR, GFI, CFI และ IFI เป็นไปตามเกณฑ์ปกติ (RMR = .04, GFI = .90, CFI = .90, IFI = .90) ค่า  $\chi^2/df$  และ RMSEA สูงกว่าเกณฑ์ปกติ ( $\chi^2/df = 7.18$ , RMSEA = .10) ค่า TLI ต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ (TLI = .88) และค่า p มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p = .00$ ) กล่าวได้ว่าโมเดลไม่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องปรับโมเดลการวัดนี้โดยการเชื่อมลูกศรสองหัวระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กัน โดยพิจารณาจากค่า MI (Modification indices) ที่มากที่สุด (กรีซ แรงสูงเนิน, 2554, กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556; ยุทธ ไกยวรรณ, 2556) รายละเอียดการปรับโมเดลดังตารางที่ 85

ตารางที่ 85 รายละเอียดการปรับโมเดลโดยการเชื่อมค่าความคลาดเคลื่อนโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรความพึงพอใจในงาน

การปรับโมเดล ครั้งที่	ความสัมพันธ์ ที่ปรับโมเดล	ดัชนีความสอดคล้อง						
		$\chi^2/df$	RMSEA	RMR	GFI	CFI	IFI	TLI
		$\leq 3$	$\leq .08$	$\leq .08$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$
	โมเดลสมมติฐาน	7.18	.10	.04	.90	.90	.90	.88
1	e8<-->e7	4.97	.08	.03	.93	.94	.94	.92
2	e10<-->e9	3.99	.07	.03	.94	.96	.96	.94
3	e6<-->e5	3.44	.07	.03	.95	.96	.96	.95
4	e7<-->e6	3.20	.06	.03	.96	.97	.97	.96
5	e10<-->e6	3.04	.06	.03	.96	.97	.97	.96
6	e12<-->e11	2.91	.06	.03	.96	.97	.97	.96



Chi-square/df = 2.91, df = 47, p = .00, RMSEA = .06, RMR = .03, GFI = .96, CFI = .97, IFI = .97, TLI = .96

ภาพที่ 27 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรความพึงพอใจในงาน หลังการปรับโมเดล

จากภาพที่ 27 และตารางที่ 85 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรความพึงพอใจในงาน ภายหลังจากการปรับโมเดลการวัดนี้ด้วยการปรับเส้นความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคาดเคลื่อนของตัวแปรแต่ละคู่ พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากยิ่งขึ้น และเป็นโมเดลที่น่าเชื่อถือ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนผ่านเกณฑ์ทุกค่า ได้แก่ ค่า  $\chi^2/df = 2.91$ , RMSEA = .06, RMR = .03, GFI = .96, CFI = .97, IFI = .97, TLI = .96 และ  $p = .00$  นอกจากนี้พบว่าค่าน้ำหนักปัจจัยมาตรฐาน (Regression weight) ของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงานภายในตัวบุคคล มีค่าน้ำหนักปัจจัยมาตรฐานมากที่สุด คือ .92 และความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าน้ำหนักปัจจัยมาตรฐานเท่ากับ .71 รายละเอียดดังตารางที่ 86

ตารางที่ 86 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงาน

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน (SE)	CR > 1.96	น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน	p	R <sup>2</sup>
JSI<--JS	1.00	-	-	.92	-	.84
JSE<--JS	1.00	-	-	.71	-	.51



ตารางที่ 87 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรแฝงความพึงพอใจ  
ในงาน

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน (SE)	CR > 1.96	น้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน	p	R <sup>2</sup>
<b>ความพึงพอใจในงานภายในตัวบุคคล</b>						
JSI1<--JSI	1.03	.08	12.56	.63	***	.40
JSI2<--JSI	1.08	.08	14.40	.76	***	.58
JSI3<--JSI	1.15	.08	14.07	.73	***	.54
JSI9<--JSI	1.00	-	-	.67	-	.45
<b>ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>						
JSE13<--JSE	0.98	.06	15.58	.66	***	.44
JSE14<--JSE	1.09	.06	18.25	.77	***	.59
JSI15<--JSE	0.98	.06	17.50	.73	***	.54
JSI16<--JSE	0.98	.06	16.32	.68	***	.47
JSE17<--JSE	1.03	.06	16.70	.70	***	.49
JSE18<--JSE	0.83	.05	16.06	.69	***	.47
JSE19<--JSE	1.05	.05	21.77	.79	***	.62
JSI20<--JSE	1.00	-	-	.79	-	.63

$\chi^2/df = 2.91, p = .00, RMSEA = .06, RMR = .03, GFI = .96, CFI = .97, IFI = .97, TLI = .96$

หมายเหตุ \*\*\* p-value  $\leq .001$

จากภาพที่ 27 และตารางที่ 86-87 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบทั้งหมดของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงาน พบว่าตัวแปรทั้งหมดมีความเที่ยงตรง เนื่องจากโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในทิศทางเดียวกัน และพบว่าโครงสร้างโมเดลของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงานภายในตัวบุคคล สามารถอธิบายอิทธิพลได้มากที่สุดร้อยละ 84 และความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถอธิบายอิทธิพลได้ร้อยละ 51 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคู่ตัวแปรของตัวบ่งชี้ พบว่าตัวแปรบ่งชี้ทุกคู่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .21-.74 ซึ่งไม่เกิน .80 รายละเอียดดังตารางที่ 88 ดังนั้นสรุปได้ว่าตัวบ่งชี้แต่ละคู่ไม่มีความสัมพันธ์กันสูง ซึ่งหมายความว่าไม่มีตัวชี้วัดใดที่มีลักษณะเหมือนกับอีกตัวชี้วัดหนึ่งหรือไม่ได้เป็นตัวชี้วัดเดียวกัน

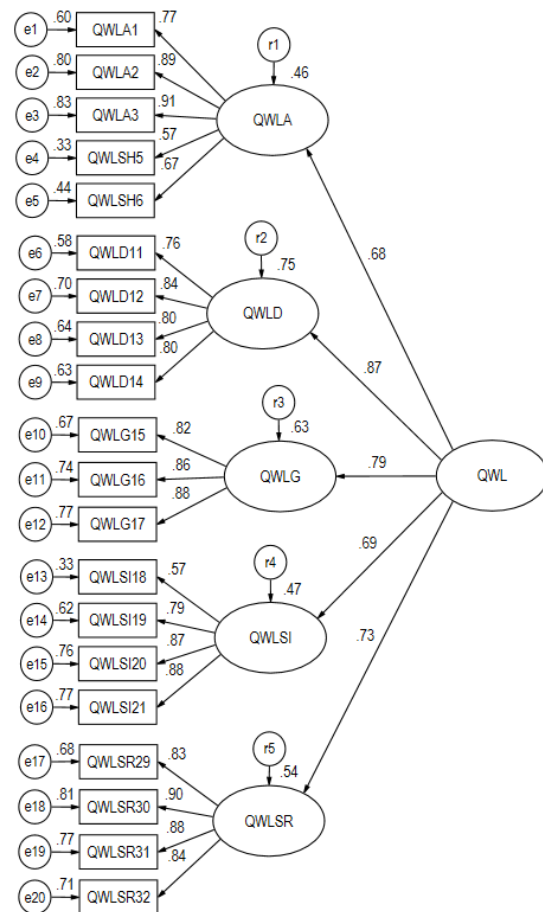
ตารางที่ 88 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยของความพึงพอใจในงาน

ตัวแปร	JSI1	JSI2	JSI3	JSI9	JSE13	JSE14	JSI15	JSE16	JSE17	JSE18	JSE19	JSI20
JSI1	1											
JSI2	.53**	1										
JSI3	.47**	.56**	1									
JSI9	.39**	.48**	.50**	1								
JSE13	.25**	.26**	.30**	.32**	1							
JSE14	.27**	.36**	.37**	.41**	.63**	1						
JSI15	.28**	.41**	.41**	.42**	.50**	.63**	1					
JSE16	.28**	.41**	.38**	.35**	.46**	.55**	.74**	1				
JSE17	.21**	.33**	.32**	.36**	.48**	.51**	.50**	.51**	1			
JSE18	.21**	.35**	.36**	.43**	.42**	.44**	.46**	.42**	.63**	1		
JSE19	.24**	.30**	.29**	.40**	.52**	.60**	.57**	.53**	.58**	.59**	1	
JSI20	.31**	.42**	.35**	.44**	.54**	.61**	.57**	.51**	.54**	.55**	.69**	1

หมายเหตุ \*\* p-value ≤ .01 (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติทุก ๆ ค่าสัมประสิทธิ์ใน Correlation matrix)

### 5.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 5 องค์ประกอบ คือ ความเพียงพอและยุติธรรม การพัฒนาศักยภาพของบุคคล ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เมื่อนำองค์ประกอบทั้งหมดนี้มาวิเคราะห์ในโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัด ดังภาพที่ 28



Chi-square/df = 4.08, df = 165, p = .00, RMSEA = .07, RMR = .05, GFI = .89, CFI = .94, IFI = .94, TLI = .93

ภาพที่ 28 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน ก่อนการปรับโมเดล

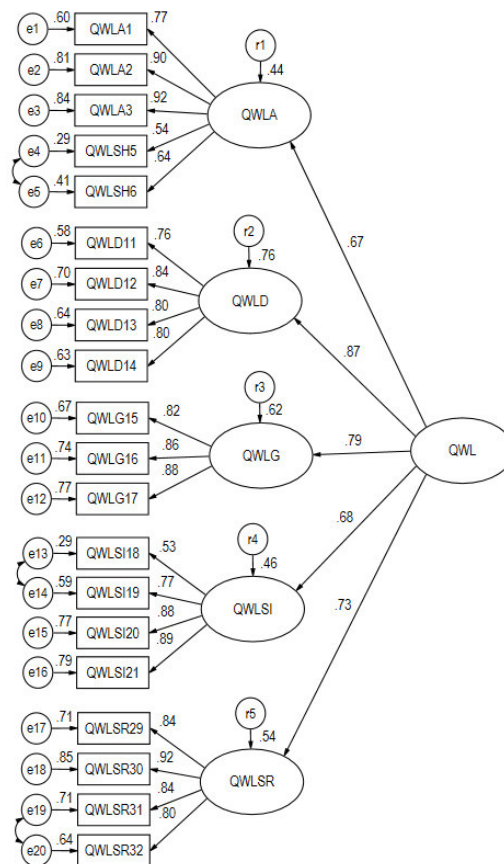
ตารางที่ 89 ค่าดัชนีความสอดคล้ององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรคุณภาพชีวิต  
ในการทำงานก่อนการปรับโมเดล

Fit index	$\chi^2/df$	RMSEA	RMR	GFI	CFI	IFI	TLI
	$\leq 3$	$\leq .08$	$\leq .08$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$
ค่าดัชนี	4.08	.07	.05	.89	.94	.94	.93

จากภาพที่ 28 และตารางที่ 89 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง RMSEA, RMR, CFI, IFI และ TLI เป็นไปตามเกณฑ์ปกติ (RMSEA = .07, RMR = .05, CFI = .94, IFI = .94, TLI = .93) ค่า  $\chi^2/df$  สูงกว่าเกณฑ์ปกติ ( $\chi^2/df = 4.08$ ) ค่า GFI ต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ (GFI = .89) และค่า p มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p = .00$ ) กล่าวได้ว่าโมเดลไม่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องปรับโมเดลการวัดนี้โดยการเชื่อมลูกศรสองหัวระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน โดยพิจารณาจากค่า MI (Modification indices) ที่มากที่สุด (กรีซ แรงสูงเนิน, 2554, กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556; ยุทธ ไกยวรรณ, 2556) รายละเอียดการปรับโมเดลดังตารางที่ 90

ตารางที่ 90 รายละเอียดการปรับโมเดลโดยการเชื่อมค่าความคลาดเคลื่อนโมเดลการวัด  
องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การปรับโมเดล ครั้งที่	ความสัมพันธ์ ที่ปรับโมเดล	ดัชนีความสอดคล้อง						
		$\chi^2/df$	RMSEA	RMR	GFI	CFI	IFI	TLI
		$\leq 3$	$\leq .08$	$\leq .08$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$
	โมเดลสมมติฐาน	4.08	.07	.05	.89	.94	.94	.93
1	e5 $\leftrightarrow$ e4	3.36	.06	.05	.91	.95	.95	.94
2	e20 $\leftrightarrow$ e19	3.11	.06	.05	.92	.96	.96	.95
3	e14 $\leftrightarrow$ e13	2.94	.06	.05	.92	.96	.96	.95



Chi-square/df = 2.94, df = 162, p = .00, RMSEA = .06, RMR = .05, GFI = .92, CFI = .96, IFI = .96, TLI = .95

ภาพที่ 29 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน หลังการปรับโมเดล

จากภาพที่ 29 และตารางที่ 90 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน หลังจากการปรับโมเดลการวัดนี้ด้วยการปรับเส้นความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคาดเคลื่อนของตัวแปรแต่ละคู่ พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากยิ่งขึ้นและเป็นโมเดลที่น่าเชื่อถือ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนผ่านเกณฑ์ทุกค่า ได้แก่ ค่า  $\chi^2/df = 2.94$ , RMSEA = .06, RMR = .05, GFI = .92, CFI = .96, IFI = .96, TLI = .95 และค่า p มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p = .00$ ) นอกจากนี้พบว่าตัวแปรแฝงที่มีค่าน้ำหนักปัจจัยมาตรฐาน (Regression weight) มากที่สุด 3 อันดับแรก คือ การพัฒนาศักยภาพของบุคคล รองลงมาคือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าน้ำหนักปัจจัยมาตรฐานเท่ากับ .87, .79 และ .73 ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 91

ตารางที่ 91 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิต  
ในการทำงาน

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน (SE)	CR > 1.96	น้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน	p	R <sup>2</sup>
QWLD<--QWL	1.16	.09	13.35	.87	***	.76
QWLG<--QWL	1.28	.10	13.38	.79	***	.62
QWLSR<--QWL	1.00	-	-	.73	-	.54
QWLSI<--QWL	0.97	.08	12.10	.68	***	.46
QWLA<--QWL	0.78	.07	10.47	.67	***	.44

ตารางที่ 92 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิต  
ในการทำงาน

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน (SE)	CR > 1.96	น้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน	p	R <sup>2</sup>
<b>ความเพียงพอและยุติธรรม</b>						
QWLA1<--QWLA	1.34	.09	15.59	.77	***	.60
QWLA2<--QWLA	1.59	.09	17.36	.90	***	.81
QWLA3<--QWLA	1.55	.09	17.53	.92	***	.84
QWLSH5<--QWLA	0.86	.06	15.53	.54	***	.29
QWLSH6<--QWLA	1.00	-	-	.64	-	.41
<b>การพัฒนาศักยภาพของบุคคล</b>						
QWLD11<--QWLD	1.00	.05	19.02	.76	***	.58
QWLD12<--QWLD	1.07	.05	21.40	.84	***	.70
QWLD13<--QWLD	1.01	.05	20.31	.80	***	.64
QWLD14<--QWLD	1.00	-	-	.80	-	.63
<b>ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b>						
QWLG15<--QWLG	0.96	.04	23.88	.82	***	.67
QWLG16<--QWLG	1.04	.04	25.51	.86	***	.74
QWLG17<--QWLG	1.00	-	-	.88	-	.77

ตารางที่ 92 (ต่อ)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน (SE)	CR > 1.96	น้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน	p	R <sup>2</sup>
<b>การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น</b>						
QWLSI18<--QWLSI	0.92	.07	13.15	.53	***	.29
QWLSI19<--QWLSI	0.93	.04	21.63	.77	***	.59
QWLSI20<--QWLSI	1.03	.04	25.81	.88	***	.77
QWLSI21<--QWLSI	1.00	-	-	.89	-	.79
<b>การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม</b>						
QWLSR29<--QWLSR	1.11	.05	22.54	.84	***	.71
QWLSR30<--QWLSR	1.18	.05	24.82	.92	***	.85
QWLSR31<--QWLSR	1.09	.04	28.36	.84	***	.71
QWLSR32<--QWLSR	1.00	-	-	.80	-	.64

$\chi^2/df = 2.94, p = .00, RMSEA = .06, RMR = .05, GFI = .92, CFI = .96, IFI = .96, TLI = .95$

หมายเหตุ \*\*\* p-value  $\leq .001$

จากภาพที่ 29 และตารางที่ 91-92 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบทั้งหมดของตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าตัวแปรทั้งหมดมีความเที่ยงตรง เนื่องจากโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในทิศทางเดียวกัน และพบว่าโครงสร้างโมเดลของตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ การพัฒนาศักยภาพของบุคคล รองลงมาคือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สามารถอธิบายอิทธิพลได้ร้อยละ 76, 62 และ 54 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบ่งชี้ พบว่าตัวแปรบ่งชี้ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .22-.83 โดยคู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูง คือ QWLA2 กับ QWLA3 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .83 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายละเอียดดังตารางที่ 93 ซึ่งอธิบายได้ว่าคู่ตัวแปรดังกล่าววัดในสิ่งเดียวกันจึงสามารถรวมเป็นตัวแปรเดียวกันได้ (กริช แรงสูงเนิน, 2554) ทั้งนี้ผู้วิจัยจะพิจารณาการรวมตัวแปรคู่ดังกล่าวไปใช้ในขั้นตอนการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในตอนที่ 6 เป็นลำดับต่อไป

**ตารางที่ 93 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยของคุณภาพชีวิตในการทำงาน**

ตัวแปร	QWLA1	QWLA2	QWLA3	QWLSH5	QWLSH6	QWLD11	QWLD12	QWLD13	QWLD14	QWLG15	QWLG16	QWLG17	QWLSI18	QWLSI19	QWLSI20	QWLSI21	QWLSI29	QWLSR30	QWLSR31	QWLSR32				
QWLA1	1																							
QWLA2	.71**	1																						
QWLA3	.70**	.83**	1																					
QWLSH5	.43**	.46**	.49**	1																				
QWLSH6	.44**	.56**	.60**	.64**	1																			
QWLD11	.41**	.36**	.39**	.41**	.45**	1																		
QWLD12	.40**	.38**	.40**	.41**	.39**	.66**	1																	
QWLD13	.38**	.42**	.43**	.43**	.41**	.58**	.65**	1																
QWLD14	.35**	.30**	.34**	.30**	.32**	.58**	.67**	.66**	1															
QWLG15	.47**	.46**	.48**	.32**	.40**	.48**	.47**	.51**	.51**	1														
QWLG16	.42**	.40**	.39**	.28**	.37**	.41**	.45**	.47**	.47**	.70**	1													
QWLG17	.43**	.40**	.44**	.32**	.38**	.43**	.46**	.50**	.50**	.70**	.77**	1												
QWLSI18	.27**	.28**	.33**	.30**	.36**	.30**	.31**	.32**	.30**	.42**	.38**	.40**	1											
QWLSI19	.28**	.28**	.34**	.29**	.31**	.30**	.39**	.38**	.36**	.37**	.38**	.36**	.55**	1										
QWLSI20	.28**	.22**	.25**	.22**	.31**	.41**	.44**	.43**	.41**	.43**	.40**	.40**	.47**	.67**	1									
QWLSI21	.29**	.28**	.29**	.28**	.33**	.43**	.47**	.42**	.44**	.40**	.41**	.39**	.45**	.68**	.78**	1								
QWLSR29	.45**	.47**	.45**	.43**	.42**	.50**	.49**	.45**	.37**	.44**	.35**	.41**	.32**	.38**	.36**	.39**	1							
QWLSR30	.43**	.40**	.40**	.41**	.40**	.50**	.50**	.45**	.42**	.42**	.37**	.42**	.30**	.39**	.34**	.39**	.78**	1						
QWLSR31	.42**	.36**	.36**	.34**	.37**	.45**	.47**	.39**	.39**	.41**	.38**	.43**	.31**	.37**	.36**	.40**	.69**	.78**	1					
QWLSR32	.39**	.34**	.37**	.35**	.37**	.45**	.44**	.41**	.40**	.42**	.39**	.42**	.31**	.32**	.36**	.39**	.66**	.74**	.79**	1				

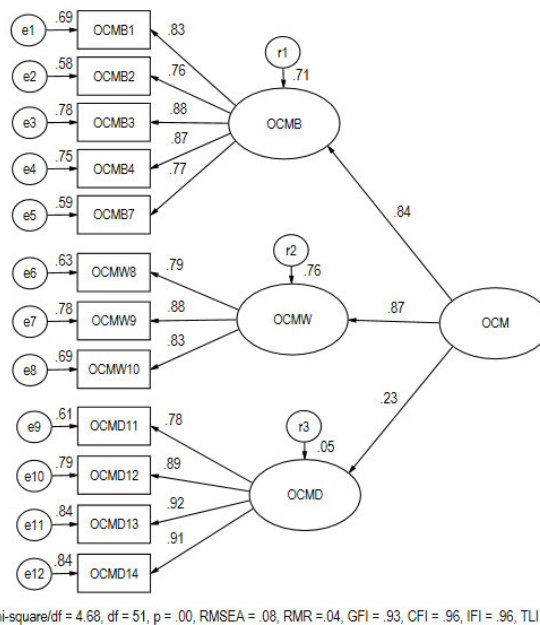
หมายเหตุ \*\* p-value ≤ .01 (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติทุก ๆ ค่าสัมประสิทธิ์ใน Correlation matrix)



5.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลการวัดความผูกพัน

ต่อองค์การ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ มี 3 องค์ประกอบ คือ ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ เมื่อนำองค์ประกอบทั้งหมดนี้มาวิเคราะห์ใน โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัด ดังภาพที่ 30



Chi-square/df = 4.68, df = 51, p = .00, RMSEA = .08, RMR = .04, GFI = .93, CFI = .96, IFI = .96, TLI = .95

ภาพที่ 30 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ ก่อนการปรับโมเดล

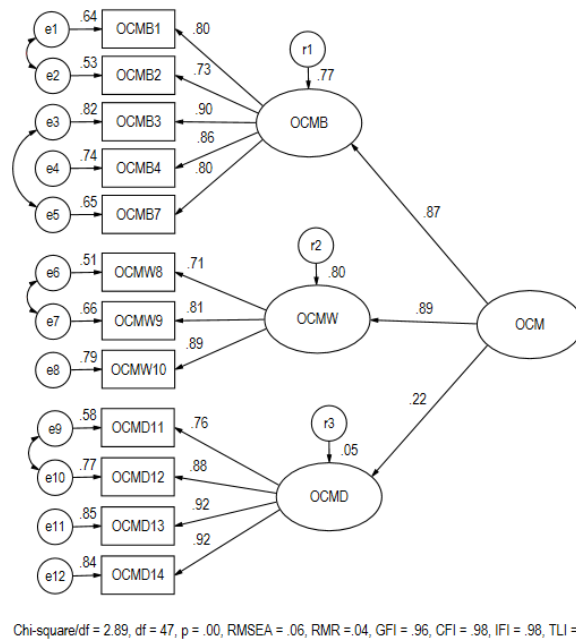
ตารางที่ 94 ค่าดัชนีความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรความผูกพันต่อองค์การก่อนการปรับโมเดล

Fit index	$\chi^2/df$	RMSEA	RMR	GFI	CFI	IFI	TLI
	$\leq 3$	$\leq .08$	$\leq .08$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$
ค่าดัชนี	4.68	.08	.04	.93	.96	.96	.95

จากภาพที่ 30 และตารางที่ 94 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง RMSEA, RMR, GFI, CFI, IFI และ TLI เป็นไปตามเกณฑ์ปกติ (RMSEA = .08, RMR = .04, GFI = .93, CFI = .96, IFI = .96, TLI = .95) มีเพียงค่า  $\chi^2/df$  สูงกว่าเกณฑ์ปกติ ( $\chi^2/df = 4.68$ ) และค่า p มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p = .00$ ) กล่าวได้ว่าโมเดลไม่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องปรับโมเดลการวัดนี้โดยการเชื่อมลูกศรสองหัวระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรแต่ละคู่ โดยพิจารณาจากค่า MI (Modification indices) ที่มากที่สุด (กรีซ แรงสูงเนิน, 2554, กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556; ยุทธ ไกยวรรณ, 2556) รายละเอียดการปรับโมเดลดังตารางที่ 95

ตารางที่ 95 รายละเอียดการปรับโมเดลโดยการเชื่อมค่าความคลาดเคลื่อนโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ

การปรับโมเดล ครั้งที่	ความสัมพันธ์ ที่ปรับโมเดล	ดัชนีความสอดคล้อง						
		$\chi^2/df$	RMSEA	RMR	GFI	CFI	IFI	TLI
		$\leq 3$	$\leq .08$	$\leq .08$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$
	โมเดลสมมติฐาน	4.68	.08	.04	.93	.96	.96	.95
1	e2<-->e1	4.16	.08	.04	.94	.97	.97	.96
2	e5<-->e3	3.77	.07	.04	.95	.97	.97	.96
3	e7<-->e6	3.08	.06	.04	.96	.98	.98	.97
4	e10<-->e9	2.89	.06	.04	.96	.98	.98	.98



ภาพที่ 31 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร หลังการปรับโมเดล

จากภาพที่ 31 และตารางที่ 95 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ภายหลังจากการปรับ โมเดลการวัดนี้ด้วยการปรับเส้นความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคาดเคลื่อนของตัวแปรแต่ละคู่ พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากยิ่งขึ้น และเป็นโมเดลที่น่าเชื่อถือ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนผ่านเกณฑ์ทุกค่า ได้แก่ ค่า  $\chi^2/df = 2.89$ , RMSEA = .06, RMR = .04, GFI = .96, CFI = .98, IFI = .98, TLI = .98 และค่า p มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p = .00$ ) นอกจากนี้พบว่าตัวแปรแฝงที่มีค่าน้ำหนักปัจจัยมาตรฐาน (Regression weight) มากที่สุด คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมาคือ ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีค่าน้ำหนักปัจจัยมาตรฐานเท่ากับ .89, .87 และ .22 ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 96

ตารางที่ 96 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวแปรแฝงความผูกพัน  
ต่อองค์การ

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน (SE)	CR > 1.96	น้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน	p	R <sup>2</sup>
OCMW<--OCM	2.50	.57	4.36	.89	***	.80
OCMB<--OCM	2.39	.57	4.24	.87	***	.77
OCMD<--OCM	1.00	-	-	.22	-	.05

หมายเหตุ \*\*\* p-value ≤ .001

ตารางที่ 97 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของตัวแปรแฝงความผูกพัน  
ต่อองค์การ

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน (SE)	CR > 1.96	น้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน	p	R <sup>2</sup>
<b>ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ</b>						
OCMB1<--OCMB	0.99	.05	20.73	.80	***	.64
OCMB2<--OCMB	0.84	.05	18.35	.73	***	.53
OCMB3<--OCMB	1.03	.05	21.98	.90	***	.82
OCMB4<--OCMB	1.01	.05	22.66	.86	***	.74
OCMB7<--OCMB	1.00	-	-	.80	-	.65
<b>ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ</b>						
OCMW8<--OCMW	0.71	.04	17.21	.71	***	.51
OCMW9<--OCMW	0.85	.04	20.38	.81	***	.66
OCMW10<--OCMW	1.00	-	-	.89	-	.79
<b>ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ</b>						
OCMD11<--OCMD	0.84	.04	23.44	.76	***	.58
OCMD12<--OCMD	0.94	.03	31.59	.88	***	.77
OCMD13<--OCMD	0.98	.03	35.46	.92	***	.85
OCMD14<--OCMD	1.00	-	-	.92	-	.84

$\chi^2/df = 2.89, p = .00, RMSEA = .06, RMR = .04, GFI = .96, CFI = .98, IFI = .98, TLI = .98$

หมายเหตุ \*\*\* p-value ≤ .001

จากภาพที่ 31 และตารางที่ 96-97 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบทั้งหมดของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การ พบว่าตัวแปรทั้งหมดมีความเที่ยงตรง เนื่องจากโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในทิศทางเดียวกัน และพบว่าโครงสร้างโมเดลของตัวแปรแฝงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ สามารถอธิบายอิทธิพลได้มากที่สุด ร้อยละ 80 รองลงมาคือ ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ สามารถอธิบายอิทธิพลได้ร้อยละ 77 และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ สามารถอธิบายอิทธิพลได้เพียงร้อยละ 5 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบ่งชี้ พบว่าตัวแปรบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกและทางลบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง -.01-.85 โดยคู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูง คือ OCMD13 กับ OCMD14 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .85 รองลงมาคือ ตัวแปร OCMD12 กับ OCMD13 และ OCMD12 กับ OCMD14 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .81 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายละเอียดดังตารางที่ 98 ซึ่งอธิบายได้ว่าคู่ตัวแปรดังกล่าววัดในสิ่งเดียวกันจึงสามารถรวมเป็นตัวแปรเดียวกันได้ (กรีซ แรงสูงเนิน, 2554) ทั้งนี้องค์ประกอบของตัวแปรแฝงจำเป็นต้องมีตัวบ่งชี้อย่างน้อย 3 ตัวแปร ผู้วิจัยจึงพิจารณาเลือกคู่ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดรวมเป็นตัวแปรเดียวกัน คือ OCMD13 กับ OCMD14 โดยผู้วิจัยจะทำการรวมตัวแปรคู่ดังกล่าวในขั้นตอนการตรวจสอบโมเดลสมการ โครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในตอนที 7 เป็นลำดับต่อไป



966518829

BUU\_1Thesis\_59930083\_thesis / recv : 05052562 20:10:59 / seq: 1173



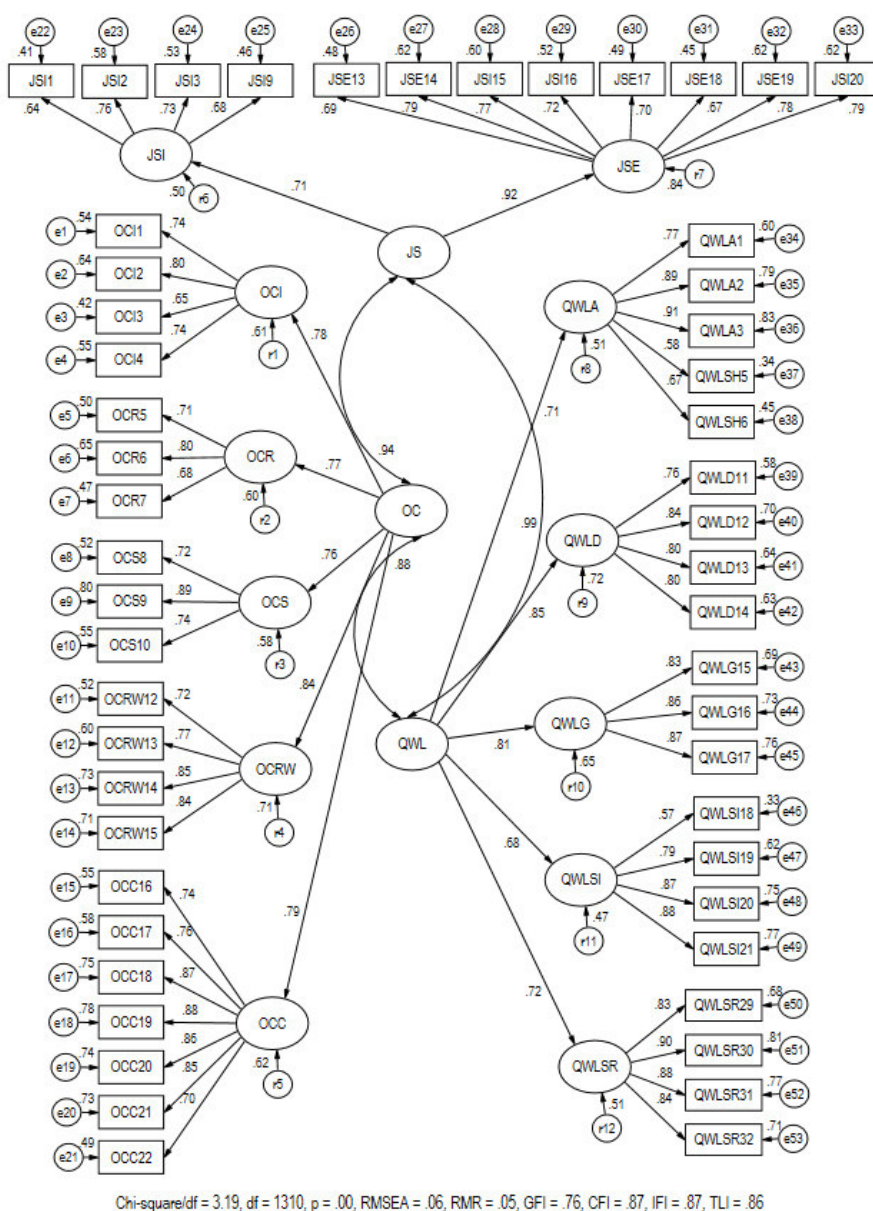
ตารางที่ 98 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรซึ่งของความผูกพันต่อการ

ตัวแปร	OCMB1	OCMB2	OCMB3	OCMB4	OCMB7	OCMW8	OCMW9	OCMW10	OCMD11	OCMD12	OCMD13	OCMD14
OCMB1	1											
OCMB2	.70**	1										
OCMB3	.74**	.65**	1									
OCMB4	.69**	.64**	.78**	1								
OCMB7	.62**	.58**	.64**	.68**	1							
OCMW8	.40**	.39**	.45**	.44**	.48**	1						
OCMW9	.46**	.45**	.56**	.55**	.59**	.73**	1					
OCMW10	.53**	.54**	.59**	.60**	.62**	.64**	.71**	1				
OCMD11	.16**	.06	.19**	.19**	.07	.10*	.14**	.13**	1			
OCMD12	.12**	-.04	.18**	.16**	.09*	.15**	.19**	.15**	.72**	1		
OCMD13	.16**	.04	.19**	.20**	.09*	.15**	.16**	.16**	.71**	.81**	1	
OCMD14	.16**	-.01	.20**	.18**	.07	.12**	.13**	.15**	.69**	.81**	.85**	1

หมายเหตุ \*\* p-value ≤ .01 (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติทุก ๆ ค่าสัมประสิทธิ์ใน Correlation matrix)

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงปัจจัยเชิงสาเหตุ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงปัจจัยเชิงสาเหตุทั้ง 3 ตัวแปร ได้แก่ บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นการพิจารณานำหนักองค์ประกอบของตัวแปรบ่งชี้โดยรวมของทุกตัวแปร ตลอดจนตรวจสอบและยืนยันว่าตัวแปรบ่งชี้ใช้วัดเฉพาะตัวแปรแฝงที่กำหนดเท่านั้นหรือไม่ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงปัจจัยเชิงสาเหตุรวมทั้งโมเดล ดังภาพที่ 32



ภาพที่ 32 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุก่อนการปรับโมเดล

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีที่แสดงค่าความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานปัจจัยเชิงสาเหตุ ก่อนการปรับโมเดลดังตารางที่ 99

ตารางที่ 99 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ ก่อนการปรับโมเดล

Fit index	$\chi^2/df$	RMSEA	RMR	GFI	CFI	IFI	TLI
	$\leq 3$	$\leq .08$	$\leq .08$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$
ค่าดัชนี	3.19	.06	.05	.76	.87	.87	.86

จากภาพที่ 32 และตารางที่ 99 พบว่า ทิศทางของค่าดัชนีความสอดคล้อง RMSEA และ RMR ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด มีค่า  $\chi^2/df$ , GFI, CFI, IFI และ TLI ที่ยังไม่ผ่านเกณฑ์ ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องปรับโมเดลให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากยิ่งขึ้น เพื่อให้ค่าสถิติเป็นที่ยอมรับ โดยใช้วิธีการปรับโมเดลดังนี้

1. การรวมตัวแปร (Item parceling) เป็นการรวมตัวแปรแล้วสร้างตัวแปรใหม่ที่มาจกค่าเฉลี่ยของตัวแปรเดิม เพื่อปรับให้ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลเป็นที่ยอมรับมากยิ่งขึ้น โดยการพิจารณาจากคู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงจากค่า Correlation ที่มีค่าสูงกว่า .80 ซึ่งอาจอธิบายได้ว่าคู่ตัวแปรดังกล่าววัดในสิ่งเดียวกันจึงสามารถรวมเป็นตัวแปรเดียวกันได้ (กรีซ แร่งสูงเนิน, 2554) ภายหลังจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง พบว่า คู่ตัวแปรที่มีค่าความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก คือ OCC20 กับ OCC21, QWLA2 กับ QWLA3 และ OCC18 กับ OCC19 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .85, .83 และ .82 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องรวมคู่ตัวแปรดังกล่าวเป็นค่าเฉลี่ยรวม และรวมเป็นตัวแปรเดียวกัน สืบเนื่องด้วยตัวแปรคู่ดังกล่าวมีค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรที่เชื่อมกันอยู่ การรวมตัวแปรจึงทำให้ค่าความคลาดเคลื่อนที่เชื่อมกันอยู่หายไป รายละเอียดการปรับโมเดลโดยการรวมตัวแปรดังตารางที่ 100 และภาพที่ 33

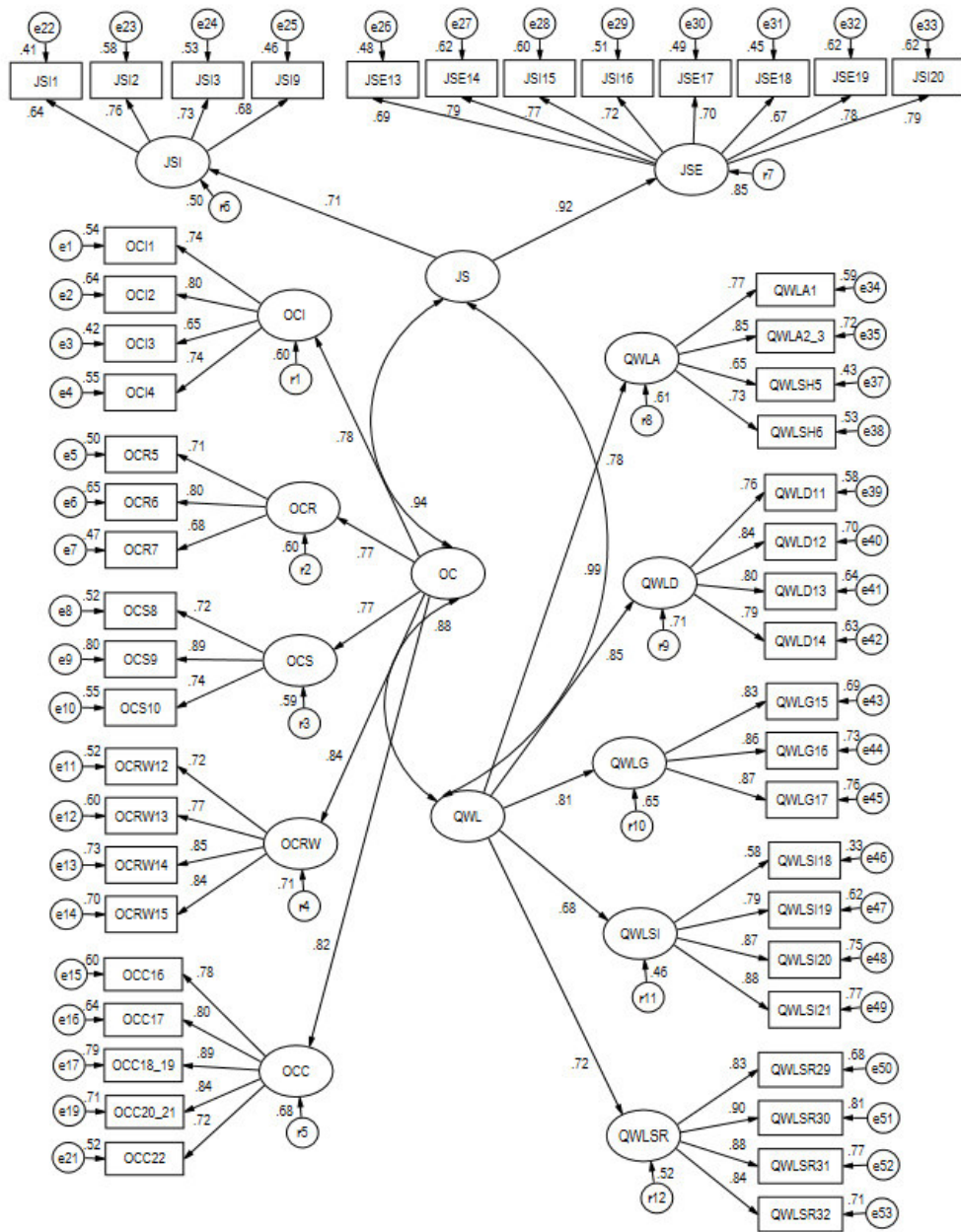


ตารางที่ 100 ค่าดัชนีความสอดคล้องการปรับ โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุโดยการรวมตัวแปร

ความสัมพันธ์ ที่ปรับโมเดล	สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	รวม ตัวแปร	ดัชนีความสอดคล้อง						
			$\chi^2/df$	RMSEA	RMR	GFI	CFI	IFI	TLI
			$\leq 3$	$\leq .08$	$\leq .08$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$
โมเดลสมมติฐาน			3.19	.06	.05	.76	.87	.87	.86
1. OCC20 กับ OCC21	.85**	OCC20_21	3.11	.06	.05	.77	.87	.87	.86
2. QWLA2 กับ QWLA3	.83**	QWLA2_3	3.13	.06	.04	.77	.87	.87	.86
3. OCC18 กับ OCC19	.82**	OCC18_19	3.15	.06	.04	.77	.87	.87	.86

หมายเหตุ \*\* p-value  $\leq .01$

จากตารางที่ 100 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ปรับใหม่โดยการรวมตัวแปร พบว่า ค่าดัชนีทางสถิติดีขึ้นกว่าเดิมอีกระดับหนึ่ง แต่ค่าดัชนีความสอดคล้อง  $\chi^2/df$  ยังสูงกว่าเกณฑ์ปกติ อีกทั้งค่า GFI, CFI, IFI และ TLI ก็ยังน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ดังภาพที่ 33 ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องปรับโมเดล โดยการลดจำนวนตัวแปร ในขั้นตอนต่อไป



Chi-square/df = 3.15, df = 1160, p = .00, RMSEA = .06, RMR = .04, GFI = .77, CFI = .87, IFI = .87, TLI = .86

ภาพที่ 33 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุหลังการปรับโมเดล โดยการรวมตัวแปร

2. การลดจำนวนตัวแปร (Data reduction) เป็นการลดตัวแปรบ่งชี้ในโมเดลให้น้อยลง เนื่องจากตัวแปรบ่งชี้ในโมเดลที่มากเกินไปอาจจะมีความซ้ำซ้อนกัน หรือสามารถวัดในสิ่งเดียวกัน จึงทำให้โมเดลไม่สอดคล้อง โดยพิจารณาจากค่า Modification indices (MI) เพื่อดูว่าตัวแปรใด ที่สมควรปรับ ด้วยการพิจารณาจากค่า MI ที่มากที่สุด และพิจารณาการตัดตัวแปรบ่งชี้ที่มี ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Regression weight) น้อยออกจากโมเดล (กรีซ แรงสูงเนิน, 2554) หากพบว่าตัวแปรแฝงใดมีตัวบ่งชี้ 3 ตัวแปร ผู้วิจัยจะเลือกตัดตัวบ่งชี้ในตัวแปรแฝงที่มี ตัวแปรมากกว่า 3 ตัวแปรออกจากโมเดล จากการพิจารณาค่า MI พบว่า มีคู่ตัวแปรที่มีค่า MI แนะนำให้ปรับจำนวน 10 ตัวแปร ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแล้วว่าตัวแปรคู่ดังกล่าวมีความซ้ำซ้อนกัน หรือสามารถวัดในเรื่องเดียวกัน ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องตัดตัวแปรดังกล่าวออกจากโมเดล เพื่อให้ ค่าดัชนีทางสถิติของโมเดลมีความสอดคล้องเป็นที่ยอมรับมากยิ่งขึ้น การพิจารณาการลดจำนวน ตัวแปรในโมเดล ดังตารางที่ 101

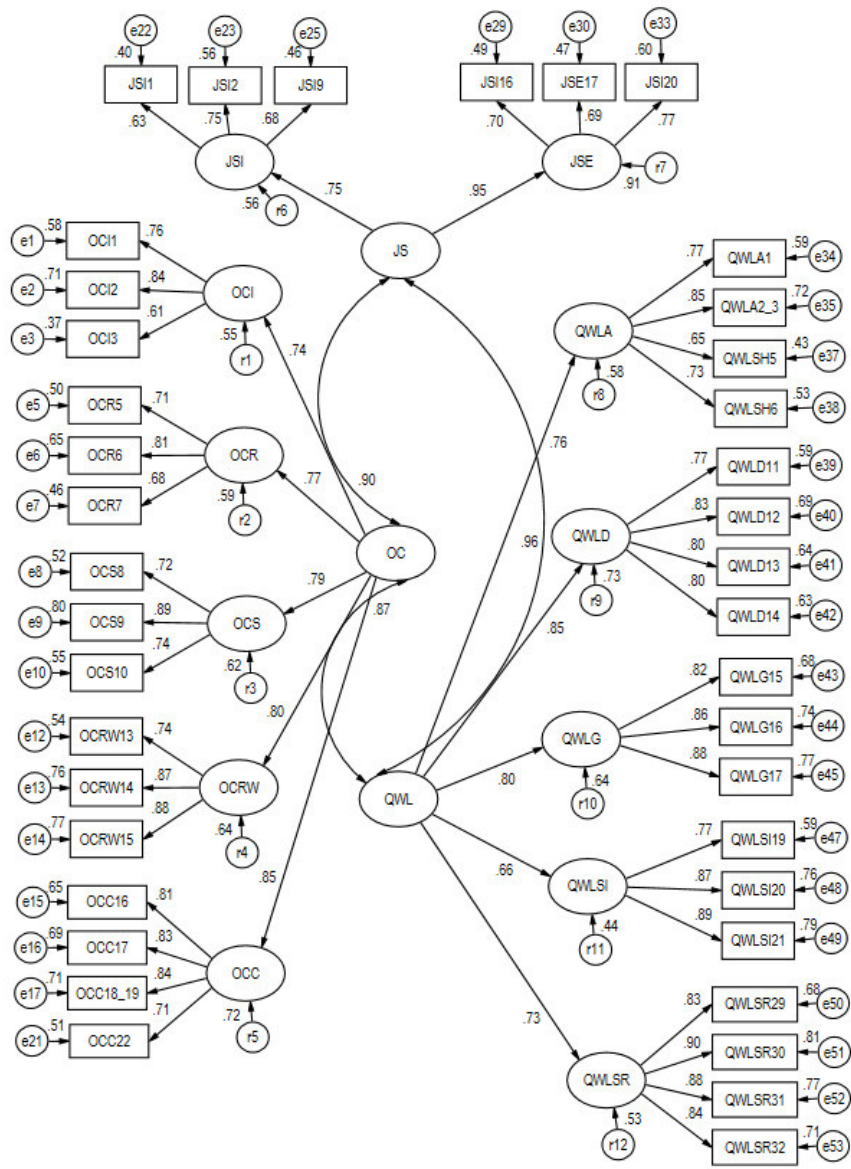
ตารางที่ 101 การพิจารณาการลดจำนวนตัวแปรในโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุ

ครั้งที่	ตัวแปร ที่ตัดออก	ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กัน	ตัวชี้วัด	การพิจารณา	
1	JSE13	JSE13 (.69)	QWLA2_3 (.85)	ค่าจ้างและปริมาณงาน	ตัดตัวแปร JSE13 เนื่องจาก มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย
2	OCRW12	OCRW12 (.72)	QWLA2_3 (.85)	การได้รับตอบแทนที่เป็นธรรม	ตัดตัวแปร OCRW12 เนื่องจาก มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย
3	JSE14	QWLG15 (.88)	JSE14 (.77)	ความก้าวหน้าในงาน	ตัดตัวแปร JSE14 เนื่องจาก มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย
4	JSE18	JSE18 (.70)	QWLSI19 (.79)	ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ตัดตัวแปร JSE18 เนื่องจาก มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย
5	JSI15	JSI15 (.79)	OCR7 (.69)	ความรับผิดชอบ	ตัวแปรแฝง OCR มี 3 ตัวบ่งชี้ จึงพิจารณาตัดตัวแปร JSI15
6	OCC20_21	QWLD11 (.76)	OCC20_21 (.71)	การรับรู้ความสำคัญของงาน	ตัดตัวแปร OCC20_21 เนื่องจาก มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย
7	JSE19	JSE19 (.81)	OCRW14 (.87)	การยกย่อง ชมเชย	ตัดตัวแปร JSE19 เนื่องจาก มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย
8	JSI3	QWLD12 (.83)	JSI3 (.73)	ความหลากหลายในงาน	ตัดตัวแปร JSI3 เนื่องจาก มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย
9	OCI4	OCI4 (.74)	JSI1 (.63)	การพัฒนาทักษะ และความสามารถ	ตัวแปรแฝง JSI มี 3 ตัวบ่งชี้ จึงพิจารณาตัดตัวแปร OCI4
10	QWLSI18	QWLSI19 (.79)	QWLSI18 (.57)	การทำงานร่วมกัน	ตัดตัวแปร QWLSI18 เนื่องจาก มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย

ตารางที่ 102 ค่าดัชนีความสอดคล้องการปรับ โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุโดยการลดตัวแปร

ครั้งที่	ตัวแปร ที่ตัดออก	$\chi^2/df$ $\leq 3$	RMSEA $\leq .08$	RMR $\leq .08$	GFI $\geq .90$	CFI $\geq .90$	IFI $\geq .90$	TLI $\geq .90$
	โมเดลหลังการรวมตัวแปร	<u>3.15</u>	.06	.04	<u>.77</u>	<u>.87</u>	<u>.87</u>	<u>.86</u>
1	JSE13	<u>3.05</u>	.06	.04	<u>.79</u>	<u>.88</u>	<u>.88</u>	<u>.87</u>
2	OCRW12	2.92	.06	.04	<u>.80</u>	<u>.89</u>	<u>.89</u>	<u>.88</u>
3	JSE14	2.86	.06	.04	<u>.81</u>	<u>.89</u>	<u>.89</u>	<u>.89</u>
4	JSE18	2.79	.06	.04	<u>.81</u>	.90	.90	<u>.89</u>
5	JSI15	2.71	.06	.04	<u>.82</u>	.90	.90	.90
6	OCC20_21	2.67	.05	.04	<u>.83</u>	.91	.91	.90
7	JSE19	2.67	.05	.04	<u>.84</u>	.91	.91	.90
8	JSI3	2.70	.06	.04	<u>.84</u>	.91	.91	.90
9	OCI4	2.68	.05	.04	<u>.84</u>	.91	.91	.91
10	QWLSI18	2.65	.05	.03	<u>.85</u>	.92	.92	.91

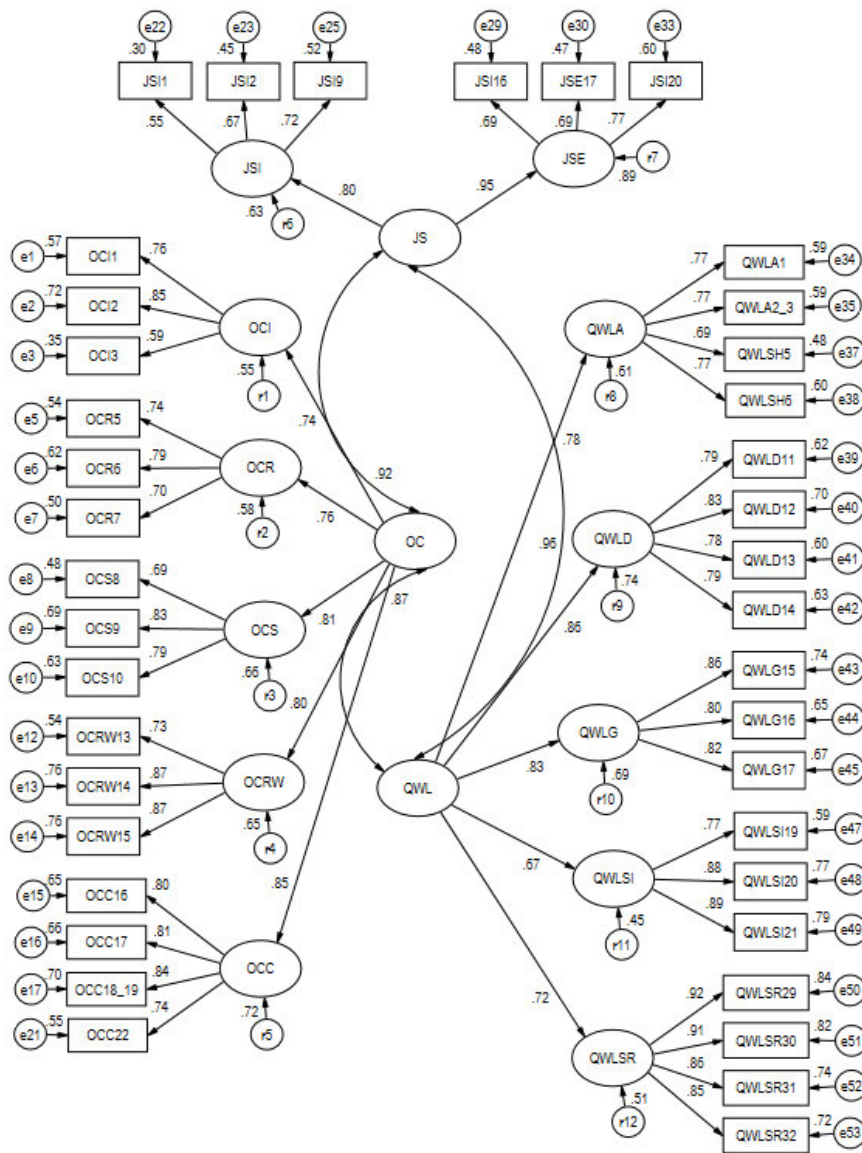
จากตารางที่ 102 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุภายหลังจากการปรับโมเดลโดยการลดจำนวนตัวแปร พบว่า ค่าดัชนีทางสถิติในการทดสอบโมเดลดีขึ้นกว่าเดิมอีกระดับหนึ่ง ค่า  $\chi^2/df$  ลดลงมาอยู่ในเกณฑ์ปกติ ( $\chi^2/df = 2.65$ ) ค่า CFI, IFI และ TLI มีค่าเพิ่มขึ้นตามเกณฑ์ที่กำหนด (CFI = .92, IFI = .92, TLI = .91) แต่ทั้งนี้ ค่าดัชนีความสอดคล้อง GFI ก็ยังน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด รายละเอียดหลังการปรับโมเดลดังภาพที่ 34 ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องปรับโมเดลด้วยวิธีการเชื่อมลูกศรสองหัวระหว่างค่าความคาดเคลื่อนของตัวแปรในขั้นตอนต่อไป เพื่อให้ค่าดัชนีทางสถิติของโมเดลมีความเหมาะสมยิ่งขึ้น



Chi-square/df = 2.65, df = 725, p = .00, RMSEA = .05, RMR = .03, GFI = .85, CFI = .92, IFI = .92, TLI = .91

ภาพที่ 34 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุหลังการปรับโมเดล โดยการลดตัวแปร

3. การเชื่อมลูกศรสองหัวระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปร ตามที่ Modification indices (MI) แนะนำให้ปรับ โดยพิจารณาจากค่า MI ที่มีค่ามากที่สุด (กรีซ แรงสูงเนิน, 2554, กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556; ยุทธ ไกยวรรณ, 2556) ผลการวิเคราะห์โมเดลที่ปรับใหม่โดยการเชื่อมค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปร พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง GFI เพิ่มสูงขึ้นอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด (GFI = .90) รายละเอียดหลังการปรับ โมเดลดังภาพที่ 35



Chi-square/df = 1.96, df = 661, p = .00, RMSEA = .04, RMR = .03, GFI = .90, CFI = .96, IFI = .96, TLI = .95

ภาพที่ 35 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุหลังการปรับ โมเดลครั้งสุดท้าย

จากภาพที่ 35 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (Root mean square error of approximation) หรือ RMSEA = .04 ซึ่งเป็นค่าที่บอกถึงความสอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมตริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร โดยค่า RMSEA ที่น้อยกว่า .08 จะแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกันสนิท (Close fit) นอกจากนี้พบว่าค่า GFI = .90, CFI = .96, IFI = .96 และ TLI = .95 ซึ่งโมเดลสมมติฐานการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนี GFI, CFI, IFI และ TLI ตั้งแต่ .90 ขึ้นไป จึงกล่าวได้ว่าโมเดลที่ทดสอบนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อย่างไรก็ตามพบว่าค่า  $\chi^2/df = 1.96$  และค่า p มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p = .00$ ) แต่ทั้งนี้เนื่องจากสถิติทดสอบไค-สแควร์จะมีค่ามาก เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ ( $n = 562$  ถือว่าเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใหญ่) ทำให้ค่า p มีนัยสำคัญทางสถิติ การทดสอบความกลมกลืนของโมเดลจึงต้องพิจารณาค่าสถิติอื่น ๆ ประกอบ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2556; ยุทธ ไกยวรรณ, 2556) ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าพารามิเตอร์อื่น ๆ แล้ว พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนดี (Model fit) จึงกล่าวได้ว่าโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการปรับโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุก่อนและหลังการปรับโมเดล รายละเอียดดังตารางที่ 103

ตารางที่ 103 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยเชิงสาเหตุก่อนและหลังการปรับโมเดล

ค่าดัชนี	เกณฑ์	โมเดลสมมติฐาน		หลังการปรับโมเดล	
		ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
$\chi^2/df$	$\leq 3$	3.19	ไม่ผ่านเกณฑ์	1.96	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	$\leq .08$	.06	ผ่านเกณฑ์	.04	ผ่านเกณฑ์
RMR	$\leq .08$	.05	ผ่านเกณฑ์	.03	ผ่านเกณฑ์
GFI	$\geq .90$	.76	ไม่ผ่านเกณฑ์	.90	ผ่านเกณฑ์
CFI	$\geq .90$	.87	ไม่ผ่านเกณฑ์	.96	ผ่านเกณฑ์
IFI	$\geq .90$	.87	ไม่ผ่านเกณฑ์	.96	ผ่านเกณฑ์
TLI	$\geq .90$	.86	ไม่ผ่านเกณฑ์	.95	ผ่านเกณฑ์

นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องทั้งหมดผ่านเกณฑ์ทุกค่า กล่าวได้ว่า ค่าพารามิเตอร์โดยรวมทั้งหมดของโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนดี โดยความสัมพันธ์ระหว่างคู่ตัวแปรปัจจัยแฝงทั้ง 3 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กันสูง ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าเท่ากับ .96 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับบรรยากาศองค์กร มีค่าเท่ากับ .92 และความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าเท่ากับ .87 รายละเอียดผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงปัจจัยเชิงสาเหตุ ดังตารางที่ 104

ตารางที่ 104 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดของตัวแปรแฝงปัจจัยเชิงสาเหตุของตัวแปรอันดับที่สอง

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน (SE)	CR > 1.96	น้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน	p	R <sup>2</sup>
<b>บรรยากาศองค์กร</b>						
OCI<--OC	1.00	-	-	.74	-	.55
OCR<--OC	1.33	.13	10.60	.76	***	.58
OCS<--OC	1.47	.14	10.20	.81	***	.66
OCRW<--OC	1.86	.17	11.06	.80	***	.65
OCC<--OC	1.56	.15	10.64	.85	***	.72
<b>ความพึงพอใจในงาน</b>						
JSI<--JS	1.00	-	-	.80	-	.63
JSE<--JS	1.71	.17	9.85	.95	***	.89
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงาน</b>						
QWLA<--QWL	1.06	.09	12.05	.78	***	.61
QWLD<--QWL	1.10	.08	13.43	.86	***	.74
QWLG<--QWL	1.21	.09	13.26	.83	***	.69
QWLSI<--QWL	0.93	.08	12.17	.67	***	.45
QWLSR<--QWL	1.00	-	-	.72	-	.51

หมายเหตุ \*\*\* p-value ≤ .001



จากตารางที่ 104 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงปัจจัย  
เชิงสาเหตุของตัวแปรอันดับที่สอง 1) ปัจจัยบรรยากาศองค์กร พบว่า ตัวแปรแฝงที่มีค่าน้ำหนัก  
องค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ความชัดเจน รองลงมาคือ มาตรฐาน และ  
การให้รางวัล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .85, .81 และ .80 ตามลำดับ  
2) ปัจจัยความพึงพอใจในงาน พบว่า ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการ  
ทำงาน และความพึงพอใจในงานภายในตัวบุคคล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .95  
และ .80 ตามลำดับ และ 3) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ตัวแปรแฝงที่มีค่าน้ำหนัก  
องค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ การพัฒนาศักยภาพของบุคคล รองลงมาคือ  
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และความเพียงพอและยุติธรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ  
มาตรฐานเท่ากับ .86, .83 และ .78 ตามลำดับ ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดในแต่ละ  
ตัวบ่งชี้ รายละเอียดดังตารางที่ 105-107

ตารางที่ 105 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดของตัวแปรบ่งชี้ปัจจัยเชิงสาเหตุ  
ของตัวแปรบรรยากาศองค์กร

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน (SE)	CR > 1.96	น้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน	p	R <sup>2</sup>
<b>นวัตกรรม</b>						
OCI1<--OCI	1.36	.10	13.24	.76	***	.57
OIC2<--OCI	1.46	.11	13.72	.85	***	.72
OIC3<--OCI	1.00	-	-	.59	-	.35
<b>ความรับผิดชอบ</b>						
OCR5<--OCR	1.02	.08	13.71	.74	***	.54
OCR6<--OCR	0.95	.07	14.07	.79	***	.62
OCR7<--OCR	1.00	-	-	.70	-	.50
<b>มาตรฐาน</b>						
OCS8<--OCS	0.97	.08	13.02	.69	***	.48
OCS9<--OCS	1.09	.06	17.66	.83	***	.69
OCS10<--OCS	1.00	-	-	.79	-	.63
<b>การให้รางวัล</b>						
OCRW13<--OCRW	0.90	.05	20.00	.73	***	.54
OCRW14<--OCRW	0.93	.04	25.21	.87	***	.76
OCRW15<--OCRW	1.00	-	-	.87	-	.76

## ตารางที่ 105 (ต่อ)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน (SE)	CR > 1.96	น้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน	p	R <sup>2</sup>
<b>ความชัดเจน</b>						
OCC16<--OCC	1.08	.06	16.78	.80	***	.65
OCC17<--OCC	1.11	.06	18.38	.81	***	.66
OCC18_19<--OCC	0.96	.05	19.05	.84	***	.70
OCC22<--OCC	1.00	-	-	.74	-	.55

หมายเหตุ \*\*\* p-value  $\leq$  .001

จากตารางที่ 105 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยเชิงสาเหตุของตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์การ พบว่า ตัวแปรบ่งชี้มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Regression weight) สูงกว่า .50 ทุกตัวแปร อีกทั้งค่า CR มีค่ามากกว่า 1.96 ทุกตัวแปร และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานระหว่าง .59-.87 นอกจากนี้ทุกตัวแปรมีค่า p ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .001 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวชี้วัดทุกตัวแปร ซึ่งวัดจากค่า Square multiple correlation หรือ R<sup>2</sup> มีค่าระหว่าง .35-.76 จึงกล่าวได้ว่าปัจจัยแฝงบรรยากาศองค์การสามารถวัดได้จากตัวแปรบ่งชี้

ตารางที่ 106 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดของตัวแปรบ่งชี้ปัจจัยเชิงสาเหตุ  
ของตัวแปรความพึงพอใจในงาน

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน (SE)	CR > 1.96	น้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน	p	R <sup>2</sup>
<b>ความพึงพอใจในงานภายในตัวบุคคล</b>						
JSI1<--JSI	1.00	-	-	.55	-	.30
JSI2<--JSI	1.06	.09	12.14	.67	***	.45
JSI9<--JSI	1.20	.12	10.25	.72	***	.52
<b>ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>						
JSI16<--JSE	1.00	-	-	.69	-	.48
JSE17<--JSE	1.01	.07	14.64	.69	***	.47
JSI20<--JSE	0.98	.06	16.28	.77	***	.60

หมายเหตุ \*\*\* p-value  $\leq$  .001

จากตารางที่ 106 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยเชิงสาเหตุของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงาน พบว่า ตัวแปรบ่งชี้มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Regression weight) สูงกว่า .50 ทุกตัวแปร อีกทั้งค่า CR มีค่ามากกว่า 1.96 ทุกตัวแปร และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานระหว่าง .55-.77 นอกจากนี้ทุกตัวแปรมีค่า p ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .001 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวชี้วัดทุกตัวซึ่งวัดจากค่า Square multiple correlation หรือ  $R^2$  มีค่าระหว่าง .30-.60 จึงกล่าวได้ว่าปัจจัยแฝงความพึงพอใจในงานสามารถวัดได้จากตัวแปรบ่งชี้

ตารางที่ 107 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดของตัวแปรบ่งชี้ปัจจัยเชิงสาเหตุของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน (SE)	CR > 1.96	น้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน	p	$R^2$
<b>ความพึงพอใจและยูติธรรม</b>						
QWLA1<--QWLA	1.10	.09	12.69	.77	***	.59
QWLA2_3<--QWLA	1.05	.07	15.02	.77	***	.59
QWLSH5<--QWLA	0.91	.06	14.91	.69	***	.48
QWLSH6<--QWLA	1.00	-	-	.77	-	.60
<b>การพัฒนาศักยภาพของบุคคล</b>						
QWLD11<--QWLD	1.04	.06	18.72	.79	***	.62
QWLD12<--QWLD	1.07	.05	20.08	.83	***	.70
QWLD13<--QWLD	0.98	.05	20.79	.78	***	.60
QWLD14<--QWLD	1.00	-	-	.79	-	.63
<b>ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b>						
QWLG15<--QWLG	1.08	.05	20.61	.86	***	.74
QWLG16<--QWLG	1.04	.04	25.57	.80	***	.65
QWLG17<--QWLG	1.00	-	-	.82	-	.67
<b>การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น</b>						
QWLSI19<--QWLSI	0.93	.04	22.09	.77	***	.59
QWLSI20<--QWLSI	1.03	.04	26.19	.88	***	.77
QWLSI21<--QWLSI	1.00	-	-	.89	-	.79

ตารางที่ 107 (ต่อ)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน (SE)	CR > 1.96	น้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน	p	R <sup>2</sup>
การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม						
QWLSR29<--QWLSR	1.13	.07	17.22	.92	***	.84
QWLSR30<--QWLSR	1.09	.06	19.62	.91	***	.82
QWLSR31<--QWLSR	1.05	.05	21.26	.86	***	.74
QWLSR32<--QWLSR	1.00	-	-	.85	-	.72

หมายเหตุ \*\*\* p-value  $\leq$  .001

จากตารางที่ 107 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยเชิงสาเหตุของตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ตัวแปรบ่งชี้มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Regression weight) สูงกว่า .50 ทุกตัวแปร อีกทั้งค่า CR มีค่ามากกว่า 1.96 ทุกตัวแปร และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานระหว่าง .69-.92 นอกจากนี้ทุกตัวแปรมีค่า p ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .001 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวชี้วัดทุกตัวซึ่งวัดจากค่า Square multiple correlation หรือ R<sup>2</sup> มีค่าระหว่าง .48-.84 จึงกล่าวได้ว่าปัจจัยแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถวัดได้จากตัวแปรบ่งชี้

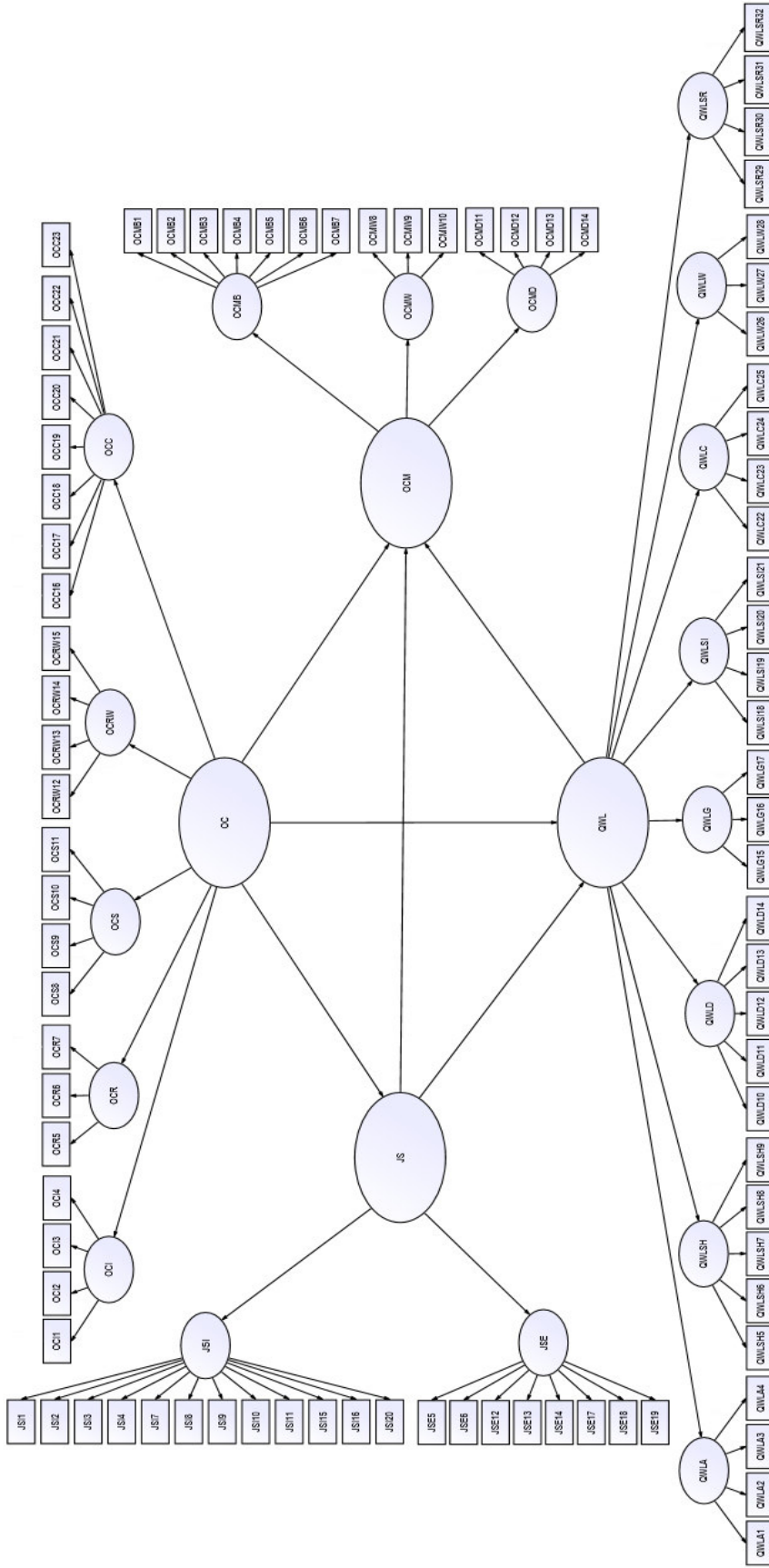
จากการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยเชิงสาเหตุทั้ง 3 ตัวแปร ได้แก่ บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ค่าดัชนีทางสถิติที่ทดสอบความตรงของโมเดลอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดทุกค่า ดังนั้นจึงสามารถนำโมเดลการวัดนี้ไปสู่ขั้นตอนการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในขั้นตอนต่อไป

## ตอนที่ 7 ผลการตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling) ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกับโมเดลหรือไม่ อีกทั้งเป็นการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดล โดยเนื้อหาในส่วนนี้ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างกับสมมติฐาน และการปรับโครงสร้างโมเดลให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีรายละเอียดดังนี้

### 7.1 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างกับสมมติฐาน

จากกรอบแนวคิดการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรในโมเดลสมการ โครงสร้าง ประกอบด้วย 1) ปัจจัยเชิงสาเหตุ 3 ตัวแปร คือ 1.1) บรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย 5 ตัวแปรแฝง คือ นวัตกรรม ความรับผิดชอบ มาตรฐาน การให้รางวัล และความชัดเจน 1.2) ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย 2 ตัวแปรแฝง คือ ความพึงพอใจในงานภายใน และความพึงพอใจในงานภายนอก และ 1.3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ตัวแปรแฝง คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และ 2) ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ตัวแปรแฝง คือ ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร สำหรับกรอบแนวคิดของโมเดลสมมติฐานแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ดังภาพที่ 36



ภาพที่ 36 โมเดลสมมติฐานวิจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเพื่อยืนยันทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่ ผู้วิจัยใช้หลักการทดสอบ Maximum likelihood เพื่อเป็นการทดสอบว่าโมเดลสมมติฐาน (Hypothesis model) ของการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูล (n = 562) โดยพิจารณาความกลมกลืนของกราฟรวมทั้งหมดของสมการโครงสร้าง จากค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of fit measures) ซึ่งเป็นค่าสถิติที่ตรวจสอบความตรงในภาพรวมทั้งหมดของโมเดล ประกอบด้วย  $\chi^2/df$ , RMSEA, RMR, GFI, CFI, IFI และ TLI โดยให้ค่าดัชนีทั้งหมดสอดคล้องกับเกณฑ์ที่กำหนด ดังตารางที่ 108

ตารางที่ 108 เกณฑ์การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

Fit index	$\chi^2/df$	RMSEA	RMR	GFI	CFI	IFI	TLI
เกณฑ์พิจารณา	$\leq 3$	$\leq .08$	$\leq .08$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$

สำหรับองค์ประกอบของตัวแปรแฝงในโมเดลสมการโครงสร้างที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยนำตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังรายละเอียดที่นำเสนอในตอนต้นที่ 3-6 มาใช้ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้าง ประกอบด้วย 1) ปัจจัยเชิงสาเหตุ 3 ตัวแปร คือ 1.1) บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 5 ตัวแปรแฝง คือ นวัตกรรม ความรับผิดชอบ มาตรฐาน การให้รางวัล และความชัดเจน 1.2) ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย 2 ตัวแปรแฝง คือ ความพึงพอใจในงานภายในตัวบุคคล และความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 1.3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ตัวแปรแฝง คือ ความเพียงพอและยุติธรรม การพัฒนาศักยภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และ 2) ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 ตัวแปรแฝง คือ ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ เมื่อนำข้อมูลเชิงประจักษ์มาวิเคราะห์โดยใช้โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล ดังภาพที่ 37





ตารางที่ 109 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อ  
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

Fit index	$\chi^2/df$	RMSEA	RMR	GFI	CFI	IFI	TLI
	$\leq 3$	$\leq .08$	$\leq .08$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$
ค่าดัชนี	2.44	.05	.04	.82	.91	.91	.91

จากภาพที่ 37 และตารางที่ 109 พบว่า ทิศทางของค่าดัชนีความสอดคล้อง  $\chi^2/df$ , RMSEA, RMR, CFI, IFI และ TLI ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด มีเพียงค่า GFI ที่ยังไม่ผ่านเกณฑ์ ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องปรับโมเดลให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากยิ่งขึ้น เพื่อให้ค่าสถิติเป็นที่ยอมรับในขั้นตอนดังต่อไปนี้

## 7.2 การปรับโครงสร้างโมเดลให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

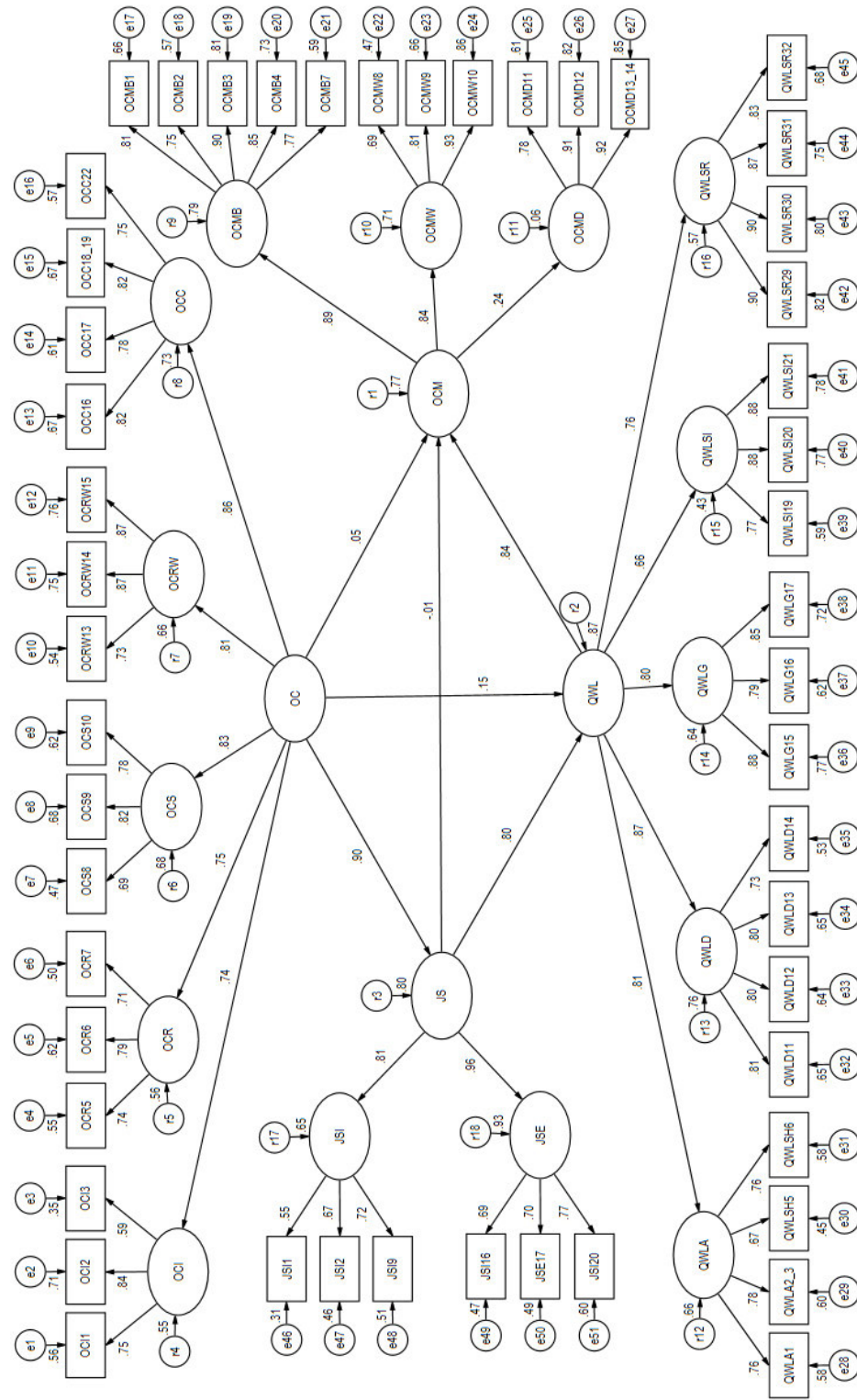
จากการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างกับ โมเดลสมมติฐาน พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากนัก ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องปรับโมเดลใหม่ (Re-specified model) เพื่อให้ค่าสถิติเป็นที่ยอมรับมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการปรับโมเดลโดยการเชื่อมลูกศรสองหัวระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กัน โดยพิจารณาจากค่า MI (Modification indices) ที่มีค่ามากที่สุด (กริช แรงสูงเนิน, 2554; กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556; ยุทธ ไกยวรรณ, 2556) ผลการวิเคราะห์โมเดลภายหลังจากการปรับโมเดลด้วยการเชื่อมค่าความคลาดเคลื่อนของตัวชี้วัดตามคำแนะนำของค่า MI พบว่า โมเดลที่ปรับใหม่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น ค่าดัชนีความสอดคล้อง GFI เพิ่มขึ้นตามเกณฑ์ที่กำหนด (GFI = .90) และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบโมเดลเป็นที่ยอมรับตามเกณฑ์ที่กำหนดทุกค่า ดังภาพที่ 38

ผลการปรับโมเดลสมการ โครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนและหลังการปรับโมเดล  
 ดังตารางที่ 110

ตารางที่ 110 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลสมการ โครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์  
 ก่อนและหลังการปรับ โมเดล

ค่าดัชนี	เกณฑ์	โมเดลสมมติฐาน		หลังการปรับโมเดล	
		ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
$\chi^2/df$	$\leq 3$	2.44	ผ่านเกณฑ์	1.53	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	$\leq .08$	.05	ผ่านเกณฑ์	.03	ผ่านเกณฑ์
RMR	$\leq .08$	.04	ผ่านเกณฑ์	.03	ผ่านเกณฑ์
GFI	$\geq .90$	.82	ไม่ผ่านเกณฑ์	.90	ผ่านเกณฑ์
CFI	$\geq .90$	.91	ผ่านเกณฑ์	.97	ผ่านเกณฑ์
IFI	$\geq .90$	.91	ผ่านเกณฑ์	.97	ผ่านเกณฑ์
TLI	$\geq .90$	.91	ผ่านเกณฑ์	.97	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 110 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลหลังจาก  
 การปรับแก้โมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องทั้งหมด  
 ผ่านเกณฑ์การพิจารณาตามที่กำหนด สรุปได้ว่าโมเดลแบบจำลองสมการ โครงสร้างนี้  
 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในบริบทที่ศึกษา โมเดลหลังการปรับแก้ ดังภาพที่ 38



Chi-square/df = 1.53, p = .00, RMSEA = .03, RMR = .03, GFI = .90, CFI = .97, IFI = .97, TLI = .97

ภาพที่ 38 โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อการของพนักงานหลังการปรับโมเดลครั้งที่ 1

จากภาพที่ 38 ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากค่าดัชนีทดสอบความตรงของโมเดลความกลมกลืน โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ดีทุกค่า ได้แก่  $\chi^2/df = 1.53$ , RMSEA = .03, RMR = .03, GFI = .90, CFI = .97, IFI = .97, TLI = .97 และ  $p = .00$  อย่างไรก็ตามค่า  $p$  ที่แสดงนัยสำคัญทางสถิติจะไม่เป็นไปตามเกณฑ์การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง แต่เป็นข้ออนุโลมทางสถิติที่เป็นที่ปฏิบัติกันในวงกว้าง เนื่องจากสถิติทดสอบไค-สแควร์ (Chi-square) จะมีค่ามาก เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ ( $n = 562$  ถือว่าเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใหญ่) จึงทำให้ค่า  $p$  มีนัยสำคัญทางสถิติ การทดสอบความกลมกลืนของโมเดลจึงต้องพิจารณาค่าสถิติอื่น ๆ ประกอบด้วย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556; ยุทธ ไกยวรรณ, 2556) จากการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล พบว่า ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมได้ร้อยละ 77 โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R^2 = .77$ ) ซึ่งเป็นค่าอธิบายความแปรปรวนร่วมกันของตัวแปรเชิงสาเหตุในรูปแบบความสัมพันธ์ที่ประกอบด้วยอิทธิพลทั้งทางบวกและทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน รายละเอียดดังตารางที่ 111

ตารางที่ 111 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยอันดับที่สองของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหลังการปรับโมเดลครั้งที่ 1

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน (SE)	CR > 1.96	น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน	p
OCM<--OC	0.07	.15	0.45	.05	.66
OCM<--JS	-0.02	.18	-0.09	-.01	.93
OCM<--QWL	1.00	-	-	.84	-
JS<--OC	0.82	.08	10.69	.90	***
QWL<--OC	0.17	.08	2.17	.15	.03
QWL<--JS	1.00	-	-	.80	-

หมายเหตุ \*\*\* p-value  $\leq .001$

ตารางที่ 112 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยอันดับที่หนึ่งของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพล  
ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหลังการปรับโมเดลครั้งที่ 1

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน (SE)	CR > 1.96	น้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน	p	R <sup>2</sup>
<b>บรรยากาศองค์การ</b>						
<b>นวัตกรรม</b>						
OCI1<--OCI	1.00	-	-	.75	-	.56
OCI2<--OCI	1.07	.06	17.10	.84	***	.71
OCI3<--OCI	0.74	.06	13.30	.59	***	.35
<b>ความรับผิดชอบ</b>						
OCR5<--OCR	1.00	-	-	.74	-	.55
OCR6<--OCR	0.92	.06	14.87	.79	***	.62
OCR7<--OCR	0.97	.07	13.93	.71	***	.50
<b>มาตรฐาน</b>						
OCS8<--OCS	1.00	-	-	.69	-	.47
OCS9<--OCS	1.13	.07	16.42	.82	***	.68
OCS10<--OCS	1.02	.08	13.26	.78	***	.62
<b>การให้รางวัล</b>						
OCRW13<--OCRW	1.00	-	-	.73	-	.54
OCRW14<--OCRW	1.04	.05	19.99	.87	***	.75
OCRW15<--OCRW	1.11	.06	20.15	.87	***	.76
<b>ความชัดเจน</b>						
OCC16<--OCC	1.00	-	-	.82	-	.67
OCC17<--OCC	0.97	.05	20.22	.78	***	.61
OCC18_19<--OCC	0.85	.04	19.72	.82	***	.67
OCC22<--OCC	0.93	.06	16.92	.75	***	.57
<b>ความพึงพอใจในงาน</b>						
<b>ความพึงพอใจในงานภายในตัวบุคคล</b>						
JSI1<--JSI	0.84	.08	10.54	.55	***	.31
JSI2<--JSI	0.89	.07	12.59	.67	***	.46
JSI9<--JSI	1.00	-	-	.72	-	.51
<b>ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>						
JSI16<--JSE	1.02	.06	16.32	.69	***	.47
JSE17<--JSE	1.05	.06	16.69	.70	***	.49
JSI20<--JSE	1.00	-	-	.77	-	.60

ตารางที่ 112 (ต่อ)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน (SE)	CR > 1.96	น้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน	p	R <sup>2</sup>
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงาน</b>						
<b>ความเพียงพอและยุติธรรม</b>						
QWLA1<--QWLA	1.10	.08	13.73	.76	***	.58
QWLA2_3<--QWLA	1.05	.07	16.08	.78	***	.60
QWLSH5<--QWLA	0.88	.06	15.39	.67	***	.45
QWLSH6<--QWLA	1.00	-	-	.76	-	.58
<b>การพัฒนาศักยภาพของบุคคล</b>						
QWLD11<--QWLD	1.16	.07	17.05	.81	***	.65
QWLD12<--QWLD	1.12	.06	20.00	.80	***	.64
QWLD13<--QWLD	1.11	.06	18.57	.80	***	.65
QWLD14<--QWLD	1.00	-	-	.73	-	.53
<b>ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b>						
QWLG15<--QWLG	1.06	.05	20.43	.88	***	.77
QWLG16<--QWLG	0.99	.05	21.44	.79	***	.62
QWLG17<--QWLG	1.00	-	-	.85	-	.72
<b>การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น</b>						
QWLSI19<--QWLSI	0.93	.04	22.08	.77	***	.59
QWLSI20<--QWLSI	1.04	.04	26.03	.88	***	.77
QWLSI21<--QWLSI	1.00	-	-	.88	-	.78
<b>การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม</b>						
QWLSR29<--QWLSR	1.16	.06	18.77	.90	***	.82
QWLSR30<--QWLSR	1.11	.05	21.89	.90	***	.80
QWLSR31<--QWLSR	1.09	.04	28.91	.87	***	.75
QWLSR32<--QWLSR	1.00	-	-	.83	-	.68
<b>ความผูกพันต่อองค์กร</b>						
<b>ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>						
OCMB1<--OCMB	1.00	-	-	.81	-	.66
OCMB2<--OCMB	0.87	.04	21.51	.75	***	.57
OCMB3<--OCMB	1.05	.05	22.68	.90	***	.81
OCMB4<--OCMB	1.02	.05	22.44	.85	***	.73
OCMB7<--OCMB	0.97	.05	19.75	.77	***	.59

## ตารางที่ 112 (ต่อ)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน (SE)	CR > 1.96	น้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน	p	R <sup>2</sup>
<b>ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร</b>						
OCMW8<--OCMW	1.00	-	-	.69	-	.47
OCMW9<--OCMW	1.23	.07	17.99	.81	***	.66
OCMW10<--OCMW	1.54	.10	16.01	.93	***	.86
<b>ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร</b>						
OCMD11<--OCMD	1.00	-	-	.78	-	.61
OCMD12<--OCMD	1.11	.05	24.25	.91	***	.82
OCMD13_14<--OCMD	1.09	.04	24.52	.92	***	.85

หมายเหตุ \*\*\* p-value  $\leq$  .001

จากตารางที่ 111-112 ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ประเทศไทย พบว่า ตัวแปรบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Regression weight) สูงกว่า .50 ทุกตัวแปร ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง .55-.93 อย่างไรก็ตามจากตารางที่ 111 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานที่แสดงอิทธิพลทางตรงของตัวแปรแฝง 1) บรรยากาศองค์กรต่อความผูกพันต่อองค์กร (OCM<--OC) และ 2) ความพึงพอใจในงานต่อความผูกพันต่อองค์กร (OCM<--JS) มีค่า p ที่มากกว่า .05 ซึ่งอาจมาจากโมเดลสมมติฐานยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงส่งผลต่อการแสดงค่า p ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งค่า CR (Critical ratio) ของตัวแปรอิทธิพลทางตรงทั้งสองคูนี้น้อยกว่าค่าที่กำหนด คือ 1.96 จากภาพที่ 38 ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร (OCM<--QWL) และความพึงพอใจในงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL<--JS) ในโมเดล ถูกกำหนดให้น้ำหนักปัจจัย (Regression weight) เท่ากับ 1 จึงไม่ปรากฏค่า SE, CR และค่า p-value ในตารางที่ 111 ดังนั้นเพื่อให้ได้โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของบริบทที่ศึกษา ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องปรับโมเดลภาพรวมอีกครั้ง เพื่อให้ทราบถึงอิทธิพลรวม (Total effect) อิทธิพลทางตรง (Direct effect) และอิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect) ของตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยพิจารณาตัดเส้นอิทธิพลที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติออกจากโมเดล

ภายหลังจากการปรับ โมเดลด้วยการตัดเส้นอิทธิพลของตัวแปรแฝงที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติออกจากโมเดล พบว่าโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ศึกษามีนัยสำคัญทางสถิติมากยิ่งขึ้น และค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนโดยรวมของโมเดลก็ยังคงอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ได้แก่  $\chi^2/df = 1.53$ , RMSEA = .03, RMR = .03, GFI = .90, CFI = .97, IFI = .97, TLI = .97 และ  $p = .00$  นอกจากนี้พบว่า ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโดยภาพรวมได้ร้อยละ 78 ( $R^2 = .78$ ) ดังภาพที่ 39 รายละเอียดผลการวิเคราะห์ค่าสถิติหลังการปรับโมเดลครั้งที่ 2 ดังตารางที่ 113

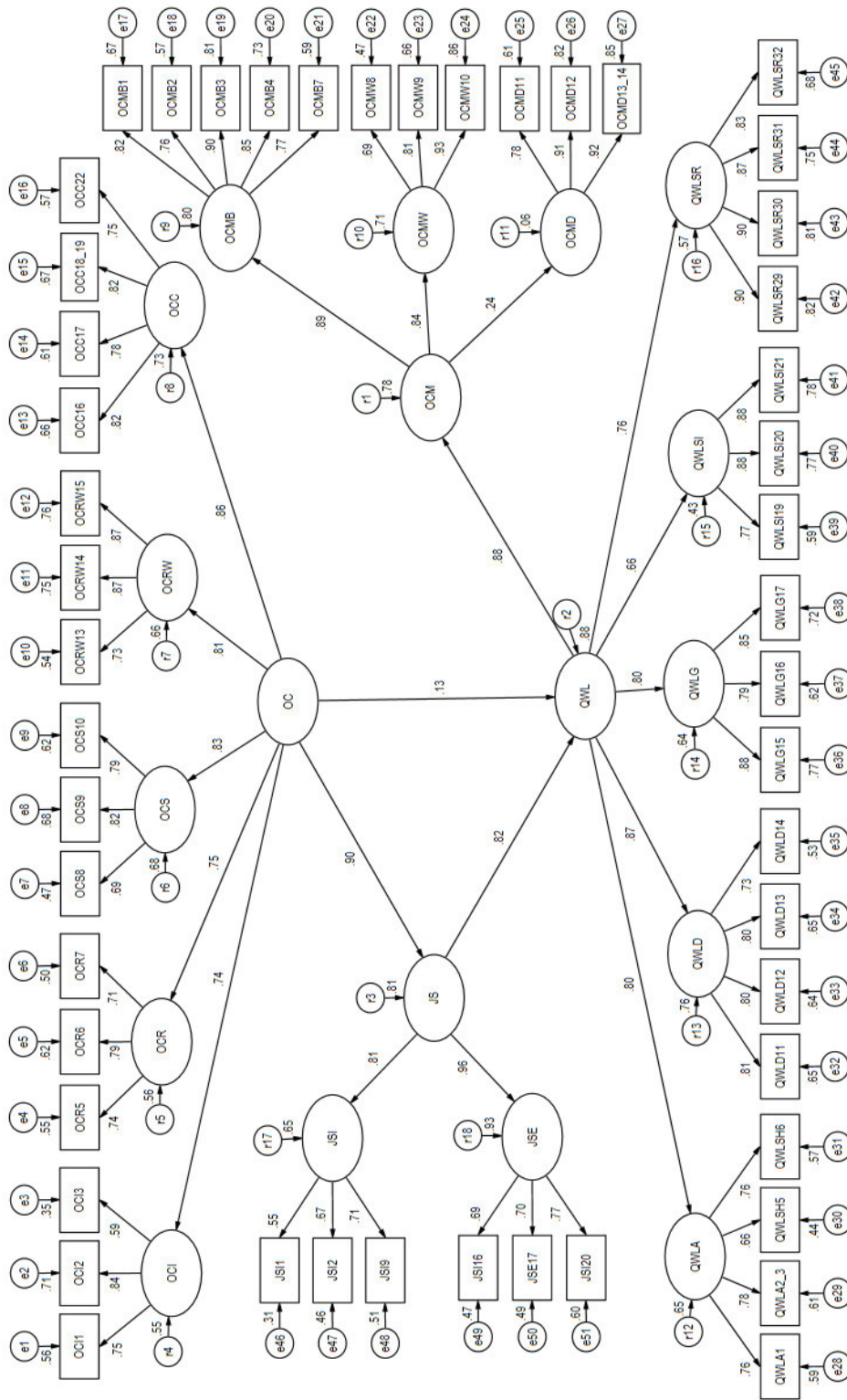
ตารางที่ 113 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยอันดับที่สองของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานหลังการปรับโมเดลครั้งที่ 2

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน (SE)	CR > 1.96	น้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน	p
JS<--OC	0.82	.08	10.68	.90	***
QWL<--OC	0.14	.08	1.80	.13	.07
QWL<--JS	1.00	-	-	.82	-
OCM<--QWL	1.11	.08	13.47	.88	***

หมายเหตุ \*\*\*  $p\text{-value} \leq .001$

จากตารางที่ 113 พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานที่แสดงอิทธิพลทางตรงของตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์การต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL<--OC) มีค่า  $p$  ที่มากกว่า .05 อีกทั้งมีค่า CR น้อยกว่า 1.96 ซึ่งอาจมาจากโมเดลสมมติฐานยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงส่งผลต่อการแสดงค่า  $p$  ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จากภาพที่ 39 ตัวแปรความพึงพอใจในงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL<--JS) ถูกกำหนดให้น้ำหนักปัจจัย (Regression weight) เท่ากับ 1 จึงไม่ปรากฏค่า SE, CR และค่า  $p\text{-value}$  ในตารางที่ 113 ดังนั้นเพื่อให้ได้โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของบริบทที่ศึกษา ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องปรับโมเดลภาพรวมอีกครั้ง

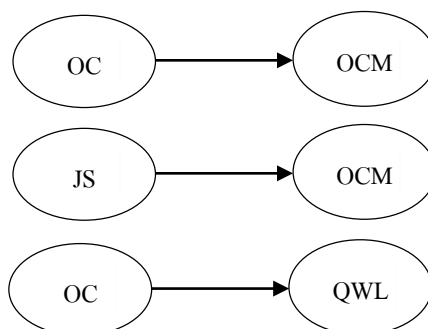




Chi-square/df = 1.53, p = .00, RMSEA = .03, RMR = .03, GFI = .90, CFI = .97, IFI = .97, TLI = .97

ภาพที่ 39 โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานหลังการปรับโมเดลครั้งที่ 2

หลังจากการปรับโมเดลหลากหลายแนวทางตามข้อเสนอแนะในการปรับแก้โมเดล สมการ โครงสร้างควบคู่กับการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องภาพรวมของโมเดล (Fit index) ให้อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด พบว่าได้โมเดลที่เหมาะสมที่สุดจากการพิจารณาตัดเส้นอิทธิพลของ ตัวแปรแฝงที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและมีค่า CR น้อยกว่า 1.96 ออกจากโมเดล ดังนี้



ภาพที่ 40 เส้นอิทธิพลของตัวแปรแฝงที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีค่า CR น้อยกว่า 1.96

ภายหลังจากการปรับ โมเดลด้วยการตัดเส้นอิทธิพลของตัวแปรแฝงที่ไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติออกจากโมเดล พบว่า โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ศึกษามีนัยสำคัญทางสถิติมากยิ่งขึ้น และยังคงมีค่าดัชนีความสอดคล้องของ โมเดลอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุภายหลัง การปรับ โมเดลครั้งสุดท้ายดังภาพที่ 41



จากภาพที่ 41 ผลการปรับโมเดลสมมติฐานการวิจัยที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และอิทธิพลของตัวแปรที่ศึกษามีนัยสำคัญทางสถิติมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนโดยรวมของโมเดลก็ยังคงอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ได้แก่  $\chi^2/df = 1.53$ , RMSEA = .03, RMR = .03, GFI = .90, CFI = .97, IFI = .97, TLI = .97 และ  $p = .00$  นอกจากนี้พบว่า ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยภาพรวมได้ร้อยละ 78 ( $R^2 = .78$ ) รายละเอียดผลการวิเคราะห์ค่าสถิติหลังการปรับโมเดลครั้งสุดท้าย ดังตารางที่ 114

ตารางที่ 114 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยอันดับที่สองของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน (SE)	CR > 1.96	น้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน	p
OCM<--QWL	1.08	.08	13.36	.88	***
JS<--OC	0.80	.08	10.64	.91	***
QWL<--JS	1.21	.11	11.29	.95	***

หมายเหตุ \*\*\* p-value  $\leq .001$

จากตารางที่ 114 ผลการวิเคราะห์หลังการปรับโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครั้งสุดท้าย พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรแฝง 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร 2) บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน และ 3) ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 อีกทั้งค่า CR (Critical ratio) ของทุกตัวแปร มีค่าตามเกณฑ์ที่กำหนด ( $CR > 1.96$ ) นอกจากนี้โมเดลสมการโครงสร้างนี้ยังสามารถอธิบายอิทธิพลของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย ดังตารางที่ 115

ตารางที่ 115 ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพล  
ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรผล									
	ความพึงพอใจในงาน			คุณภาพชีวิตในการทำงาน			ความผูกพันต่อองค์กร			
	อิทธิพล	ทางตรง	ทางอ้อม	รวม	ทางตรง	ทางอ้อม	รวม	ทางตรง	ทางอ้อม	รวม
บรรยากาศองค์การ		.91		.91		.86	.86		.76	.76
ความพึงพอใจในงาน					.95		.95		.84	.84
คุณภาพชีวิตในการทำงาน								.88		.88

ตารางที่ 116 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรแฝง  
ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน (SE)	CR > 1.96	น้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน	p	R <sup>2</sup>
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงาน</b>						
QWLD<--QWL	0.95	.07	12.92	.87	***	.76
QWLA<--QWL	1.00	-	-	.81	-	.65
QWLG<--QWL	1.12	.08	13.48	.80	***	.64
QWLSR<--QWL	0.95	.07	12.94	.76	***	.57
QWLSI<--QWL	0.84	.07	12.22	.66	***	.43
<b>ความพึงพอใจในงาน</b>						
JSE<--JS	1.42	.11	12.94	.95	***	.91
JSI<--JS	1.00	-	-	.80	-	.64
<b>บรรยากาศองค์การ</b>						
OCC<--OC	1.27	.10	12.91	.86	***	.73
OCS<--OC	1.06	.10	11.00	.83	***	.68
OCRW<--OC	1.24	.10	11.99	.81	***	.66
OCR<--OC	1.01	.09	11.30	.75	***	.57
OCI<--OC	1.00	-	-	.74	-	.55

จากตารางที่ 115-116 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรสาเหตุหรือปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย ผู้วิจัยนำเสนอผลของอิทธิพลจากตัวแปรเชิงสาเหตุ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม สรุปได้ดังนี้

#### 1. ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อ องค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .88 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ การทำนาย ( $R^2$ ) ของตัวแปรแฝง สามารถเรียงลำดับความสำคัญได้ว่า การพัฒนาศักยภาพของบุคคล มีความสำคัญในการทำนายมากที่สุด ( $R^2 = .76$ ) รองลงมาคือ ความเพียงพอและยุติธรรม ( $R^2 = .65$ ) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $R^2 = .64$ ) การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $R^2 = .57$ ) และการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ( $R^2 = .43$ ) ตามลำดับ

#### 2. ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .84 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ( $R^2$ ) ของตัวแปรแฝง สามารถเรียงลำดับความสำคัญ ได้ว่า ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสำคัญในการทำนายมากที่สุด ( $R^2 = .91$ ) รองลงมาคือ ความพึงพอใจในงานภายในตัวบุคคล ( $R^2 = .64$ ) ตามลำดับ

นอกจากนี้ งานวิจัยชิ้นนี้มีข้อค้นพบนอกเหนือจากสมมติฐานการวิจัยคือ บรรยากาศ องค์กรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผ่านความพึงพอใจในงาน และผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าอิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ .76 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ( $R^2$ ) ของตัวแปรแฝง สามารถเรียงลำดับ ความสำคัญได้ว่า ความชัดเจนมีความสำคัญในการทำนายมากที่สุด ( $R^2 = .73$ ) รองลงมาคือ มาตรฐาน ( $R^2 = .68$ ) การให้รางวัล ( $R^2 = .66$ ) ความรับผิดชอบ ( $R^2 = .57$ ) และนวัตกรรม ( $R^2 = .55$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย สามารถทราบลำดับ ความสำคัญของตัวแปรบ่งชี้ในแต่ละตัวแปรแฝงที่ศึกษาใน โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ดังตารางที่ 117-120

ตารางที่ 117 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย และลำดับความสำคัญของตัวแปรบ่งชี้ของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน	R <sup>2</sup>	ลำดับ ความสำคัญ
ความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร (OCMB) R <sup>2</sup> = .80	OCMB3 รู้สึกภูมิใจที่จะบอกคนอื่น ๆ ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้	.90	.81	1
	OCMB4 ยินดีเป็นอย่างยิ่งที่เลือกทำงาน ที่องค์กรนี้แทนที่จะทำงานในองค์กรอื่น ๆ	.85	.73	2
	OCMB1 มักจะบอกกล่าวสิ่งดีขององค์กรนี้ กับเพื่อน ๆ ว่าเป็นองค์กรที่ยิ่งใหญ่ ที่นำทำงาน	.82	.67	3
	OCMB7 นี่คือองค์กรที่ดีที่สุดในการทำงาน	.77	.59	4
	OCMB2 เชื่อมั่นว่าค่านิยมของตนเองและ ค่านิยมขององค์กรนี้ มีความคล้ายคลึงกัน	.76	.57	5
ความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายาม อย่างเต็มที่ในการ ทำงานเพื่อ ประโยชน์ของ องค์กร (OCMW) R <sup>2</sup> = .71	OCMW10 องค์กรนี้สร้างแรงบันดาลใจ ให้นำศักยภาพสูงสุดมาใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่	.93	.86	1
	OCMW9 มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ทุก ๆ งานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้ทำงาน อยู่กับองค์กรนี้	.81	.66	2
	OCMW8 มีความเต็มใจทุ่มเทให้กับงาน มากกว่าที่คาดหวัง	.69	.47	3
ความต้องการ อย่างแรงกล้าที่จะ ดำรงความเป็น สมาชิกภาพ ในองค์กร (OCMD) R <sup>2</sup> = .06	OCMD13_14 คงจะไม่ได้ประโยชน์มากนัก ถ้ายังจะทำงานต่อไปกับองค์กรนี้*/ การที่ตัดสินใจทำงานที่องค์กรนี้ ถือเป็น ความผิดพลาด*	.92	.85	1
	OCMD12 หากมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น แม้ว่าจะเป็นเรื่องเล็กน้อยจะลาออกจากงาน*	.91	.82	2
	OCMD11 รู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรนี้ น้อยมาก*	.78	.61	3

หมายเหตุ \* ข้อคำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 117 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย และลำดับความสำคัญของตัวแปรบ่งชี้ของตัวแปรแฝงที่ศึกษา ประกอบด้วย 3 ตัวแปรแฝง คือ ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร เรียงลำดับความสำคัญของตัวแปรบ่งชี้ในแต่ละตัวแปรแฝงได้ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ประกอบด้วย 5 ตัวแปรบ่งชี้ เรียงลำดับความสำคัญของตัวแปรได้ดังนี้

- 1.1 รู้สึกภูมิใจที่จะบอกคนอื่น ๆ ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้
- 1.2 ยินดีเป็นอย่างยิ่งที่เลือกทำงานที่องค์กรนี้แทนที่จะทำงานในองค์กรอื่น ๆ
- 1.3 มักจะบอกกล่าวสิ่งดีขององค์กรนี้กับเพื่อน ๆ ว่าเป็นองค์กรที่ยิ่งใหญ่

ที่นำทำงาน

- 1.4 นี่คือองค์กรที่ดีที่สุดในการทำงาน
- 1.5 เชื่อมั่นว่าค่านิยมของตนเองและค่านิยมขององค์กรนี้ มีความคล้ายคลึงกัน

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ประกอบด้วย 3 ตัวแปรบ่งชี้ เรียงลำดับความสำคัญของตัวแปรได้ดังนี้

- 2.1 องค์กรนี้สร้างแรงบันดาลใจให้นำศักยภาพสูงสุดมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
- 2.2 มีความพร้อมในการปฏิบัติงานทุก ๆ งานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้ทำงานอยู่กับองค์กรนี้
- 2.3 มีความเต็มใจทุ่มเทให้กับงานมากกว่าที่คาดหวัง

3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ประกอบด้วย 3 ตัวแปรบ่งชี้ เรียงลำดับความสำคัญของตัวแปรได้ดังนี้

- 3.1 คงจะไม่ได้ประโยชน์มากนัก ถ้ายังจะทำงานต่อไปกับองค์กรนี้/ การที่ตัดสินใจทำงานที่องค์กรนี้ ถือเป็นความผิดพลาด
- 3.2 หากมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น แม้ว่าจะเป็นเรื่องเล็กน้อยจะลาออกจากงาน
- 3.3 รู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรนี้น้อยมาก



สำหรับตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
ในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย  
สามารถเรียงลำดับความสำคัญของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุได้ดังนี้

ตารางที่ 118 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การถ่วง และลำดับความสำคัญ  
ของตัวแปรบ่งชี้ของตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน	R <sup>2</sup>	ลำดับ ความสำคัญ
การพัฒนาศักยภาพ ของบุคคล (QWLD) R <sup>2</sup> = .76	QWLD11 รู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความสำคัญ ต่อองค์กร	.81	.65	1
	QWLD13 การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น	.80	.65	2
	QWLD12 การมีโอกาสได้รับมอบหมายงาน ที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถหลายด้าน ในการทำงาน	.80	.64	3
	QWLD14 การมีโอกาสได้รับมอบหมายงาน ในความรับผิดชอบที่สูงขึ้น	.73	.53	4
ความเพียงพอและ ยุติธรรม (QWLA) R <sup>2</sup> = .65	QWLA2_3 การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงานที่มีลักษณะงาน คล้ายกัน/ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม กับภาระงานที่รับผิดชอบ	.78	.61	1
	QWLA1 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อ การครองชีพในปัจจุบัน	.76	.58	2
	QWLSH6 ภาระงานหรือปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีความเหมาะสม	.76	.58	3
	QWLSH5 จำนวนชั่วโมงการทำงาน มีความเหมาะสม	.67	.44	4
ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน (QWLG) R <sup>2</sup> = .64	QWLG15 องค์กรมีการส่งเสริมโอกาส ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.88	.77	1
	QWLG17 การได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนา ความรู้ความสามารถในงาน เช่น ศึกษาดูงาน สัมมนา ศึกษาต่อ เป็นต้น	.85	.72	2
	QWLG16 การได้รับการสนับสนุนในการ เข้าฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะ ในการทำงาน	.79	.62	3



966518829

BUU\_1Thes1s\_59930083\_thes1s / recv: 05052562\_20:10:59 / seq: 1173

## ตารางที่ 118 (ต่อ)

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน	R <sup>2</sup>	ลำดับ ความสำคัญ
การทำงานที่เป็น ประโยชน์ต่อ สังคม (QWLSR) R <sup>2</sup> = .57	QWLSR29 รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม	.90	.82	1
	QWLSR30 องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีและได้รับ การยอมรับจากสังคม	.90	.81	2
	QWLSR31 องค์กรให้ความร่วมมือและสนับสนุน กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	.87	.75	3
การทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น (QWLSI) R <sup>2</sup> = .43	QWLSR32 องค์กรมีการส่งมอบบริการและ ผลิตภัณฑ์ที่ดีต่อสังคม	.83	.68	4
	QWLSI21 ผู้ร่วมงานให้การยอมรับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการทำงาน	.88	.78	1
	QWLSI20 เพื่อนร่วมงานมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ร่วมกันเป็นอย่างดี	.88	.77	2
	QWLSI19 เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	.77	.59	3

จากตารางที่ 118 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย และลำดับความสำคัญของตัวแปรบ่งชี้ของตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 5 ตัวแปรแฝง คือ การพัฒนาศักยภาพของบุคคล ความเพียงพอและยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เรียงลำดับความสำคัญของตัวแปรบ่งชี้ในแต่ละตัวแปรแฝงได้ดังนี้

1. การพัฒนาศักยภาพของบุคคล ประกอบด้วย 4 ตัวแปรบ่งชี้ เรียงลำดับความสำคัญของตัวแปรได้ดังนี้

- 1.1 รู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความสำคัญต่อองค์กร
- 1.2 การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น
- 1.3 การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ทักษะ และความสามารถหลายด้าน

ในการทำงาน

- 1.4 การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานในความรับผิดชอบที่สูงขึ้น

2. ความเพียงพอและยุติธรรม ประกอบด้วย 4 ตัวแปรบ่งชี้ เรียงลำดับความสำคัญของตัวแปรได้ดังนี้

2.1 การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงานที่มีลักษณะงานคล้ายกัน/ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ

2.2 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน

2.3 ภาระงานหรือปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม

2.4 จำนวนชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ประกอบด้วย 3 ตัวแปรบ่งชี้ เรียงลำดับความสำคัญของตัวแปรได้ดังนี้

3.1 องค์กรมีการส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3.2 การได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในงาน เช่น ศึกษาดูงาน สัมมนา ศึกษาต่อ เป็นต้น

3.3 การได้รับการสนับสนุนในการเข้าฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะในการทำงาน

4. การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ประกอบด้วย 4 ตัวแปรบ่งชี้ เรียงลำดับความสำคัญของตัวแปรได้ดังนี้

4.1 รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม

4.2 องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีและได้รับการยอมรับจากสังคม

4.3 องค์กรให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

4.4 องค์กรมีการส่งมอบบริการและผลิตภัณฑ์ที่ดีต่อสังคม

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ประกอบด้วย 3 ตัวแปรบ่งชี้ เรียงลำดับความสำคัญของตัวแปรได้ดังนี้

5.1 ผู้ร่วมงานให้การยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน

5.2 เพื่อนร่วมงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี

5.3 เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน



966518829

ตารางที่ 119 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย และลำดับความสำคัญของตัวแปรบ่งชี้ของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงาน

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน	R <sup>2</sup>	ลำดับ ความสำคัญ
ความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน (JSE) R <sup>2</sup> = .91	JSI20 การได้รับความสำเร็จจากการทำงาน	.77	.60	1
	JSE17 พอใจสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร	.70	.49	2
	JSI16 การมีโอกาสที่จะได้ทำงานตามวิธี ของตนเอง	.69	.47	3
ความพึงพอใจในงาน ภายในตัวบุคคล (JSI) R <sup>2</sup> = .64	JSI9 งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาสที่จะได้ทำอะไร ให้กับบุคคลอื่น ๆ ในที่ทำงาน	.71	.50	1
	JSI2 งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาสทำงานด้วยตนเอง	.68	.46	2
	JSI11 งานที่ทำอยู่ทำให้ไม่สามารถอยู่เฉยได้	.55	.31	3

จากตารางที่ 119 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย และลำดับความสำคัญของตัวแปรบ่งชี้ของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 2 ตัวแปรแฝง คือ ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในงานภายในตัวบุคคล เรียงลำดับความสำคัญของตัวแปรบ่งชี้ในแต่ละตัวแปรแฝงได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ตัวแปรบ่งชี้ เรียงลำดับความสำคัญของตัวแปรได้ดังนี้

- 1.1 การได้รับความสำเร็จจากการทำงาน
- 1.2 พอใจสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร
- 1.3 การมีโอกาสที่จะได้ทำงานตามวิธีของตนเอง

2. ความพึงพอใจในงานภายในตัวบุคคล ประกอบด้วย 3 ตัวแปรบ่งชี้ เรียงลำดับความสำคัญของตัวแปรได้ดังนี้

- 2.1 งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาสที่จะได้ทำอะไรให้กับบุคคลอื่น ๆ ในที่ทำงาน
- 2.2 งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาสทำงานด้วยตนเอง
- 2.3 งานที่ทำอยู่ทำให้ไม่สามารถอยู่เฉยได้

ตารางที่ 120 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย และลำดับความสำคัญของตัวแปรบ่งชี้ของตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์การ

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน	R <sup>2</sup>	ลำดับความสำคัญ
ความชัดเจน (OCC) R <sup>2</sup> = .73	OCC18_19 เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับเป้าหมายขององค์กร/แผนก	.82	.67	1
	OCC16 องค์กรมีเป้าหมายและกลยุทธ์ทางธุรกิจที่ชัดเจน	.82	.66	2
	OCC17 แผนกมีวัตถุประสงค์การทำงานที่ชัดเจน	.78	.61	3
มาตรฐาน (OCS) R <sup>2</sup> = .68	OCC22 ลักษณะงานในอาชีพมีความชัดเจน	.75	.57	4
	OCS9 องค์กรมีการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ	.82	.68	1
	OCS10 องค์กรให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการของลูกค้าทั้งภายในและภายนอกองค์กร	.79	.62	2
การให้รางวัล (OCRW) R <sup>2</sup> = .66	OCS8 องค์กรมีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับองค์กรอื่น เพื่อให้เกิดการทำงานที่ดีขึ้น	.69	.47	3
	OCRW15 หากมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นจะมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	.87	.76	1
	OCRW14 การได้รับคำยกย่อง ชมเชย เมื่อปฏิบัติงานดี	.87	.75	2
ความรับผิดชอบ (OCR) R <sup>2</sup> = .57	OCRW13 หากมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นจะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น	.73	.54	3
	OCR6 การมีข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอในการทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.79	.62	1
	OCR5 การมีทรัพยากรที่เพียงพอในการทำงานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ ระบบต่าง ๆ เป็นต้น	.74	.55	2
นวัตกรรม (OCI) R <sup>2</sup> = .55	OCR7 การมีอำนาจหน้าที่เพียงพอในการทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.71	.50	3
	OCI2 การได้รับการสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ หรือวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้ดีขึ้น	.84	.71	1
	OCI1 การได้รับการสนับสนุนให้เรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน หรือแผนกอื่น ๆ	.75	.56	2
	OCI3 การกล้าที่จะเสนอแนวคิด หรือวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน	.59	.35	3

จากตารางที่ 120 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย และลำดับความสำคัญของตัวแปรบ่งชี้ของตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์กร ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร ผ่านความพึงพอใจในงาน และผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ตัวแปรแฝง คือ ความชัดเจน มาตรฐาน การให้รางวัล ความรับผิดชอบ และนวัตกรรม เรียงลำดับความสำคัญของตัวแปรบ่งชี้ในแต่ละตัวแปรแฝงได้ดังนี้

1. ความชัดเจน ประกอบด้วย 4 ตัวแปรบ่งชี้ เรียงลำดับความสำคัญของตัวแปรได้ดังนี้
  - 1.1 เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับเป้าหมายขององค์กร/แผนก
  - 1.2 องค์กรมีเป้าหมายและกลยุทธ์ทางธุรกิจที่ชัดเจน
  - 1.3 แผนกมีวัตถุประสงค์การทำงานที่ชัดเจน
  - 1.4 ลักษณะงานในอาชีพมีความชัดเจน
2. มาตรฐาน ประกอบด้วย 3 ตัวแปรบ่งชี้ เรียงลำดับความสำคัญของตัวแปรได้ดังนี้
  - 2.1 องค์กรมีการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ
  - 2.2 องค์กรให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการของลูกค้าทั้งภายในและภายนอกองค์กร
  - 2.3 องค์กรมีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับองค์กรอื่น เพื่อให้เกิดการทำงานที่ดีขึ้น
3. การให้รางวัล ประกอบด้วย 3 ตัวแปรบ่งชี้ เรียงลำดับความสำคัญของตัวแปรได้ดังนี้
  - 3.1 หากมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นจะมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ
  - 3.2 การได้รับคำยกย่อง ชมเชย เมื่อปฏิบัติงานดี
  - 3.3 หากมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นจะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น
4. ความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 3 ตัวแปรบ่งชี้ เรียงลำดับความสำคัญของตัวแปรได้ดังนี้
  - 4.1 การมีข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอในการทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
  - 4.2 การมีทรัพยากรที่เพียงพอในการทำงานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ ระบบต่าง ๆ เป็นต้น
  - 4.3 การมีอำนาจหน้าที่เพียงพอในการทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. นวัตกรรม ประกอบด้วย 3 ตัวแปรบ่งชี้ เรียงลำดับความสำคัญของตัวแปรได้ดังนี้
  - 5.1 การได้รับการสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ หรือวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้ดีขึ้น

5.2 การได้รับการสนับสนุนให้เรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน หรือแผนกอื่น ๆ

5.3 การกล้าที่จะเสนอแนวคิด หรือวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน

### สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตามสมมติฐานการวิจัย สรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บรรยากาศองค์กรไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย แต่บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร ผ่านความพึงพอใจในงาน และผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความพึงพอใจในงานไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 4 บรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานที่ 4.1 บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บรรยากาศองค์กรไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 4.2 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 5 บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร ผ่านความพึงพอใจในงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บรรยากาศองค์กรไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร ผ่านความพึงพอใจในงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

### ข้อค้นพบจากการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้มีข้อค้นพบนอกเหนือจากสมมติฐานการวิจัยคือ บรรรยากาศองค์กร  
มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผ่านความพึงพอใจในงาน และ  
ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน



966518829

BUU-IThesis 59930083 thesis / recv: 05052562 20:10:59 / seq: 1173



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยคือ 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร และ 3) เพื่อตรวจสอบโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ประเทศไทย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย จำนวน 289 แห่ง ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำนวน 216 แห่ง และนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง จำนวน 73 แห่ง (Amata Group, 2017) กำหนดขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมในระดับดีมากตามข้อเสนอแนะของ Comrey and Lee (1992 cited in Pearson & Mundform, 2010, p. 359) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 คน โดยผู้วิจัยได้เพิ่มขนาดตัวอย่างเป็น 620 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบ 2 ขั้นตอน (Two-stage sampling) ขั้นตอนที่ 1 สุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลากสถานประกอบการจำนวน 20 แห่งจากนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี 15 แห่ง และนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง 5 แห่ง ขั้นตอนที่ 2 สุ่มแบบชั้นภูมิโดยใช้สัดส่วนที่ไม่เท่ากัน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 620 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 562 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.65 ของแบบสอบถามที่ส่ง ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้จึงมีจำนวน 562 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยเชิงสาเหตุ 3 ตัวแปร คือ 1.1) บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 5 ตัวแปรแฝง คือ นวัตกรรม ความรับผิดชอบ มาตรฐาน การให้รางวัล และความชัดเจน 1.2) ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย 2 ตัวแปรแฝง คือ ความพึงพอใจในงานภายใน และความพึงพอใจในงานภายนอก และ 1.3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ตัวแปรแฝง คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การทำงาน



966518529

BUU\_1Thes1s\_59930083\_thes1s / recv : 05052562\_20:10:59 / seq: 1173

ร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และ 2) ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ตัวแปรแฝง คือ ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบวัดบรรยากาศขององค์กร โดยปรับใช้แบบวัดของ Putter (2010) ตอนที่ 3 แบบวัดความพึงพอใจในงาน โดยปรับใช้แบบวัดที่ชื่อว่า Minnesota satisfaction questionnaire (MSQ) ของ Weiss et al. (1967 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552) ตอนที่ 4 แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยปรับใช้แบบวัดของ Timossi et al. (2008) และตอนที่ 5 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร โดยปรับใช้แบบวัดของ Mowday et al. (1982 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาปรับระดับมาตรวัดแบบสอบถามจากต้นฉบับของ Mowday et al. (1979; 1982) จาก 7 ระดับ เป็น 5 ระดับ เพื่อให้ง่ายต่อผู้ตอบแบบสอบถามในการตัดสินใจเลือกตอบ สำหรับแบบสอบถาม ตอนที่ 2-5 เป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีระดับคะแนนตั้งแต่ 1-5 และเป็นมาตรวัดประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2556, หน้า 225) แบบสอบถามนี้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 4 ท่าน เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมตามองค์ประกอบที่กำหนด และพิจารณาประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับนิยามศัพท์เฉพาะของการวิจัยและความชัดเจนของข้อคำถาม ผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด พบว่า ข้อคำถามทุกข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.50-1.00 ถือว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ที่ต้องการวัดจากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (สุวิมล ติรกานันท์, 2550)

จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้กับพนักงานจำนวน 30 คน ที่มีลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรบรรยากาศขององค์กร ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร มีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ .93, .90, .91 และ .82 ตามลำดับ แสดงว่าเครื่องมือในการวิจัยมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดจึงสามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงได้ (Griethuijzen et al., 2014 cited in Taber, 2016)

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 7 ตอน คือ ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ และค่าร้อยละ ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และความโด่ง ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรบรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) ด้วยวิธีสกัดองค์ประกอบหลัก (Principal component analysis) และการหมุนแกนแบบตั้งฉาก ด้วยวิธี Varimax ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First order confirmatory factor analysis) ของโมเดลการวัด เป็นการตรวจสอบว่าตัวแปรบ่งชี้กับตัวแปรแฝงสามารถวัดสิ่งที่ต้องการศึกษาได้หรือไม่ ซึ่งเป็นการยืนยันเพียงอันดับเดียว ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second order confirmatory factor analysis) ของโมเดลการวัด เป็นการยืนยันปัจจัยแฝงต่อจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและปัจจัยแฝงใน โมเดลว่ามีความสัมพันธ์เพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างหรือไม่ และใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อแสดงระดับความสัมพันธ์และเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบ่งชี้ ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงปัจจัยเชิงสาเหตุ เพื่อพิจารณานำหน้าองค์ประกอบของตัวบ่งชี้โดยรวมของทุกตัวแปร ตลอดจนตรวจสอบและยืนยันว่าตัวแปรบ่งชี้ใช้วัดเฉพาะตัวแปรแฝงที่กำหนดหรือไม่ และ ตอนที่ 7 ผลการตรวจสอบโมเดลสมการ โครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้วยวิธีการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM) โดยใช้หลักการทดสอบ Maximum likelihood เพื่อทดสอบความสอดคล้องของ โมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาความกลมกลืนของการวัดภาพรวมของ โมเดลจากค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of fit measures) โดยใช้เกณฑ์พิจารณาค่าดัชนี ประกอบด้วย ค่า  $\chi^2/df$ , RMSEA, RMR, GFI, CFI, IFI และ TLI

## สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย และตอนที่ 2 ข้อค้นพบจากการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

### ตอนที่ 1 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย

**1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย**

#### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 562 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 63.52) มีอายุระหว่าง 25-29 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 36.83) มากกว่าครึ่งมีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 55.87) และส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 75.09) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-3 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 34.52) และปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี (ร้อยละ 76.16)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย

ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพบว่าด้านที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ 3 อันดับแรก คือ ความชัดเจน นวัตกรรม และมาตรฐาน ตามลำดับ 2) พนักงานมีความพึงพอใจในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในงานภายในมากกว่าความพึงพอใจในงานภายนอก 3) พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดีทุกด้าน ยกเว้นด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับพอใช้ และ 4) พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพบว่าด้านที่มีความผูกพันต่อองค์การเป็นอันดับแรก คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ รองลงมาคือ ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมาย

และค่านิยมขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรตามลำดับ

## 1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรบรรยากาศขององค์กร

ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของตัวแปรบรรยากาศขององค์กร ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก โดยการหมุนแกนแบบตั้งฉาก หลังการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธี Varimax ที่มีข้อตกลงเบื้องต้น คือ ค่าไอเกนมากกว่า 1 และคัดเลือกน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ตั้งแต่ .60 ขึ้นไป รายละเอียดองค์ประกอบของแต่ละตัวแปร มีดังนี้

**บรรยากาศขององค์กร** ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 21 ตัวบ่งชี้ มีค่าไอเกนระหว่าง 1.00-9.74 และมีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 71.44 เรียงลำดับองค์ประกอบตามค่าไอเกนจากมากไปน้อยได้ดังนี้ **1) ความชัดเจน** ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .60-.85 โดยพบว่าตัวบ่งชี้ที่สำคัญมีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 3 อันดับแรก คือ เชื่อว่างานที่ทำอยู่ทุกวันเป็นส่วนหนึ่งในเป้าหมายขององค์กร มีความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เชื่อว่างานที่ทำอยู่ทุกวันเป็นส่วนหนึ่งในเป้าหมายของแผนก และเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับเป้าหมายของแผนก ตามลำดับ **2) การให้รางวัล** ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .67-.82 โดยพบว่าตัวบ่งชี้ที่สำคัญมีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 3 อันดับแรก คือ หากมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นจะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น มีความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การได้รับคำยกย่อง ชมเชย เมื่อปฏิบัติงานดี และหากมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นจะมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ตามลำดับ **3) นวัตกรรม** ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .68-.76 โดยพบว่าตัวบ่งชี้ที่สำคัญมีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 3 อันดับแรก คือ การได้รับการสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ หรือวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้ดีขึ้น มีความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การกล้าที่จะเสนอแนวคิด หรือวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน และการได้รับการสนับสนุนให้เรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน หรือแผนกอื่น ๆ ตามลำดับ **4) มาตรฐาน** ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .69-.77 เรียงลำดับความสำคัญของตัวบ่งชี้ตามน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยได้ดังนี้ องค์กรมีการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ องค์กรมีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับองค์กรอื่น เพื่อให้เกิดการทำงานที่ดีขึ้น และองค์กรให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการของลูกค้าทั้งภายในและภายนอกองค์กร ตามลำดับ และ **5) ความรับผิดชอบ** ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .66-.76 เรียงลำดับความสำคัญของตัวบ่งชี้



966518529

BUU\_1Thesis\_59930083\_thesis / recv: 05052562\_20:10:59 / seq: 1173

ตามน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การมีข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอในการทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การมีทรัพยากรที่เพียงพอในการทำงานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ ระบบต่าง ๆ เป็นต้น และการมีอำนาจหน้าที่เพียงพอในการทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

**ความพึงพอใจในงาน** ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ 12 ตัวบ่งชี้ มีค่าไอเกนระหว่าง 1.45-5.90 และมีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 61.31 เรียงลำดับองค์ประกอบตามค่าไอเกนจากมากไปน้อยได้ดังนี้ 1) **ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .69-.82 โดยพบว่าตัวบ่งชี้ที่สำคัญมีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 3 อันดับแรก คือ การได้รับการยกย่อง เมื่อปฏิบัติงานดี มีความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และการได้รับความสำเร็จจากการทำงาน ตามลำดับ และ 2) **ความพึงพอใจในงานภายในตัวบุคคล** ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .63-.80 โดยพบว่าตัวบ่งชี้ที่สำคัญมีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 3 อันดับแรก คือ งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาสทำงานด้วยตนเอง มีความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่ทำให้ไม่สามารถอยู่เฉยได้ และงานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาสทำงานที่แตกต่างกันไปตามช่วงเวลา ตามลำดับ

**คุณภาพชีวิตในการทำงาน** ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 20 ตัวบ่งชี้ มีค่าไอเกนระหว่าง 1.09-9.19 และมีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 74.82 เรียงลำดับองค์ประกอบตามค่าไอเกนจากมากไปน้อยได้ดังนี้ 1) **ความเพียงพอและยุติธรรม** ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .66-.83 โดยพบว่าตัวบ่งชี้ที่สำคัญมีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 3 อันดับแรก คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ มีความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงานที่มีลักษณะงานคล้ายกัน และภาระงานหรือปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ตามลำดับ 2) **การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม** ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .75-.85 โดยพบว่าตัวบ่งชี้ที่สำคัญมีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 3 อันดับแรก คือ องค์การให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ องค์การมีภาพลักษณ์ที่ดีและได้รับการยอมรับจากสังคม และองค์การมีการส่งมอบบริการและผลิตภัณฑ์ที่ดีต่อสังคม ตามลำดับ 3) **การพัฒนาศักยภาพของบุคคล** ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .70-.76 โดยพบว่าตัวบ่งชี้ที่สำคัญมีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 3 อันดับแรก คือ การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานในความรับผิดชอบที่สูงขึ้น มีความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถหลายด้านในการ

ทำงาน และการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ตามลำดับ

**4) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น** ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .64-.83 โดยพบว่าตัวบ่งชี้ที่สำคัญมีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 3 อันดับแรกคือ เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี และผู้ร่วมงานให้การยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน ตามลำดับ และ **5) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน** ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .72-.80 เรียงลำดับความสำคัญของตัวแปรตามน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การได้รับการสนับสนุนในการเข้าฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการทำงาน มีความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในงาน เช่น ศึกษาดูงาน สัมมนา ศึกษาต่อ เป็นต้น และองค์การมีการส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

**ความผูกพันต่อองค์การ** ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 12 ตัวบ่งชี้ มีค่าไอเกนระหว่าง 1.04-5.40 และมีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 79.17 เรียงลำดับองค์ประกอบตามค่าไอเกนจากมากไปน้อยได้ดังนี้ **1) ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ** ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .70-.87 โดยพบว่าตัวบ่งชี้ที่สำคัญมีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 3 อันดับแรก คือ การบอกกล่าวสิ่งดีขององค์การนี้กับเพื่อน ๆ ว่าเป็นองค์การที่ยิ่งใหญ่ ที่น่าทำงาน มีความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ รู้สึกภูมิใจที่จะบอกคนอื่น ๆ ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้ และเชื่อว่าค่านิยมของตนเองและค่านิยมขององค์การนี้มีความคล้ายคลึงกัน ตามลำดับ **2) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ** ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .85-.92 โดยพบว่าตัวบ่งชี้ที่สำคัญมีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 3 อันดับแรก คือ การตัดสินใจทำงานที่องค์การนี้ ถือเป็นความผิดพลาด มีความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ คงจะไม่ได้ประโยชน์มากนัก ถ้ายังจะทำงานต่อไปกับองค์การนี้ และหากมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น แม้ว่าจะเป็นเรื่องเล็กน้อยจะลาออกจากงาน ตามลำดับ และ **3) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ** ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .72-.88 เรียงลำดับความสำคัญของตัวแปรตามน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยได้ดังนี้ มีความเต็มใจทุ่มเทให้กับงานมากกว่าที่คาดหวัง มีความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ มีความพร้อมในการปฏิบัติงานทุก ๆ งานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้ทำงานอยู่กับองค์การนี้ และองค์การนี้สร้างแรงบันดาลใจให้นำศักยภาพสูงสุดมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ตามลำดับ

### 1.3 ผลการตรวจสอบโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิติ ประเทศไทย ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างกับสมมติฐาน

การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
ในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะซิติ ประเทศไทย  
ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้เทคนิค  
การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM) ผลการตรวจสอบ  
โมเดลครั้งแรก พบว่า ค่าดัชนี  $\chi^2/df$ , RMSEA, RMR, CFI, IFI และ TLI ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด  
มีเพียงค่า GFI ซึ่งยังน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องปรับ โมเดลด้วยการเชื่อมลูกศร  
สองหัวระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปร ซึ่งภายหลังจากการปรับโมเดลใหม่เพื่อให้โมเดล  
สมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ความกลมกลืนโดยรวมของโมเดลอยู่ในเกณฑ์ดี  
ทุกค่า ( $\chi^2/df = 1.53$ , RMSEA = .03, RMR = .03, GFI = .90, CFI = .97, IFI = .97, TLI = .97) และ  
ผู้วิจัยทำการปรับโมเดลในภาพรวมอีกครั้ง เพื่อให้ทราบถึงอิทธิพลรวม (Total effect) อิทธิพล  
ทางตรง (Direct effect) และอิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect) ผลการปรับโมเดลพบว่า อิทธิพล  
ทางตรงของตัวแปรแฝง 1) บรรยากาศสององค์กรต่อความผูกพันต่อองค์กร 2) ความพึงพอใจในงาน  
ต่อความผูกพันต่อองค์กร และ 3) บรรยากาศสององค์กรต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่า p  
ที่มากกว่า .05 อีกทั้งค่า CR (Critical ratio) ของตัวแปรอิทธิพลทางตรงทั้งสามคู่นี้ต่ำกว่า  
ค่าที่กำหนด คือ 1.96 ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องตัดเส้นอิทธิพลของตัวแปรทั้งสามคู่นี้ออกจากโมเดล  
แล้วทำการวิเคราะห์อีกครั้ง เพื่อให้ได้โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์  
ของบริบทที่ศึกษา ผลการปรับโมเดลครั้งสุดท้ายพบว่า ค่าความกลมกลืนโดยรวมของโมเดล  
ยังอยู่ในเกณฑ์ดีทุกค่า ( $\chi^2/df = 1.53$ , RMSEA = .03, RMR = .03, GFI = .90, CFI = .97, IFI = .97,  
TLI = .97) และค่า CR อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด ( $CR > 1.96$ ) แสดงให้เห็นว่าตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ  
ในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
โดยภาพรวมได้ร้อยละ 78 ( $R^2 = .78$ ) โดยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรเดียว  
ที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร 2) ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อ  
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากนี้งานวิจัยชิ้นนี้  
มีข้อค้นพบนอกเหนือจากสมมติฐานการวิจัยคือ บรรยากาศสององค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อ  
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผ่านความพึงพอใจในงาน และผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
สรุปได้ว่าโครงสร้างโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
ในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะซิติ ประเทศไทย



ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนแรกตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่ศึกษา ส่วนที่สองคือ ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแต่ละส่วนมีองค์ประกอบของปัจจัย ดังนี้

**ส่วนที่ 1 ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ** สามารถเรียงลำดับความสำคัญของตัวแปรได้ดังนี้

1. **คุณภาพชีวิตในการทำงาน** เป็นตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ประกอบด้วย 5 ตัวแปรแฝง 18 ตัวบ่งชี้ เรียงลำดับความสำคัญของตัวแปรแฝงตามค่าสัมประสิทธิ์การทำนายได้ดังนี้
  - 1.1) **การพัฒนาศักยภาพของบุคคล** ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ รู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความสำคัญต่อองค์กรมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถหลายด้านในการทำงาน และการมีโอกาสได้รับมอบหมายงานในความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ตามลำดับ
  - 1.2) **ความเพียงพอและยุติธรรม** ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงานที่มีลักษณะงานคล้ายกัน/ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ มีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน ภาระงานหรือปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม และจำนวนชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม ตามลำดับ
  - 1.3) **ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน** ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ องค์กรมีการส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ การได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในงาน เช่น ศึกษาดูงาน สัมมนา ศึกษาต่อ เป็นต้น และการได้รับการสนับสนุนในการเข้าฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะในการทำงาน ตามลำดับ
  - 1.4) **การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม** ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีและได้รับการยอมรับจากสังคม องค์กรให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และองค์กรมีการส่งมอบบริการและผลิตภัณฑ์ที่ดีต่อสังคม ตามลำดับ
  - 1.5) **การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น** ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ผู้ร่วมงานให้การยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงานมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตามลำดับ

2. **ความพึงพอใจในงาน** เป็นตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ประกอบด้วย 2 ตัวแปรแฝง 6 ตัวบ่งชี้ เรียงลำดับความสำคัญของตัวแปรแฝงตามค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย

ได้ดังนี้ **2.1) ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ การได้รับความสำเร็จจากการทำงานมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมา คือ ความพอใจสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร และการมีโอกาที่จะได้ทำงานตามวิธี ของตนเอง ตามลำดับ และ **2.2) ความพึงพอใจในงานภายในตัวบุคคล** ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาที่จะได้ทำอะไรให้กับบุคคลอื่น ๆ ในที่ทำงาน มีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาทำงานด้วยตนเอง และงานที่ทำอยู่ทำให้ไม่สามารถอยู่เฉยได้ ตามลำดับ

**3. บรรยากาศองค์กร** เป็นตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน ผ่านความพึงพอใจในงาน และผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .001 ประกอบด้วย 5 ตัวแปรแฝง 16 ตัวบ่งชี้ เรียงลำดับความสำคัญของ ตัวแปรแฝงตามค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยได้ดังนี้ **3.1) ความชัดเจน** ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ การเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับเป้าหมายของ องค์กร/แผนก มีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ องค์กรมีเป้าหมายและกลยุทธ์ทางธุรกิจ ที่ชัดเจน แผนกมีวัตถุประสงค์การทำงานที่ชัดเจน และลักษณะงานในอาชีพมีความชัดเจน ตามลำดับ **3.2) มาตรฐาน** ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ องค์กรมีการ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ องค์กรให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการของลูกค้าทั้งภายในและภายนอกองค์กร และองค์กรมีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับองค์กรอื่น เพื่อให้เกิดการทำงานที่ดีขึ้น ตามลำดับ **3.3) การให้รางวัล** ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ หากมีผลการ ปฏิบัติงานที่ดีขึ้นจะมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ การได้รับ ค่ายกย่อง ชมเชย เมื่อปฏิบัติงานดี และหากมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นจะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ตามลำดับ **3.4) ความรับผิดชอบ** ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ การมีข้อมูล สารสนเทศที่เพียงพอในการทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ การมีทรัพยากรที่เพียงพอในการทำงานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ ระบบต่าง ๆ เป็นต้น และการมีอำนาจหน้าที่เพียงพอในการทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และ **3.5) นวัตกรรม** ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ การได้รับการ สนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ หรือวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้ดีขึ้น มีความสำคัญ มากที่สุด รองลงมาคือ การได้รับการสนับสนุนให้เรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน หรือแผนกอื่น ๆ และ การกล้าที่จะเสนอแนวคิด หรือวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ตามลำดับ



966518529

BUU\_1Thesis\_59930083\_thesis / recv : 05052562\_20:10:59 / seq: 1173

**ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร** ซึ่งเป็นตัวแปรตามของการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 ตัวแปรแฝง 11 ตัวบ่งชี้ เรียงลำดับความสำคัญของตัวแปรแฝงตามค่าสัมประสิทธิ์การถ่วงน้ำหนักได้ดังนี้ **1) ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร** ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ รู้สึกภูมิใจที่จะบอกคนอื่น ๆ ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ มีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ มีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่เลือกทำงานที่องค์กรนี้แทนที่จะทำงานในองค์กรอื่น ๆ มักจะบอกกล่าวสิ่งดีขององค์กรนี้กับเพื่อน ๆ ว่าเป็นองค์กรที่ยิ่งใหญ่ที่น่าทำงาน นี่คือน้องการที่ดีที่สุดในการทำงาน และเชื่อมั่นว่าค่านิยมของตนเองและค่านิยมขององค์กรนี้ มีความคล้ายคลึงกัน ตามลำดับ **2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร** ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ องค์กรนี้สร้างแรงบันดาลใจให้นำศักยภาพสูงสุดมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ มีความพร้อมในการปฏิบัติงานทุก ๆ งานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้ทำงานอยู่กับองค์กรนี้ และมีความเต็มใจทุ่มเทให้กับงานมากกว่าที่คาดหวัง ตามลำดับ และ **3) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร** ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ คงจะไม่ได้ประโยชน์มากนัก ถ้ายังจะทำงานต่อไปกับองค์กรนี้/ การที่ตัดสินใจทำงานที่องค์กรนี้ ถือเป็นความผิดพลาด มีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ หากมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น แม้ว่าจะเป็นเรื่องเล็กน้อยจะลาออกจากงาน และรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรนี้น้อยมาก ตามลำดับ

### **สรุปผลการวิจัยจากการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน**

จากการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ประเทศไทย ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย เพื่อตอบสนองมติฐานการวิจัยเป็นรายชื่อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยปรากฏว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย แต่บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร ผ่านความพึงพอใจในงาน และผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยปรากฏว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยปรากฏว่า เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย



966518529

BUU\_1Thesis 59930083 thesis / recv : 05052562 20:10:59 / seq: 1173

สมมติฐานที่ 4 บรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานที่ 4.1 บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการวิจัยปรากฏว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

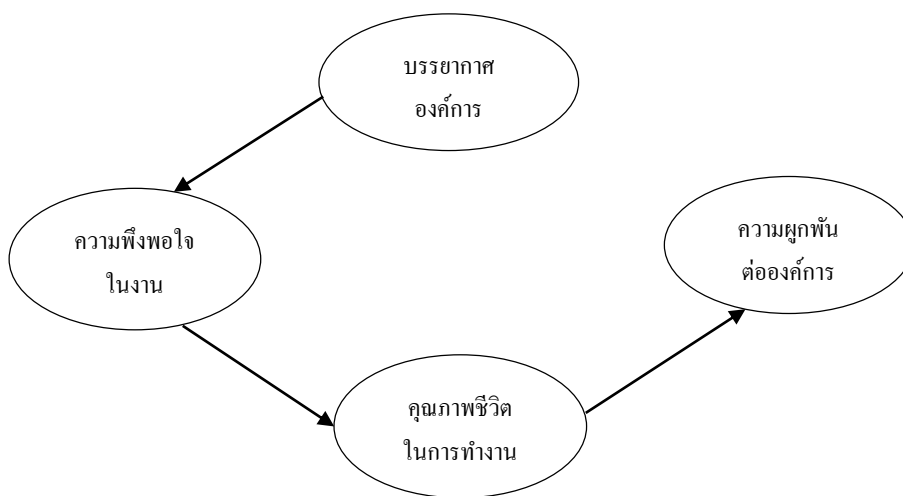
สมมติฐานที่ 4.2 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการวิจัยปรากฏว่า เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 5 บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรผ่านความพึงพอใจในงาน ผลการวิจัยปรากฏว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

**ตอนที่ 2 ข้อค้นพบจากการวิจัย**

จากผลการวิจัยพบข้อค้นพบอื่นนอกเหนือจากสมมติฐานการวิจัย คือ บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผ่านความพึงพอใจในงาน และผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

**สรุปโมเดลตามสมมติฐานการวิจัย**



ภาพที่ 42 สรุปโมเดลตามสมมติฐานการวิจัย

## อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมมตะซีดี ประเทศไทย ครั้งนี้ ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและข้อค้นพบจากการวิจัย ดังนี้

### 1. ผลการวิจัยระดับบรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

**บรรยากาศองค์การ** จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมมตะซีดี ประเทศไทย มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (เดือนใจ แซ่หลี่, 2557; นิธินาถ นาเอก และกวีเดช โหระเรือง, 2558) อย่างไรก็ตามผลการวิจัยนี้แตกต่างจากผลการวิจัยที่พบว่า พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง (Noordin et al., 2010; อรุมา ชำรวัย และคณะ, 2552; พัฒนพงศ์ ศรีปราโมช และคณะ, 2553) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความแตกต่างของบริบทที่ศึกษา ทั้งในเรื่องการสนับสนุนจากองค์กรที่เอื้อให้เกิดบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร รวมถึงการรับรู้หรือความรู้สึกรักของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอาจมีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Lussier (2005 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2554 หน้า 196) ที่กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับองค์การทั้งหมด หรือหน่วยย่อย ๆ ที่สำคัญในองค์กร กล่าวคือ องค์กรมีบรรยากาศโดยรวม ในขณะที่กลุ่มคนทำงานในองค์กรอาจจะมีความแตกต่างกันออกไป เช่น บริษัทในภาพรวมอาจจะมีความเป็นเพื่อน มีบรรยากาศของความเป็นเพื่อน แต่ในขณะที่เดียวกันบางแผนกในบริษัทอาจจะมีความเป็นเพื่อนไม่ได้

**ความพึงพอใจในงาน** พบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมมตะซีดี ประเทศไทย มีความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อการทำงานอยู่ในระดับมาก (เดือนใจ แซ่หลี่, 2557; กฤษติญา มูลศรี, 2559; จิราพร ระโหฐาน, 2559) อย่างไรก็ตามผลการวิจัยนี้แตกต่างจากงานวิจัยของมนตรี แก้วด้วง (2552) ที่พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพบว่าองค์ประกอบย่อยของความพึงพอใจในงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงด้านระเบียบข้อบังคับการทำงานที่พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านหัวหน้างาน สวัสดิการต่าง ๆ การเลื่อนตำแหน่ง ผลตอบแทน รางวัลจากการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และการสื่อสารในองค์กร พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง จึงทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

**คุณภาพชีวิตในการทำงาน** พบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การให้ความสำคัญกับพนักงาน โดยมุ่งเน้นสนับสนุนกระบวนการที่ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี สอดคล้องกับเสนาะ ตีเยาว์ (2546, หน้า 6-7) กล่าวว่า ปัจจัยที่บ่งชี้ให้เห็นถึงคุณภาพ โดยทั่วไปที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน คือ การที่ผู้บริหารดำเนินการต่าง ๆ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อให้เกิดผลผลิตสูง จะทำให้คนที่ทำงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก (พิทยา โภคา, 2553; ธนพล แสงจันทร์, 2555) และงานวิจัยของมนตรี แก้วด้วง (2552); นิธินาถ นาเอก และภูวเดช โหราเรือง (2559) พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างไรก็ตามผลการวิจัยนี้พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับพอใช้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์มีปริมาณการผลิตที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเห็นได้จากประมาณการแนวโน้มในไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2561 มีการผลิตรถยนต์กว่า 530,000 คัน โดยแบ่งเป็นการผลิตเพื่อจำหน่ายในประเทศร้อยละ 45-50 และการผลิตเพื่อส่งออกร้อยละ 50-55 (กระทรวงอุตสาหกรรม สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2561) ประกอบกับการประกอบรถยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ใช้ระบบการผลิตแบบทันเวลาพอดี (Just-In-Time: JIT) ซึ่งเป็นระบบการผลิตหรือการส่งมอบสินค้าให้ทันเวลาตามความต้องการของลูกค้าเป็นตัวกำหนด (สถาบันยานยนต์ กระทรวงอุตสาหกรรม, 2557) ดังนั้นองค์การในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์จึงต้องมุ่งเน้นผลผลิต ไม่ว่าจะเป็นคุณภาพของสินค้าหรือการส่งมอบสินค้าเพื่อให้ทันต่อความต้องการของลูกค้าเป็นสำคัญ จึงทำให้พนักงานในอุตสาหกรรมดังกล่าวมีคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับพอใช้ อาจเนื่องมาจากพนักงานต้องให้เวลาในการทำงานกับองค์การตามปริมาณการผลิตที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

**ความผูกพันต่อองค์การ** พบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย มีความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับธงชัย สมบูรณ์ (2549) ที่กล่าวว่า เมื่อบุคคลในองค์การมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงจะมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง และคนในองค์การซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ ก็จะมี ความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

จึงคาดหวังได้ว่าบุคคลที่รู้สึกผูกพันจะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอควรในการทำงานให้กับองค์กร และมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น และสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก (อรอุมา ชำราย และคณะ, 2552; ธนพล แสงจันทร์, 2555; ภาณุพงศ์ เจนสุริยะกุล, 2557; กฤษติญา มูลศรี, 2559; จิราพร ระโหฐาน, 2559) นอกจากนี้ผลการศึกษานี้ยังแตกต่างจากงานวิจัยที่พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง (พัฒนพงศ์ ศรีปราโมช และคณะ, 2553; พิทยา โภคา, 2553; เตือนใจ แซ่หลี่, 2557) และงานวิจัยของมนตรี แก้วดวง (2552) พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากอาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่ยังทำงานร่วมกับองค์กรไม่นาน (อายุงานไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 84.20) จึงทำให้พนักงานยังไม่มีความรู้สึกผูกพัน หรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรมากนัก นอกจากนี้ยังแตกต่างจากงานวิจัยของ Noordin et al. (2010) ที่พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ

## 2. ผลการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบของตัวแปรบรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบของตัวแปรบรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

**บรรยากาศองค์กร** ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ความชัดเจน การให้รางวัล นวัตกรรม มาตรฐาน และความรับผิดชอบ สอดคล้องกับแนวคิดของ Putter (2010) ดังนี้

**1) ความชัดเจน** มี 7 ตัวบ่งชี้ เป็นลักษณะที่พนักงานรับรู้ว่าคุณคาดหวังอย่างไรบ้างในการทำงาน และเข้าใจว่างานที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร **2) การให้รางวัล** มี 4 ตัวบ่งชี้ กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าจะได้รับการยอมรับและได้รับรางวัลเมื่อปฏิบัติงานดี และการสนับสนุนเช่นนั้นจะเกี่ยวข้องกับระดับผลการปฏิบัติงาน **3) นวัตกรรม** มี 4 ตัวบ่งชี้ กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าคุณมีการส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนให้เกิดแนวคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ รวมทั้งกล้ายอมรับความเสี่ยงในการทำงานที่ท้าทายมากขึ้น โดยที่พนักงานยังไม่มีประสบการณ์ **4) มาตรฐาน** มี 3 ตัวบ่งชี้ กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าคุณมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และรู้สึกว่าเป็นความท้าทายและสามารถทำให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและองค์กร และ **5) ความรับผิดชอบ** มี 3 ตัวบ่งชี้ กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าคุณได้รับมอบหมายและมีอำนาจในการปฏิบัติงานที่สามารถดำเนินการได้ โดยไม่ต้องมีการตรวจสอบจากหัวหน้างาน

**ความพึงพอใจในงาน** ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในงานภายในตัวบุคคล สอดคล้องกับแนวคิด

ของ Weiss et al. (1967 cited in Martin, 2007) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของตัวแปร พบว่า

**1) ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** มี 8 ตัวบ่งชี้ ผลการวิจัยนี้แตกต่างจากแนวคิดของ Weiss et al. (1967 cited in Martin, 2007) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานภายนอก ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสามารถของหัวหน้างาน นโยบายและแนวทางการปฏิบัติขององค์กร ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในงาน และการยอมรับจากหัวหน้างาน ทั้งนี้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า ตัวแปรการได้รับความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ และความคิดสร้างสรรค์ สามารถอยู่ในองค์ประกอบนี้ได้ เนื่องจากเป็นสิ่งที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร หรือหัวหน้างานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้ชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน” ซึ่งชื่อองค์ประกอบนี้ครอบคลุมความหมายทุกตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556, หน้า 57) และ

**2) ความพึงพอใจในงานภายในตัวบุคคล** มี 4 ตัวบ่งชี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Weiss et al. (1967 cited in Martin, 2007) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานภายใน เป็นระดับความรู้สึกรู้สึกพอใจของพนักงานที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความเป็นอิสระ ความกระตือรือร้น ความหลากหลายในการทำงาน และการให้บริการทางสังคม ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้ชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ความพึงพอใจในงานภายในตัวบุคคล” ซึ่งชื่อองค์ประกอบนี้ครอบคลุมความหมายทุกตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556, หน้า 57)

**คุณภาพชีวิตในการทำงาน** ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความเพียงพอและยุติธรรม 2) การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคคล 4) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และ 5) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1975 cited in Ali, 2011) ที่กล่าวว่า ลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ประการ ทั้งนี้ด้วยเหตุผลว่ามีบางตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และมีบางองค์ประกอบมีจำนวนตัวแปรน้อยกว่า 3 ตัวแปร จึงไม่สามารถจัดตัวแปรเข้าองค์ประกอบใดได้ โดยพบว่า 3 องค์ประกอบที่ถูกตัดออกจากตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ 1) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 2) สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน และ 3) ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว สอดคล้องกับผลวิจัยของ Daud (2010) ที่ศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Walton พบว่า องค์ประกอบทั้ง 3 ไม่ใช่องค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของตัวแปร พบว่า **1) ความเพียงพอและยุติธรรม** มี 5 ตัวบ่งชี้ ผลการวิจัยนี้แตกต่างจากแนวคิดของ Walton (1975 cited in Ali, 2011) ที่กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การที่พนักงานได้รับค่าตอบแทน และ



ผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานโดยทั่วไป และต้องมีความเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานและผู้ร่วมงานที่มีลักษณะงานคล้ายกัน อย่างไรก็ตาม เนื่องจากพบว่า ตัวแปรภาระงาน ปริมาณงานที่รับผิดชอบ และจำนวนชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสมสามารถอยู่ในองค์ประกอบนี้ได้ จึงเรียกองค์ประกอบนี้ว่า “ความเพียงพอและยุติธรรม” ผู้วิจัยพิจารณาตั้งชื่อองค์ประกอบด้วยความหมายที่ครอบคลุมทุกตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556, หน้า 57) สำหรับองค์ประกอบที่ 2-5 สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1975 cited in Ali, 2011) ดังนี้ 2) การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มี 4 ตัวบ่งชี้ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่พนักงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้กับสังคม ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคคล มี 4 ตัวบ่งชี้ กล่าวคือ งานที่ปฏิบัตินั้นจะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาทักษะ และความสามารถในการทำงานอย่างแท้จริง รวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย 4) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มี 4 ตัวบ่งชี้ กล่าวคือ เป็นลักษณะงานที่ช่วยให้พนักงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของระบบคุณธรรม และ 5) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มี 3 ตัวบ่งชี้ กล่าวคือ เป็นลักษณะงานที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

**ความผูกพันต่อองค์กร** ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และ 3) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977 อ้างถึงใน พิเชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552) ดังนี้ 1) ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มี 5 ตัวบ่งชี้ กล่าวคือ เป็นลักษณะที่พนักงานยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และค่านิยมของตนสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร 2) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มี 4 ตัวบ่งชี้ กล่าวคือ เป็นความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ถึงแม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น และแม้ว่าองค์กรจะเกิดสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ พนักงานจะไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กร และ 3) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร มี 3 ตัวบ่งชี้ กล่าวคือ เป็นลักษณะที่พนักงานใช้ความสามารถและความพยายามของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

### 3. ผลการวิจัยปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย

ผลการตรวจสอบ โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีทั้งหมด 3 ตัวแปร โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนตัวแปรความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากนี้ตัวแปรบรรยากาศองค์กรยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร ผ่านความพึงพอใจในงาน และผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามข้อค้นพบใน โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุและสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

#### สมมติฐานที่ 1 บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน

ผลการวิจัยนี้พบว่า บรรยากาศองค์กรไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Putter (2010) ที่กล่าวว่าเมื่อนายจ้างสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร ซึ่งพนักงานรับรู้ทางบวกจะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร และผลการวิจัยนี้แตกต่างจากงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (Noordin et al., 2010; อรุณา ชำรวาย และคณะ, 2552; พัฒนพงษ์ ศรีปราโมช และคณะ, 2553) และงานวิจัยของเตื่อนใจ แซ่หลี่ (2557) ที่พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานได้ รวมถึงงานวิจัยของศรีญา แสงลี้มสุวรรณ และคณะ (2556) พบว่า บรรยากาศด้านจิตวิทยา (บรรยากาศการทำงานที่ดี) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับผลการวิจัยของกัลยรัตน์ ธีระชนชัยกุล (2559) พบว่า บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งงานวิจัยเหล่านี้ มีข้อค้นพบว่าบรรยากาศองค์กรเป็นตัวแปรที่ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

อย่างไรก็ตามการศึกษาคั้งนี้พบว่า บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร ผ่านความพึงพอใจในงาน และผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้นตัวแปรบรรยากาศองค์กรจึงเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเช่นกัน

## สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน

ผลการวิจัยนี้พบว่า ความพึงพอใจในงานไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และไม่สอดคล้องกับปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553); สมศักดิ์ ประเสริฐสุข (2554) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และงานวิจัยนี้แตกต่างจากงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (Bhaesajsanguan, 2010; กฤษติญา มูลศรี, 2559; กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2559; จิราพร ระโหฐาน, 2559) และงานวิจัยของเดือนใจ แซ่หลี (2557) พบว่า ความพึงพอใจในงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานได้ รวมถึงผลการวิจัยของมนตรี แก้วด้วง (2552) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งงานวิจัยเหล่านี้มีข้อค้นพบว่าความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรที่ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เป็นแนวคิดมาจากพฤติกรรมศาสตร์ที่มีมุมมองเหมือนกัน กล่าวคือ เป็นพฤติกรรมต่าง ๆ (การกระทำ ความรู้สึก และความคิด) ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้น เกิดจากปัจจัยหรือเงื่อนไขภายนอกมากระทบ (External condition) ถ้าจะให้คนเราแสดงพฤติกรรมที่ดีหรือเชิงบวกออกมานั้น ต้องหาวิธีการบริหารหรือควบคุมเงื่อนไขภายนอกให้อยู่ในทิศทางที่ดีและเหมาะสม และความพึงพอใจของคนเรานั้น เป็นสิ่งที่ไม่ค่อยมีความมั่นคงผันแปรได้ตลอดเวลา วันนี้พอใจ อีกวันไม่พอใจ ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา (สุพจน์ นาคสวัสดิ์, 2559) อย่างไรก็ตามผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้นตัวแปรความพึงพอใจในงานจึงเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเช่นกัน

จากผลการศึกษาที่ปฏิเสธสมมติฐานข้างต้น อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้คือ พนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานในกลุ่ม Generation Y คือ มีอายุน้อยกว่า 39 ปี หรือเป็นกลุ่มที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2522-2538 และมากกว่าครึ่งมีอายุงานไม่เกิน 3 ปี ซึ่งเป็นช่วงเริ่มต้นของการทำงานกับองค์กรไม่นาน ทั้งนี้จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่ากลุ่ม Generation Y มีลักษณะที่ไม่ค่อยมีความอดทน เมื่องานที่ทำไม่ใช่ก็คือไม่ใช่หรืออาจไม่ชอบการบริหารงานแบบสไตล์ของคนรุ่นเก่า จึงไม่สนใจในเรื่องการลาออก

นอกจากนี้คนกลุ่มนี้ไม่ชอบกฎเกณฑ์ และกฎระเบียบที่เคร่งครัด อีกทั้งเป็นกลุ่มที่เปิดโลกทัศน์อย่างกว้างขวางตลอดเวลา มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และมีความคิดหลากหลาย ทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง คนกลุ่มนี้จึงมีความสำคัญในการริเริ่มอะไรใหม่ ๆ ตลอดเวลา ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรหรือบริษัทที่ทำงานเป็นความสัมพันธ์แบบนายจ้างลูกจ้าง ไม่ผูกพันระยะยาว เพราะมีองค์กรและบริษัทดี ๆ ให้คนกลุ่มนี้ได้เลือกลองมากมาย ดังนั้นลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานจึงมีความสำคัญในการตัดสินใจ เพราะกลุ่ม Generation Y เป็นกลุ่มที่เลือกงานตามความพอใจ ตามความสนใจของตนได้ค่อนข้างเสรี (วิทยา ชีวรุโณชัย, 2555) อาจกล่าวได้ว่า บุคคลในกลุ่มนี้แม้จะมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่ดี หรือมีความพึงพอใจในงาน แต่ไม่ส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

**สมมติฐานที่ 3** คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญที่สุดในโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Greenberg and Baron (1995 อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2553); Edward (2003 อ้างถึงใน วิกันยานนสะดู, 2549); Hewitt Associates (2004); รุ่งโรจน์ อรรถานิติ (2554) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และ Hackman and Suttle (1997 อ้างถึงใน ธนพล แสงจันทร์, 2555 หน้า 26) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ สิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และการเกิดอุบัติเหตุมีน้อยลง เช่นเดียวกับ Rao (1992 อ้างถึงใน ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง, 2559, หน้า 9) กล่าวว่า การให้ความสำคัญแก่พนักงานในองค์กร โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในงานสูง ซึ่งจะนำไปสู่ผลที่ได้รับคือ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรและนำองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (Faghieh parvar et al., 2013; Chinomona & Dhurup, 2014; ธนพล แสงจันทร์, 2555; ภาณุพงศ์ เจนสุริยะกุล, 2557; ภัทริย์ธร วิจิตรณัฐธากุล, 2559) และสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (Daud, 2010; Gnanayudam & Dharmasiri, 2007; มนตรี แก้วด้วง, 2552; พิทยา โภคา, 2553) เช่นเดียวกับผลการวิจัยของจิราพร ระโหฐาน (2559) พบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตและความสุข

มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของพิทยา โภคา (2553) พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ การพัฒนาความสามารถของพนักงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ลัทธิรัฐธรรมนิยมในการทำงาน และความสอดคล้องทางสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไปในทิศทางเดียวกัน

**สมมติฐานที่ 4** บรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

4.1 บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการวิจัยนี้พบว่า บรรยากาศองค์กรไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และไม่สอดคล้องกับรัตติกรณ์ จงวิศาล (2554) ที่ได้สรุปผลการวิจัยส่วนหนึ่งในประเทศไทย พบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลการวิจัยนี้แตกต่างจากงานวิจัยของ Yasvari and Kimiagary (2014) ที่พบว่า บรรยากาศองค์กรเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และงานวิจัยของนิธินาด นานอก และภูวเดช โหราเรือง (2558) พบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รวมถึงผลการวิจัยของภานุพงศ์ เจนสุริยะกุล (2557) พบว่า บรรยากาศองค์กรส่งผลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กล่าวคือ พนักงานมีการรับรู้และมีความพึงพอใจในบรรยากาศของหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่ รู้สึกพอใจและเต็มใจที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ ทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งล้วนแต่เป็นองค์ประกอบที่ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน อีกทั้งยังช่วยให้พนักงานรู้สึกมีความผูกพันต่อองค์กรด้วย

4.2 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผ่านตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับนิติพล ภูตะโชติ (2556) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ

พนักงาน และส่งผลดีต่อองค์การในด้านการบริหารจัดการ ลดปัญหาความขัดแย้ง การลาออกจากงาน การขาดแคลนบุคลากร และปัญหาอื่น ๆ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Delamotte and Takezawa (1980 อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2553); Huse and Cummings (1985 อ้างถึงใน ชีร์วีร์ รุจพงษ์จันทร์, 2557) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือความสอดคล้องระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุก (Well-being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของมนตรี แก้วคิ้ว (2552) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสอดคล้องกับ Rao (1992 อ้างถึงใน ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง, 2559, หน้า 9) ที่กล่าวว่า การให้ความสำคัญแก่พนักงานในองค์การ โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในงานสูงจะนำไปสู่ผลที่ได้รับคือ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การและนำองค์การบรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด

**สมมติฐานที่ 5** บรรยากาศขององค์การ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ผ่านความพึงพอใจในงาน

ผลการวิจัยนี้พบว่า บรรยากาศขององค์การไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ผ่านความพึงพอใจในงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และไม่สอดคล้องกับอภิพงษ์ โชติรัตน์ (2558) ที่กล่าวว่า บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเพิ่มผลผลิตของงาน และส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ มีความกระตือรือร้น และตั้งใจในการปฏิบัติงานให้แก่องค์การ ซึ่งเกิดจากการที่พนักงานรับรู้บรรยากาศภายในองค์การในทางบวก อันเนื่องมาจากการเกิดความรู้สึกที่ดีและมีความภาคภูมิใจ ตลอดจนมีความภักดีต่อองค์การ อย่างไรก็ตามผลการวิจัยนี้ พบว่า บรรยากาศขององค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน แต่ความพึงพอใจในงานไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานเพียงบางส่วน สอดคล้องกับ Srivastara et al. (1977 อ้างถึงใน สมศักดิ์ ประเสริฐสุข, 2554) ที่กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การสะท้อนให้เห็นถึงการสนับสนุน การติดต่อประสานสัมพันธ์กันอย่างเปิดเผย การมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และสอดคล้องกับ Hu and Liden (2011 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2559) กล่าวว่า การรับรู้และความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมของงานในองค์การนั้น จะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การ และความพึงพอใจในงานของบุคคลด้วย

## ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้พบว่า แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 3 แนวคิด คือ แนวคิดบรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ซึ่งข้อค้นพบจากการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากนี้บรรยากาศองค์การยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ ผ่านความพึงพอใจในงาน และผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้นการส่งเสริมให้เกิดแนวคิดทั้งสามนี้ จึงเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะประเด็นที่น่าสนใจตามผลการวิจัย ดังนี้

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นเรื่องสำคัญมากที่องค์การต้องส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคลมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด โดยพนักงานมีความต้องการรูปแบบการทำงานที่ทำให้เห็นคุณค่าของงาน การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ รวมถึงการได้รับมอบหมายงานในความรับผิดชอบที่สูงขึ้น แสดงว่าพนักงานมีความต้องการความชัดเจนในเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง ดังนั้นองค์กรควรมีนโยบายการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career path) และมีการสื่อสารให้พนักงานรับรู้ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ เพื่อเป็นการจูงใจพนักงานที่อยู่ในองค์การให้เกิดความผูกพันกับองค์การ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่ เป็นผลทำให้้องค์การนั้นสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวโดยภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ภาระงานหรือปริมาณงานที่รับผิดชอบอาจมีมากเกินไปจนส่งผลกระทบต่อเวลาพักผ่อน และเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ดังนั้นผู้บริหารหรือนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรดำเนินนโยบายที่มีความยืดหยุ่นเกี่ยวกับเวลาทำงานมากขึ้น สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานควรมีความยืดหยุ่นในเรื่องเวลาการเข้า-ออกที่ไม่เคร่งครัดจนเกินไป ส่วนผู้ที่ปฏิบัติงานที่ทำงานเป็นกะ ควรจัดสรรพนักงานให้เพียงพอที่จะสามารถแลกเปลี่ยนกะได้ตามความเหมาะสม และเพียงพอต่อปริมาณการผลิตในแต่ละวัน เพื่อลดชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานเกินไป

3. จากผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในเรื่องค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และความพึงพอใจในงานเรื่องค่าจ้างและปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยต่ำ ดังนั้นกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรมีนโยบายที่ยกระดับมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยการกำหนดนโยบายด้านค่าจ้างและสวัสดิการให้กับลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรมให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และผู้บริหารหรือนักทรัพยากรมนุษย์ควรมีการปรับปรุงนโยบายการบริหารค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับภาระงานหรือปริมาณงานอย่างต่อเนื่องทุกปี และมีการสื่อสารให้กับพนักงานทราบอยู่เสมอ เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมและต้องการทำงานกับองค์กรต่อไป

นอกจากนี้ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และบรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรผ่านความพึงพอใจในงาน และผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมคือ

4. จากผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญในเรื่องความสำเร็จจากการทำงานมากที่สุด และพบว่าบรรยากาศองค์กรด้านความชัดเจนมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรกำหนดทิศทางและเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กรที่ชัดเจน และมีการสื่อสารให้พนักงานทุกคนรับรู้แนวทางในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อเป็นแรงผลักดันให้พนักงานมีความกระตือรือร้น มีกำลังใจ และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. จากผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาศักยภาพของพนักงานเป็นเรื่องสำคัญที่ควรให้ความสนใจเป็นอันดับแรก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ผู้บริหารหรือนักทรัพยากรมนุษย์ควรมีการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน และมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อวางแผนการพัฒนาและฝึกอบรมพนักงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน ทั้งนี้องค์กรอาจให้รางวัลเป็นสิ่งจูงใจเพื่อกระตุ้นให้พนักงานพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ เช่น ค่าทักษะด้านภาษา และค่าทักษะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ดังนั้นนักทรัพยากรมนุษย์ควรมีการจัดกิจกรรมที่สามารถให้พนักงาน



มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรมากยิ่งขึ้น เช่น กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate social responsibility: CSR) เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกภูมิใจในตนเองและองค์กร

2. จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวโดยภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ภาระงานส่งผลกระทบต่อเวลาพักผ่อนของพนักงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรมีการตรวจสอบภาระงานของพนักงานเป็นระยะ ว่าภาระงานหรือปริมาณงานที่พนักงานได้รับมีมากหรือน้อยเกินไปหรือไม่ เพื่อจัดสรรปริมาณงานให้มีความเหมาะสมในทุกตำแหน่ง ซึ่งจะช่วยลดผลกระทบที่เกิดจากความไม่สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน นอกจากนี้องค์กรควรมีการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงานที่สะดวกต่อการทำงาน และจัดให้มีมุมพักผ่อนและสถานที่ออกกำลังกาย เพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลายจากความเหนื่อยล้าจากการทำงานที่ยาวนานเกินไป

3. จากผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศขององค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรผ่านความพึงพอใจในงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากนี้ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศขององค์กรด้านการให้รางวัลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรมีการทบทวนและปรับโครงสร้างค่าจ้างประจำปี เพื่อให้พนักงานมีโอกาสได้ปรับเงินขึ้นตามความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้น ซึ่งพนักงานต้องได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นอย่างเป็นธรรม หากพนักงานรับรู้ว่าการส่งเสริมสนับสนุนในเรื่องดังกล่าว พนักงานย่อมมีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายมากขึ้นเท่านั้น

4. จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานและบรรยากาศขององค์กรในประเด็นการมีอิสระในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำ ดังนั้นทางหน่วยงานหรือองค์กรควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีอำนาจในการทำงานในความรับผิดชอบได้อย่างอิสระ เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารหรือนักทรัพยากรมนุษย์ควรมีการจัดทำระบบการบริหารความผูกพันของพนักงานในองค์กร เช่น การจัดทำเครื่องมือการสำรวจเพื่อวัดความผูกพันของพนักงาน รวมถึงการนำผลการประเมินมาวิเคราะห์และนำเสนอผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง เพื่อแสดงให้เห็นว่ามีปัจจัยหรือประเด็นใดบ้างที่ต้องนำไปตัดสินใจในการกำหนดนโยบายและเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น



966518529

BUU-1Thesis 59930083 thesis / recv: 05052562 20:10:59 / seq: 1173

### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผ่านตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานเท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจเพิ่มตัวแปรอื่น ๆ เช่น วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำ ความสุขในการทำงาน เป็นต้น
2. ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ดังนั้นอาจนำรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปใช้ศึกษากับธุรกิจหรือหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับบริบทในแต่ละองค์กรมากขึ้น
3. การวิจัยครั้งต่อไปอาจมุ่งเน้นกลุ่ม Generation Y ว่าบรรยากาศองค์กรแบบใดที่เหมาะสมที่จะส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร หรือบุคคลในกลุ่มนี้แม้จะมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่ดี แต่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นเพราะเหตุใด
4. การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเพียงอย่างเดียว จึงทำให้มีข้อจำกัดในเรื่องการลงรายละเอียดเชิงลึก ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปอาจศึกษาในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบถึงสาเหตุหรือปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างแท้จริง

## บรรณานุกรม

- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2554). *แผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย พ.ศ. 2555-2574*. เข้าถึงได้จาก [http://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/industry\\_plan/National\\_Industrial\\_Development\\_Master\\_Plan.pdf](http://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/industry_plan/National_Industrial_Development_Master_Plan.pdf).
- กระทรวงอุตสาหกรรม สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2561). *รายงานภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมไตรมาสที่ 2/2561 และแนวโน้มไตรมาสที่ 3/2561*. เข้าถึงได้จาก [http://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/industry\\_overview/r\\_aprjun2561.pdf](http://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/industry_overview/r_aprjun2561.pdf).
- กริช แรงสูงเนิน. (2554). *การวิเคราะห์ปัจจัยด้วย SPSS และ AMOS เพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- กฤษติญา มุลศรี. (2559). *สมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม*. เพชรบูรณ์: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- กองความร่วมมือการลงทุนต่างประเทศ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน. (2560). *สถิติการลงทุน โดยตรงจากต่างประเทศ รายเดือนสะสมปี พ.ศ. 2560 (มกราคม-มิถุนายน)*. เข้าถึงได้จาก [https://www.boi.go.th/upload/Investment\\_Stat\\_201706\\_58317.pdf](https://www.boi.go.th/upload/Investment_Stat_201706_58317.pdf).
- กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (ม.ป.ป.). *ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน จำนวนผู้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจำแนกตามสาเหตุ*. เข้าถึงได้จาก [http://warning.mol.go.th/index.php/more\\_chart](http://warning.mol.go.th/index.php/more_chart).
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2556). *การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS*. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล. (2559). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานภาคธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- กานดา จันทร์แย้ม. (2556). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (2557). *หลักการจัดการและองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.

- จิระพงศ์ เรืองกุล. (2557). *การบริหารคนเพื่อผลงาน*. กรุงเทพฯ: ทเวลล์พรีนส์.
- จิราพร ระโหฐาน. (2559). ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิต และความสุขในการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรสุขภาพ เขตพื้นที่ภาคตะวันออก. *วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี*, 13(2), 24-34.
- เจษฎา นกน้อย. (2552). *แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ��ชวัลย์ ทัดศิวัช. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงาน: องค์ประกอบหลักของการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนขององค์กร. *รัฐสภาสาร*, 58(3), 71-121.
- ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. กรุงเทพฯ: สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2560). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 13 ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม). กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- เดือนใจ แซ่หลี่. (2557). *ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงานที่มีต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรม แหลมฉบัง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา อุตสาหกรรม, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธงชัย สมบูรณ์. (2549). *การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร: มิตินิตินสู่ความเป็นเลิศ ในยุคโพลีโมเดิร์น*. กรุงเทพฯ: ประชาณัฐสยาม.
- ชนพล แสงจันทร์. (2555). *อิทธิพลของคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฟอลคอน ประกันภัย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ธีรวิรุ้ รุจพงษ์จันทร์. (2557). *ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของบุคลากร บริษัท เมืองโบราณ จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.*
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2559). *หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- นิธินาถ นาเอก และภูวเดช โหราเรือง. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วน ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด. ใน การประชุมวิชาการและ เสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 3 (หน้า 2-11). กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.*
- บัณฑิต ผังนิรันดร์. (2550). *อิทธิพลของลักษณะขององค์กร นโยบายการบริหาร และการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อม การทำงานภายในองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนสุนันทา. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ปกรณ ล้อมโยธิน. (2555). *ตัวแบบสมการ โครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจ จะลาออกจากงานของพนักงาน โรงแรมในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.*
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.*
- พัฒนพงษ์ ศรีปราโมช, พงศ์ ทรดาล และสมเดช เฉยไสย. (2553). *การรับรู้บรรยากาศองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายการผลิต ของบริษัท กรุงเทพอิเล็กทรอนิกส์. วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา, 4(1), 31-38.*
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดและกลยุทธ์ เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.*

- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ และไชยนันต์ ปัญญาศิริ. (2552). *ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร: ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัด และงานวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- พิทยา โภคา. (2553). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ. *สหศาสตร์ศรีปทุม ชลบุรี*, 1(1), 27-38.
- พิบูล ทีปะปาล. (2550). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- พิภพ วงษ์เงิน. (2547). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- ภัทรียธร วิจิตรณัฐกุล. (2559). *อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ที่ได้รับรางวัลแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการดีเด่น ในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาณุพงศ์ เจนสุริยะกุล. (2557). *การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคกลาง จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภารดี กนิษฐานนท์. (2557). *การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์กรและการมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภาวิณี เพชรสว่าง. (2552). *พฤติกรรมองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: วิรัตน์ เอ็ดดูลักษณ์.
- มนตรี แก้วด้วง. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทนำเข้า และจัดจำหน่ายเสื้อผ้าแบรนด์*. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2542). *การพัฒนาองค์การ: เอกสารการสอนชุดวิชา 33433 = Organization Development* (พิมพ์ครั้งที่ 10). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- มุกดา ศรียงค์, อริสา สำรอง, ปรัชญา ปิยะมโนธรรม และรังสิมา หอมเศรษฐี. (2556).  
*จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ยุทธ ไถยวรรณ. (2556). *การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วย Amos*. กรุงเทพฯ:  
 สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2554). *มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 3).  
 กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รุ่งโรจน์ อรรถานิติ. (2554). *การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์การ*. กรุงเทพฯ:  
 เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- วิกัญญา นนสะดู. (2549). *ความทุ่มเทต่อองค์การของพนักงานการรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย*.  
 วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ,  
 สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ก้าวใหม่.
- วิชัย แหวนเพชร. (2548). *มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง  
 เพิ่มเติม). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมกล.
- วิทยา ชีวรุโณชัย. (2555). *รักและผูกพัน เจเนอเรชั่น แซด*. กรุงเทพฯ: ฐานบุ๊คส์.
- ศรัญญา แสงลี้มสุวรรณ, สุพจน์ นาคสวัสดิ์, พูลพงศ์ สุขสว่าง และกาญจนา แสงลี้มสุวรรณ. (2556).  
 การพัฒนาโมเดลความผูกพันของพนักงานต่อองค์การของพนักงาน  
 ในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 19(2), 77-94.
- ศรีรัตน์ เหล่ารัศมีวิวัฒน์. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อ  
 ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่)*.  
 สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, คณะสังคมศาสตร์,  
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ถ้ายอง. (2556).  
*คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุข* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากร  
 และสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ โดยความร่วมมือ  
 จากกรมศุลกากร. (ม.ป.ป.). *สินค้าส่งออกสำคัญ 10 อันดับแรก*. เข้าถึงได้จาก  
<http://www2.ops3.moc.go.th/>.

- สถาบันยานยนต์ กระทรวงอุตสาหกรรม. (2555). *แผนแม่บทอุตสาหกรรมยานยนต์ ปี พ.ศ. 2555-2559*. เข้าถึงได้จาก [http://www.thaiauto.or.th/2012/backoffice/file\\_upload/research/7125561546211.pdf](http://www.thaiauto.or.th/2012/backoffice/file_upload/research/7125561546211.pdf).
- สถาบันยานยนต์ กระทรวงอุตสาหกรรม. (2557). *รายงานการศึกษาโครงสร้างการผลิตชิ้นส่วนของอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย*. เข้าถึงได้จาก [http://data.thaiauto.or.th/iu3/images/stories/PDF/Research/RD\\_Supply\\_Chain.pdf](http://data.thaiauto.or.th/iu3/images/stories/PDF/Research/RD_Supply_Chain.pdf).
- สมยศ นาวิการ. (2533). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมศักดิ์ ประเสริฐสุข. (2554). *จิตวิทยาการจัดการองค์กรอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2550). *ทฤษฎีและการประยุกต์* (พิมพ์ครั้งที่ 4 แก้ไขเพิ่มเติม). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สลักจิตร์ ตันติบุญทวีวัฒน์. (2556). *อิทธิพลของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กรต่อความตั้งใจลาออก*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา, คณะจิตวิทยา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564*. เข้าถึงได้จาก [http://www.nesdb.go.th/ewt\\_dl\\_link.php?nid=6422](http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422).
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน. (2560). *EEC ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก*. เข้าถึงได้จาก <http://thaiembdc.org/eastern-economic-corridor-eeec/>
- สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม. (2559). *แผนยุทธศาสตร์กระทรวงอุตสาหกรรม พ.ศ. 2560-2564*. เข้าถึงได้จาก <http://www.industry.go.th/phichit/index.php/download/22410-2560-2564/file>.
- สิริอร วิชาวุธ. (2553). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพจน์ นาคสวัสดิ์. (2559). *Employee engagement survey*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2550). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2553). *การวิเคราะห์ตัวแปรพหุในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- เสนาะ ตีเขาวี. (2546). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2557). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- อภิพงศ์ โชติรัตน์. (2558). *การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อรอุมา ชำรวาย, เกร็อวัลย์ ชัชกุล และวงศักริรา สุวรรณิน. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ในศูนย์กระจายสินค้า อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 3(2), 149-161.
- อารี เพชรผุด. (2537). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Alajmi, S. A. (2016). Organizational climate and its relationship to job satisfaction in Kuwaiti industrial companies. *Asian Journal of Management Science and Economics*, 3(2), 38-47. Retrieved from [www.multidisciplinaryjournals.com](http://www.multidisciplinaryjournals.com)
- Alam, A. (2011). Evaluation of Allen and Meyer's organizational commitment scale: A cross-cultural application in Pakistan. *Journal of Education and Vocational Research*, 1(3), 80-86.
- Ali, A. (2011). *Influence of quality of work life, ego-strength and job attitude on organizational commitment of managerial personnel*. Doctoral dissertation, Department of Psychology, Aligarh Muslim University. Retrieved from <http://shodhganga.inflibnet.ac.in/handle/10603/12970>.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18. Retrieved from <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276. Retrieved from <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- Amata Group. (2017). *Amata 2017 directory*. Bangkok: Siam Gazette.

- Araya, S. H., & Haiyan, M. (2015). How job satisfaction factors affects components of organizational commitment: Study on employees of star hotels in Eritrea. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(4), 95-109. Retrieved from <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v5i4.8770>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Retrieved from <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1141-1>.
- Bhaesajsanguan, S. (2010). The relationships among organizational climate, job satisfaction and organizational commitment in the Thai telecommunication industry. *E-Leader Singapore*. Retrieved from [https://www.g-casa.com/conferences/singapore/papers\\_in\\_pdf/wed/Sangu.pdf](https://www.g-casa.com/conferences/singapore/papers_in_pdf/wed/Sangu.pdf)
- Castro, M. L., & Martins, N. (2010). The relationship between organisational climate and employee satisfaction in a South African information and technology organisation. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(1), 1-9. Retrieved from <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i1.800>
- Chinomona, R., & Dhurup, M. (2014). The influence of the quality of working life on employee job satisfaction, job commitment and tenure intention in the SME sector in Zimbabwe. *SAJEMS NS*, 17(4), 363-378. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2013.04.001>
- Costello, A. B., & Osborne, J. W. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 10(7), 1-9. Retrieved from <https://doi.org/10.1.1.110.9154>
- Daud, N. (2010). Investigating the relationship between quality of work life and organizational commitment amongst employees in Malaysian firms. *International Journal of Business and Management*, 5(10), 75-82. Retrieved from <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n10p75>
- Emami, M. (2012). The relationship between job involvement, job satisfaction and organizational commitment among lower-level employees. *Asian Journal of Social and Economic Sciences*, 1(1), 23-33. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.15413/jbem.2012.0106>

- Faghih parvar, M. R., Allameh, S. M., & Ansari, R. (2013). Effect of quality of work life on organizational commitment by SEM (Case study: OICO company). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(10), 135-144. Retrieved from <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v3-i10/285>
- Fernandess, R. B., Martins, B. S., Caixeta, R. P., Da Costa Filho, C. G., Braga, G. A., & Antonialli, L. M. (2017). Quality of work life: An evaluation of Walton model with analysis of structural equations. *Espacios*, 38(3). Retrieved from <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85013760602&partnerID=40&md5=9531f410ecb18e4cda3461a1964e46cd>
- Gnanayudam, J., & Dharmasiri, A. (2007). The influence of quality of work-life on organizational commitment: A study of the apparel industry. *Sri Lankan Journal of Management*, 12 (3, 4), 117-140.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., Killham, E. A., & Asplund, J. W. (2006). *Q12 meta-analysis*. Retrieved from <https://strengths.gallup.com>
- Hewitt Associates. (2004). *Best employers in Canada 2004 study findings*. Retrieved from <http://www.corporatephilosopher.com2-BestEmployersStudybyHewitt.pdf>
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. R. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60. Retrieved from <https://doi.org/10.1037/1082-989X.12.1.58>
- Ibrahim, R. Z. A. R., Ohtsuka, K., Dagang, M. M., & Bakar, A. A. (2014). Job satisfaction among Malaysian employees: An application of Spector's job satisfaction survey in the South East Asian context. *Jurnal Pengurusan*, 41, 69-79. Retrieved from <https://doi.org/10.17576/pengurusan-2014-41-06>
- Kanten, S., & Sadullah, O. (2012). An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 62, 360-366. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.057>
- Latif, A. (2010). *Relationship between organizational climate and nurses' job satisfaction in Bangladesh*. Master's thesis. Nursing Science, International Program, Prince of Songkla University.

- Malowade, R. C. (1999). *A study of job performance of supervisors in relation to organizational commitment and organizational climate*. Thesis of doctor in Psychology, Department of Psychology, Karnatak University.
- Martin, A. (2007). *Employee perceptions of organisational commitment, job satisfaction and turnover intentions in a post-merger institution*. Master's thesis. Human resource management, Faculty of Management, University of Johannesburg.  
Retrieved from <https://doi.org/10.1111/j.1469-7793.1999.0315v.x>
- Martins, H., & Proenca, T. (2012). Minnesota satisfaction questionnaire-psychometric properties and validation in a population of portuguese hospital workers. *Economics and Management*, 471(October), 1-20.
- Mohammadi, H., Tavakoli, M., Yazdani, S., & Babaei, M. (2017). An investigation of factors affecting the employees' quality of work life and assessment of the status of these factors. *Business and Management Studies*, 3(4), 23-38. Retrieved from <https://doi.org/10.11114/bms.v3i4.2779>
- Mosadeghrad, A. M., Ferlie, E., & Rosenberg, D. (2008). A study of the relationship between job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among hospital employees. *Health Services Management Research*, 21, 211-227.  
Retrieved from <https://doi.org/10.1258/hsmr.2007.007015>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.  
Retrieved from [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Muzaffar, B. (2016). The development and validation of a scale to measure training culture: The TC scale. *Journal of Culture, Society and Development*, 23, 49-58.  
Retrieved from <https://doi.org/10.1080/15298860309027>
- Noordin, F., Omar, S., Sehan, S., & Idrus, S. (2010). Organizational climate and its influence on organizational commitment. *International Business & Economics Research Journal*, 9(2), 1-10.

- Pangil, F., Yahya, K. K., Johari, J., Isa, M. F. M., & Daud, Z. (2011). The relationship between organizational climate and job satisfaction: The case of a government agency in Malaysia. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1(12), 152-160.
- Pearson, R. H., & Mundform, D. J. (2010). Recommended sample size for conducting exploratory factor analysis on dichotomous data. *Journal of Modern Applied Statistical Methods*, 9(2), 359-368. Retrieved from <https://doi.org/10.22237/jmasm/1288584240>
- Putter, L. (2010). *Organizational climate and performance "The relation between organizational climate and performance and an investigation of the antecedents of organizational climate"*. Master's thesis, Technology, Strategy and Entrepreneurship, Faculty of Technology, Policy and Management, Delft University of Technology.
- Ramlall, I. (2017). *Applied structural equation modelling for researchers and practitioners: Using R and stata for behavioural research*. Bingley, UK: Emerald Group Publishing.
- Reddy, M. L., & Reddy, P. M. (2013). Comparative analysis of quality of work life among public and private sector bank employees. *African International Journal of Research in Management*, 1(2), 261-274.
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). *The drivers of employee engagement*. Retrieved from <https://doi.org/10.1007/s001340101050>
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Muller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research*, 8(2), 23-74.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling* (3<sup>rd</sup> ed.). New York: Routledge.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Taber, K. S. (2016). The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education*. Retrieved from <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>

- Timossi, L. S., Pedroso, B., Francisco, A. C., & Pilatti, L. A. (2008). Evaluation of quality of work life: An adaptation from the Walton's QWL model. In *XIV International Conference on Industrial Engineering and Operations Management, October*, 1-17. Retrieved from <https://doi.org/10.1007/s11051-009-9636-8>
- Tsai, C. L. (2014). The organizational climate and employees' job satisfaction in the terminal operation context of Kaohsiung port. *The Asian Journal of Shipping and Logistics*, 30(3), 373-392. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.ajsl.2014.12.007>
- Vorina, A., Simonic, M., & Vlasova, M. (2017). An analysis of the relationship between job satisfaction and employee engagement. *Economic Themes*, 55(2), 243-262. Retrieved from <https://doi.org/10.1515/ethemes-2017-0014>
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire*. Retrieved from [http://vpr.psych.umn.edu/sites/g/files/pua2236/f/monograph\\_xxii\\_-\\_manual\\_for\\_the\\_mn\\_satisfaction\\_questionnaire.pdf](http://vpr.psych.umn.edu/sites/g/files/pua2236/f/monograph_xxii_-_manual_for_the_mn_satisfaction_questionnaire.pdf)
- Wyatt, T. A., & Wah, C. Y. (2001). Perceptions of QWL: A study of Singaporean employees development. *Research and Practice in Human Resource Management*, 9(2), 59-76. Retrieved from <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.730.424&rep=rep1&type=pdf>
- Yahyagil, M. Y. (2006). The fit between the concepts of organizational culture and climate. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 10(2), 77-104. Retrieved from <https://doi.org/10.1109/MS.2013.97>
- Yasvari, T. H., & Kimiagary, R. (2014). The relation of organizational climate and working life quality with staff productivity of telecommunication company of Tehran. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 7(10), 1978-1984. Retrieved from <https://doi.org/10.19026/ajfst.7.489>

## ภาคผนวก



966518829

BUU.ITthesis 59930083 thesis / recv: 05052562 20:10:59 / seq: 1173

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ  
ความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย



966518829

BUU\_1Thesis\_59930083\_thesis / recv: 05052562 20:10:59 / seq: 1173





## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ๒๓๗๕ ต่อ ๑๐๕  
 ที่ ศธ ๖๒๒๑.๒/๕๕๓ วันที่ ๑๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๑  
 เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต

ด้วยวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต และได้กำหนดให้นิสิตจัดทำวิทยานิพนธ์คนละ ๑ เรื่อง โดย นางสาว วัลลยวรรณ รุจิตร รหัสนิสิต ๕๙๙๓๐๐๘๓ นิสิตหลักสูตรดังกล่าวได้จัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะ ประเทศไทย” โดยมี อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ วิทยาลัยฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในด้านการวิจัยและประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำดัชนีพันธธของนิสิต จึงขอเรียนเชิญท่านให้เกียรติเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตดังกล่าว โดยวิทยาลัยฯ ขออนุญาตให้ นางสาววัลลยวรรณ รุจิตร เป็นผู้ประสานงานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

*เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ*

(นางสาวเทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนคณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ



966518829

BUU-IThesis 59930083 thesis / recv: 05052562 20:10:59 / seq: 1173



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ๒๓๗๕ ต่อ ๑๐๕  
 ที่ ศธ ๖๒๒๑.๒/ ๘๕๒ วันที่ ๑๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๑  
 เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.กาญจนา บุญยัง

ด้วยวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต และได้กำหนดให้นิสิตจัดทำวิทยานิพนธ์คนละ ๑ เรื่อง โดย นางสาววิลัยวรรณ รุจิตร รหัสนิสิต ๕๙๙๓๐๐๘๓ นิสิตหลักสูตรดังกล่าวได้จัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะ ประเทศไทย” โดยมี อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ วิทยาลัยฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในด้านการวิจัยและประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำดัชนีพันธะของนิสิต จึงขอเรียนเชิญท่านให้เกียรติเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตดังกล่าว โดยวิทยาลัยฯ ขออนุญาตให้ นางสาววิลัยวรรณ รุจิตร เป็นผู้ประสานงานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ

(นางสาวเทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนคณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ๒๓๗๕ ต่อ ๑๐๕

ที่ ศธ ๖๒๒๑.๒/๔๒๑

วันที่ ๑๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.เพชรรัตน์ วิริยะสีบพงศ์

ด้วยวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต และได้กำหนดให้นิสิตจัดทำวิทยานิพนธ์คนละ ๑ เรื่อง โดย นางสาว วัลย์วรรณ รุจิตร รหัสนิสิต ๕๙๙๓๐๐๘๓ นิสิตหลักสูตรดังกล่าวได้จัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะ ประเทศไทย” โดยมี อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ วิทยาลัยฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในด้านการวิจัยและประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำดัชนีของนิสิต จึงขอเรียนเชิญท่านให้เกียรติเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตดังกล่าว โดยวิทยาลัยฯ ขออนุญาตให้ นางสาววัลย์วรรณ รุจิตร เป็นผู้ประสานงานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ

(นางสาวเทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนคณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

ที่ ศธ ๖๒๒๑.๒/๐๔๖๕

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๖ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.วสันต์ สุกุลกิจกาญจน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัยจำนวน ๑ ชุด

ด้วยวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต และได้กำหนดให้นิสิตจัดทำวิทยานิพนธ์คนละ ๑ เรื่อง โดย นางสาววิไลวรรณ รุจิตร รหัสนิสิต ๕๕๙๓๐๐๘๓ นิสิตหลักสูตรดังกล่าวได้จัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมมอตะ ประเทศไทย” โดยมี อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ วิทยาลัยฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในด้านการวิจัยและประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำดัชนีของนิสิต จึงขอเรียนเชิญท่านให้เกียรติเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตดังกล่าว โดยวิทยาลัยฯ ขออนุญาตให้ นางสาววิไลวรรณ รุจิตร เป็นผู้ประสานงานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา วิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ

(นางสาวเทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน  
ผู้รักษาการแทนคณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

โทรศัพท์. ๐-๓๘๓๙-๓๒๖๐-๑ ต่อ ๑๐๕

โทรสาร. ๐-๓๘๓๙-๓๒๖๐-๑ ต่อ ๑๒๐

ผู้วิจัย นางสาววิไลวรรณ รุจิตร ๐๘๐-๑๗๒๒๑๗๖

ภาคผนวก ข

หนังสือรับรองการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง



966518829

BUU.ITthesis 59930083 thesis / recv: 05052562 20:10:59 / seq: 1173



หนังสือรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย  
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้วิจัย:	นางสาววิไลวรรณ รุจิตร (๕๙๙๓๐๐๘๓)
หลักสูตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ชื่อโครงร่างวิทยานิพนธ์ภาษาไทย:	ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย
ชื่อโครงร่างวิทยานิพนธ์ภาษาอังกฤษ:	Casual Factors Influencing to Organizational Commitment of Employee in the Automotive and Auto Parts Industries: A Case Study of Amata City Industrial Estate Thailand
ผลการพิจารณา	คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มีมติเห็นชอบ รับรองจริยธรรมการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยได้พิจารณารายละเอียดการวิจัยเรื่องดังกล่าวข้างต้นแล้ว ในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ๑) การเคารพในศักดิ์ศรี และสิทธิของมนุษย์ที่ใช้เป็นตัวอย่างการวิจัย ๒) วิธีการที่เหมาะสมในการได้รับความยินยอมจากกลุ่มตัวอย่าง ก่อนเข้าร่วมโครงการวิจัย (Informed consent) รวมทั้งการปกป้องสิทธิประโยชน์และรักษาความลับของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ๓) การดำเนินการวิจัยอย่างเหมาะสม เพื่อไม่ก่อความเสียหายต่อสิ่งมีชีวิตที่ศึกษาวิจัยไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่มีชีวิตหรือไม่มีชีวิต
หมายเลขรับรอง	๗๙-๒๕๖๑
วันที่ให้การรับรอง	๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๑
ลงนาม.....	..... ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย ระดับบัณฑิตศึกษา วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑ โทรศัพท์ ๐๓๘-๓๙๓๒๖๒-๓ ต่อ ๒๐๓ แฟกซ์ ๐๓๘-๗๔๕๘๕๑ ต่อ ๑๒๐	

ภาคผนวก ค  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



966518829

BUU\_eThesis\_59930083\_thesis / recv: 05052562 20:10:59 / seq: 1173



ID □□□

## แบบสอบถามการวิจัย

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
ในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้  
ประเทศไทย

**คำชี้แจง:** แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุ  
ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์  
กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย จึงใคร่ขอความร่วมมือท่านช่วยตอบ  
แบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริง ผู้วิจัยรับรองว่าข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่  
การงานของท่านแต่ประการใด ๆ ทั้งสิ้น ข้อมูลที่ได้รับจะนำเสนอเป็นภาพรวมจะไม่มีการนำเสนอ  
ผลเป็นรายบุคคลแต่อย่างใด และใช้เฉพาะการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอน มีข้อความ จำนวน 95 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	6 ข้อ
ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์กร	23 ข้อ
ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน	20 ข้อ
ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน	32 ข้อ
ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร	14 ข้อ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดียิ่งมา ณ โอกาสนี้

นางสาววิไลวรรณ รุจิตร

นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา



966518829

BUU\_1Thesis\_59930083\_thesis / rev: 05052562\_20:10:59 / seq: 1173



### ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ

- 1) ชาย  2) หญิง

2. อายุ

- 1) ต่ำกว่า 25 ปี  2) 25-29 ปี  
 3) 30-34 ปี  4) ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี  2) ปริญญาตรี  
 3) สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงานปัจจุบัน

- 1) พนักงาน  2) หัวหน้างาน/ ผู้จัดการ/ ผู้บริหาร

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรนี้

- 1) น้อยกว่า 1 ปี  2) 1-3 ปี  
 3) 4-6 ปี  4) 7-9 ปี  
 5) ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

6. นิคมอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงาน

- 1) นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี (อมตะนคร)  
 2) นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

## ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์การ

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดในแต่ละข้อ  
เพียงคำตอบเดียว มีเกณฑ์ในการเลือกตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง จริง
- 4 หมายถึง ค่อนข้างจริง
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจริงหรือไม่จริง
- 2 หมายถึง ค่อนข้างไม่จริง
- 1 หมายถึง ไม่จริง

บรรยากาศองค์การ	ระดับการรับรู้				
	5	4	3	2	1
<b>นวัตกรรม</b>					
1. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน หรือแผนกอื่น ๆ					
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความคิดสร้างสรรค์ หรือวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้ดีขึ้น					
3. ท่านกล้าที่จะเสนอแนวคิด หรือวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน					
4. ท่านมีโอกาสดูแลเรียนรู้ทักษะ และพัฒนาความสามารถใหม่ ๆ ในการทำงานอยู่เสมอ					
<b>ความรับผิดชอบ</b>					
5. ท่านมีทรัพยากรที่เพียงพอในการทำงานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิผล เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ ระบบต่าง ๆ เป็นต้น					
6. ท่านมีข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอในการทำงานที่รับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
7. ท่านมีอำนาจหน้าที่เพียงพอในการทำงานที่รับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
<b>มาตรฐาน</b>					
8. องค์การของท่านมีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับองค์การอื่น เพื่อให้เกิดการทำงานที่ดีขึ้น					

บรรยายกาตองคัการ	ระดับการรับรู้				
	5	4	3	2	1
9. องค์กรของท่านมีการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ					
10. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการของลูกค้าทั้งภายในและภายนอกองค์กร					
11. ท่านสามารถนำผลการตัดสินใจของฝ่ายบริหารมาดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
<b>การให้รางวัล</b>					
12. ท่านเชื่อว่าท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ทำ					
13. หากท่านมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ท่านจะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น					
14. ท่านได้รับคำยกย่อง ชมเชย เมื่อปฏิบัติงานดี					
15. หากท่านมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ท่านจะมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพนี้					
<b>ความชัดเจน</b>					
16. องค์กรของท่านมีเป้าหมายและกลยุทธ์ทางธุรกิจที่ชัดเจน					
17. แผนกหรือหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์การทำงานที่ชัดเจน					
18. ท่านเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับเป้าหมายขององค์กร					
19. ท่านเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับเป้าหมายของแผนก					
20. ท่านเชื่อว่างานที่ทำอยู่ทุกวันเป็นส่วนหนึ่งในเป้าหมายขององค์กร					
21. ท่านเชื่อว่างานที่ทำอยู่ทุกวันเป็นส่วนหนึ่งในเป้าหมายของแผนก					
22. ลักษณะงานในอาชีพของท่านมีความชัดเจน					
23. ท่านเข้าใจว่าผลการปฏิบัติงานของท่านถูกประเมินผลอย่างชัดเจน					



966518829

BUU\_1Thes1s\_59930083\_thes1s / recv: 05052562\_20:10:59 / seq: 1173

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดในแต่ละข้อ  
เพียงคำตอบเดียว มีเกณฑ์ในการเลือกตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง พอใจ
- 4 หมายถึง ค่อนข้างพอใจ
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าพอใจหรือไม่พอใจ
- 2 หมายถึง ค่อนข้างไม่พอใจ
- 1 หมายถึง ไม่พอใจ

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
1. งานที่ท่านทำอยู่ ทำให้ท่านไม่สามารถอยู่เฉยได้					
2. ท่านมีโอกาสดำเนินงานด้วยตนเอง					
3. ท่านมีโอกาสดำเนินงานที่แตกต่างกันไปตามช่วงเวลา					
4. ท่านรู้สึกพอใจที่เป็นส่วนหนึ่งในองค์กร					
5. ท่านพอใจวิธีการทำงานของหัวหน้างาน					
6. ท่านพอใจความสามารถในการตัดสินใจของหัวหน้างาน					
7. งานที่ท่านทำอยู่ไม่ขัดกับจิตสำนึกของตัวเอง					
8. งานที่ท่านทำอยู่ทำให้รู้สึกมั่นคงในการทำงาน					
9. งานที่ท่านทำอยู่ทำให้มีโอกาสที่จะได้ทำอะไรให้กับบุคคลอื่น ๆ ในที่ทำงาน					
10. งานที่ท่านทำอยู่ทำให้มีโอกาสที่จะได้บอกคนอื่น ๆ ในที่ทำงานว่าควรจะทำอย่างไร					
11. งานที่ท่านทำอยู่ทำให้มีโอกาสได้ใช้ความสามารถในการทำงาน					
12. งานที่ท่านทำอยู่ทำให้รู้ว่านโยบายของบริษัทมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ					
13. ท่านพอใจค่าจ้างและปริมาณงานที่ทำ					
14. งานที่ท่านทำอยู่ทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน					

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
15. ท่านมีอิสระในการคิดและตัดสินใจในการทำงาน					
16. ท่านมีโอกาสที่จะได้ทำงานตามวิธีของตัวเอง					
17. ท่านพอใจสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร					
18. เพื่อนร่วมงานอยู่และทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี					
19. ท่านได้รับการยกย่อง เมื่อปฏิบัติงานดี					
20. ท่านรู้สึกพอใจกับความสำเร็จที่ได้จากการทำงาน					

#### ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดในแต่ละข้อ  
เพียงคำตอบเดียว มีเกณฑ์ในการเลือกตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง จริง
- 4 หมายถึง ค่อนข้างจริง
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจริงหรือไม่จริง
- 2 หมายถึง ค่อนข้างไม่จริง
- 1 หมายถึง ไม่จริง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการรับรู้				
	5	4	3	2	1
<b>คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>					
1. ท่านได้รับคำตอบแทนที่เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน					
2. ท่านได้รับคำตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงานที่มีลักษณะงานคล้ายกัน					
3. ท่านได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ					
4. สวัสดิการที่ท่านได้รับจากองค์กรมีความเหมาะสม เช่น เงินสนับสนุนการศึกษา ค่ารักษาพยาบาล ค่าพันตกรรม ฯลฯ					



966518829

BUU\_1Thesis\_59930083\_thesis / rev: 05052562\_20:10:59 / seq: 1173

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการรับรู้				
	5	4	3	2	1
<b>สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b>					
5. จำนวนชั่วโมงการทำงานของท่านมีความเหมาะสม					
6. ภาระงานหรือปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม					
7. องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ					
8. สถานที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น มีความสะอาด แสงสว่างเพียงพอ มีอากาศถ่ายเทสะดวก เป็นต้น					
9. องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยที่เพียงพอ					
<b>การพัฒนาศักยภาพของบุคคล</b>					
10. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานได้อย่างเต็มที่					
11. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญต่อองค์กร					
12. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถหลายด้านในการทำงาน					
13. ท่านรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง ว่าผลงานดีหรือไม่ดีอย่างไร เพื่อพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น					
14. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานในความรับผิดชอบที่สูงขึ้น					
<b>ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b>					
15. องค์กรของท่านมีการส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
16. ท่านได้รับการสนับสนุนในการเข้าฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการทำงาน					
17. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในงาน เช่น ศึกษาดูงาน สัมมนา ศึกษาต่อ เป็นต้น					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการรับรู้				
	5	4	3	2	1
<b>การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น</b>					
18. สถานที่ทำงานของท่านไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน เช่น เชื้อชาติ ศาสนา และเพศ เป็นต้น					
19. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
20. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี					
21. หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่าน					
<b>สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน</b>					
22. องค์กรของท่านให้ความสำคัญเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน					
23. ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างอิสระ					
24. ท่านพอใจกฎระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่องค์กรกำหนดไว้					
25. สถานที่ทำงานของท่านให้ความสำคัญความเป็นส่วนตัวซึ่งกันและกัน					
<b>ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว</b>					
26. งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านไม่สามารถแบ่งเวลาให้กับครอบครัว หรือใช้ชีวิตส่วนตัว					
27. งานที่ท่านทำอยู่ส่งผลกระทบต่อเวลาพักผ่อนของท่าน					
28. ช่วงเวลาทำงานและเวลาพักจากการทำงานของท่านมีความสมดุลกัน					
<b>การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม</b>					
29. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรม เพื่อสังคม					
30. องค์กรของท่านมีภาพลักษณ์ที่ดีและได้รับการยอมรับจากสังคม					
31. องค์กรของท่านให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรม ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
32. องค์กรของท่านมีการส่งมอบบริการและผลิตภัณฑ์ที่ดีต่อสังคม					



966518829

BUU\_1Thesis\_59930083\_thesis / rev: 05052562\_20:10:59 / seq: 1173

### ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดในแต่ละข้อ  
เพียงคำตอบเดียว มีเกณฑ์ในการเลือกตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง จริง
- 4 หมายถึง ค่อนข้างจริง
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจริงหรือไม่จริง
- 2 หมายถึง ค่อนข้างไม่จริง
- 1 หมายถึง ไม่จริง

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการรับรู้				
	5	4	3	2	1
<b>ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>					
1. ท่านมักจะบอกกล่าวสิ่งดีขององค์กรนี้กับเพื่อน ๆ ว่าเป็นองค์กรที่ยิ่งใหญ่ที่ท่านทำงาน					
2. ท่านเชื่อมั่นว่าค่านิยมของตนเองและค่านิยมขององค์กรนี้มีความคล้ายคลึงกัน					
3. ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกคนอื่น ๆ ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้					
4. ท่านยินดีเป็นอย่างยิ่งที่เลือกทำงานที่องค์กรนี้ แทนที่จะทำงานในองค์กรอื่น ๆ					
5. บ่อยครั้งที่ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายสำคัญ ๆ เกี่ยวกับพนักงานขององค์กรนี้					
6. ท่านรู้สึกเป็นห่วงเป็นใยในภาพลักษณ์ขององค์กรนี้					
7. สำหรับท่านแล้ว นี่คือองค์กรที่ดีที่สุดในการทำงาน					
<b>ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร</b>					
8. ท่านมีความเต็มใจทุ่มเทให้กับงานมากกว่าที่คาดหวัง					
9. ท่านมีความพร้อมในการปฏิบัติงานทุก ๆ งานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้ทำงานอยู่กับองค์กรนี้					



ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการรับรู้				
	5	4	3	2	1
10. องค์กรนี้สร้างแรงบันดาลใจให้ท่านนำศักยภาพสูงสุดมาใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
<b>ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร</b>					
11. ท่านรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรนี้น้อยมาก					
12. ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น แม้ว่าจะเป็นเรื่องเล็กน้อย ท่านจะลาออกจากงาน					
13. คงจะไม่ได้ประโยชน์มากนัก ถ้าท่านยังจะทำงานต่อไปกับองค์กรนี้					
14. การที่ท่านตัดสินใจทำงานที่องค์กรนี้ ถือเป็นความผิดพลาด					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

**ภาคผนวก ง**

**ข้อคำถามหลังการปรับปรุงเพิ่มเติมจากคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ  
และการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม**



966518829

BUU\_1Thesis\_59930083\_thesis / recv: 05052562 20:10:59 / seq: 1173

ตารางที่ 121 ข้อคำถามหลังการปรับปรุงเพิ่มเติมจากคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

ตัวแปร	ข้อคำถามเดิม	ข้อคำถามใหม่
<b>1. บรรยากาศองค์การ</b>		
1.1 ความรับผิดชอบ	- ท่านมีเครื่องมือ และระบบต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ - ท่านมีข้อมูลสารสนเทศที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	- ท่านมีทรัพยากรที่เพียงพอในการทำงานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ ระบบต่าง ๆ เป็นต้น - ท่านมีข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอในการทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
1.2 มาตรฐาน	- องค์การของท่านมีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับองค์การอื่น	- องค์การของท่านมีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับองค์การอื่น เพื่อให้เกิดการทำงานที่ดีขึ้น
<b>2. ความพึงพอใจในงาน</b>		
2.1 ความพึงพอใจในงานภายใน	- งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ไม่ว่างตลอดเวลา	- งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ไม่สามารถอยู่เฉยได้
<b>3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน</b>		
3.1 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	- ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ทำให้เกิดความเมื่อยล้า	- ลักษณะงาน/ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อยล้า
3.2 การพัฒนาศักยภาพของบุคคล	- ท่านรับรู้ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	- ท่านรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเองว่าผลงานดีหรือไม่ดีอย่างไร เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น
3.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	- ท่านได้รับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ	- ท่านได้รับการสนับสนุนในการเข้าฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการทำงาน
3.4 ความสมดุลระหว่างการงานและชีวิตส่วนตัว	- งานที่ท่านทำอยู่ส่งผลกระทบต่อชีวิตครอบครัวและชีวิตส่วนตัวของท่าน	- งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านไม่สามารถแบ่งเวลาให้กับครอบครัว หรือใช้ชีวิตส่วนตัว
3.5 การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	- ท่านพอใจกับนโยบายทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ	- ดัดข้อคำถามนี้ออก เนื่องจากเห็นว่าไม่สอดคล้องกับตัวแปรที่กำหนดและไม่ปรากฏในนิยามศัพท์เฉพาะ

### การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

จากการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า ค่าความเชื่อมั่นรายด้านของแบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นต่ำกว่าเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ผู้วิจัยจึงพิจารณาตัดข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ เพื่อให้ค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามเป็นที่ยอมรับ และสามารถนำไปใช้เป็นแบบสอบถามได้จริง รายละเอียดดังตารางที่ 122

ตารางที่ 122 การพิจารณาข้อคำถามเพื่อทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ข้อคำถาม
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงาน</b>	
1. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ลักษณะงาน/ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อยล้า
2. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	องค์กรของท่านมีสถานการณ์ และความถี่ในการลาออกบ่อยมาก
<b>ความผูกพันต่อองค์กร</b>	
1. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ท่านสามารถทำงานกับองค์กรอื่น ๆ トラบเท่าที่งานมีลักษณะคล้ายคลึงกัน

**ภาคผนวก จ**

**ข้อกำหนดก่อนและหลังการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง**



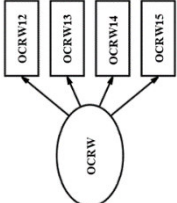
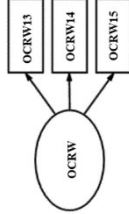
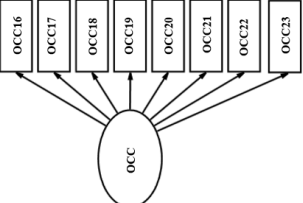
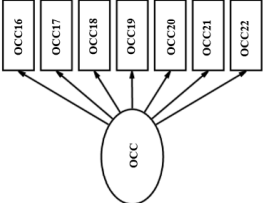
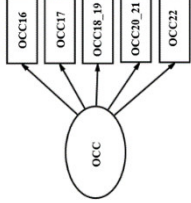
966518829

BUU\_Thesis\_59930083\_thesis / recv: 05052562 20:10:59 / seq: 1173

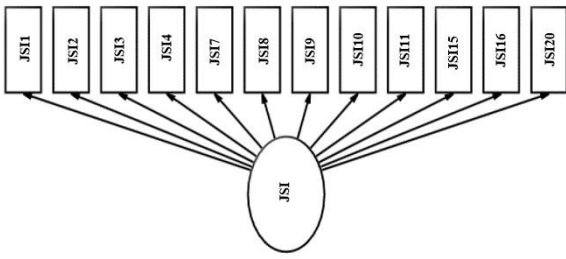
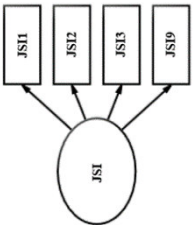
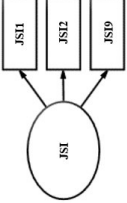
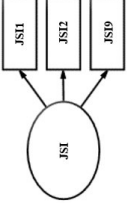
ตารางที่ 123 ข้อคำถามก่อน-หลังการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของตัวแปรบรรยากาศองค์การ

ข้อคำถาม	องค์ประกอบเดิม	องค์ประกอบใหม่	การรวมตัวแปร	การลดตัวแปร	หมายเหตุ
1. นวัตกรรม (OCI)					<p>ตัดตัวแปร OCI4 ตามค่า MI ที่แนะนำให้ปรับ เนื่องจากมีความสัมพันธ์กับตัวแปร JSII ซึ่งเป็นคำถามที่วัดเรื่องการพัฒนาทักษะและความสามารถในการทำงานเหมือนกัน</p>
2. ความรับผิดชอบ (OCR)					
3. มาตรฐาน (OCS)					<p>ตัดตัวแปร OCS11 เนื่องจากมีค่ากำหนดองค์ประกอบต่ำกว่า .60</p>

ตารางที่ 123 (ต่อ)

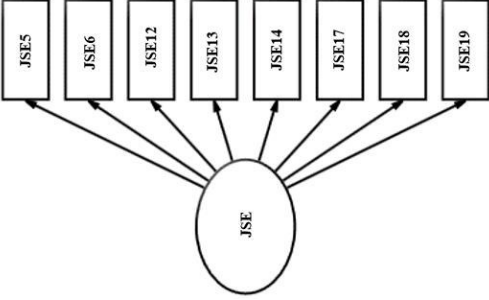
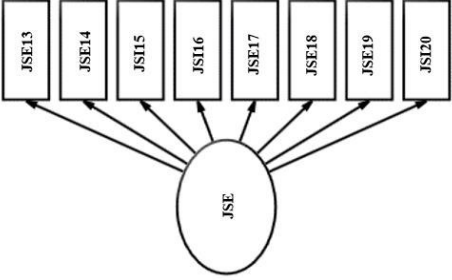
ชื่อองค์ประกอบ	องค์ประกอบเดิม	องค์ประกอบใหม่	การรวมตัวแปร	การลดตัวแปร	หมายเหตุ
4. การให้รางวัล (OCRW)					<p>ตัดตัวแปร OCRW12 ตามค่า MI ที่แนะนำให้ปรับ เนื่องจากมีความสัมพันธ์กับตัวแปร QWLA2_3 ซึ่งเป็นค่าถามที่วัดเรื่องการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมชาติเหมือนกัน</p>
5. ความชัดเจน (OCC)					<p>ตัดตัวแปร OCC23 เนื่องจากมีค่านำหนักองค์ประกอบต่ำกว่า .60</p>
					<p>รวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงโดยพิจารณาจากค่า Correlation ที่มีค่าสูงกว่า .80</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>OCC18 กับ OCC19 ค่า Correlation .82</li> <li>OCC20 กับ OCC21 ค่า Correlation .85</li> </ol>

ตารางที่ 124 ข้อคำถามก่อน-หลังการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของตัวแปรความพึงพอใจในงาน

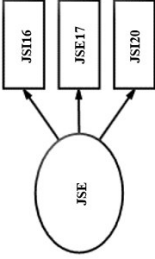
ข้อตั้งประกอบ	องค์ประกอบเดิม	การรวมตัวแปร	การลดตัวแปร	หมายเหตุ
1. ความพึงพอใจในงาน ภายในตัวบุคคล (JSI)				<p>1. ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำกว่า .60 ได้แก่ JSI4, JSI7, JSI8, JSI10 และ JSI11</p> <p>2. ตัวแปรความรับผิดชอบ (JSI15) ความคิดสร้างสรรค์ (JSI16) และการได้รับความสำเร็จในงาน (JSI20) ถูกจัดอยู่ในองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน</p> <p>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (JSE)</p>
				<p>ตัวแปร JSI3 ตามค่า MI ที่แนะนำให้ปรับ เนื่องจากมีความสัมพันธ์กับตัวแปร QWLD12 ซึ่งเป็นคำถามที่วัดเรื่องความหลากหลายในงานเหมือนกัน</p>



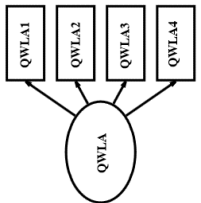
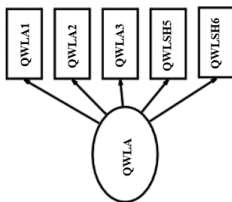
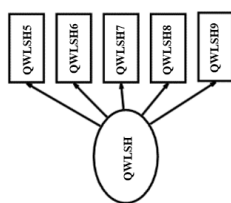
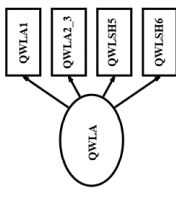
ตารางที่ 124 (ต่อ)

ชื่อองค์ประกอบ	องค์ประกอบเดิม	องค์ประกอบใหม่	การรวมตัวแปร	การลดตัวแปร	หมายเหตุ
2. ความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (JSE)					1. ตัวแปรที่มีค่านำหนัก องค์ประกอบต่ำกว่า .60 ได้แก่ JSE5, JSE6 และ JSE12 2. ตัวแปรความรับผิดชอบ (JSI15) ความคิดสร้างสรรค์ (JSI16) และการได้รับ ความสำเร็จในงาน (JSI20) สามารถอยู่ในองค์ประกอบ ของความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงานได้ เนื่องจากเป็นสิ่งที่ ได้รับการสนับสนุนจาก องค์กร หรือหัวหน้างานที่ ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิด ความพึงพอใจในการทำงาน

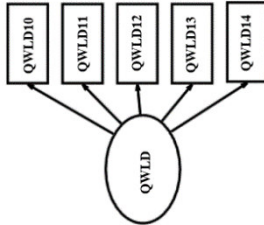
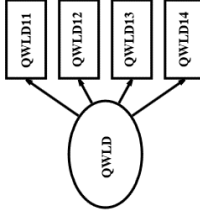
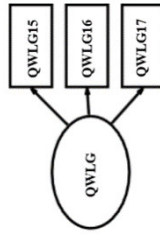
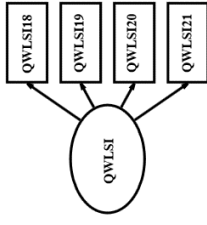
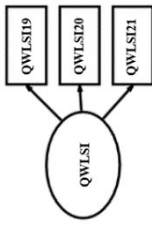
ตารางที่ 124 (ต่อ)

ชื่อองค์ประกอบ	องค์ประกอบเดิม	องค์ประกอบใหม่	การรวมตัวแปร	การลดตัวแปร	หมายเหตุ	
						ตัดตัวแปรตามค่า MI ที่แนะนำให้ปรับ เนื่องจากตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้ 1. ตัดตัวแปร JSE13 เนื่องจากมีความสัมพันธ์ กับตัวแปร QWLA2_3 ซึ่งเป็นค่าถามที่วัดเรื่อง กำลังและปริมาณงานเหมือนกัน 2. ตัดตัวแปร JSE14 เนื่องจากมีความสัมพันธ์ กับตัวแปร QWLG15 ซึ่งเป็นค่าถามที่วัด เรื่องความก้าวหน้าในการทำงานเหมือนกัน 3. ตัดตัวแปร JSE18 เนื่องจากมีความสัมพันธ์ กับตัวแปร QWLS19 ซึ่งเป็นค่าถามที่วัดเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเหมือนกัน 4. ตัดตัวแปร JS15 เนื่องจากมีความสัมพันธ์ กับตัวแปร OCR7 ซึ่งเป็นค่าถามที่วัดเรื่อง ความรับผิดชอบเหมือนกัน 5. ตัดตัวแปร JSE19 เนื่องจากมีความสัมพันธ์ กับตัวแปร OCRW14 ซึ่งเป็นค่าถามที่วัด เรื่องการได้รับคำขอร้อง ชมเชยเหมือนกัน

ตารางที่ 125 ข้อคำถามก่อน-หลังการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อคำถาม	องค์ประกอบเดิม	องค์ประกอบใหม่	การรวมตัวแปร	การลดตัวแปร	หมายเหตุ
1. ความเพียงพอและยุติธรรม (QWLA)					1. ตัดตัวแปร QWLA4 เนื่องจากมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำกว่า .60 2. ตัวแปรภาระงานหรือปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม (QWLSH5) และจำนวนชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม (QWLSH6) สามารถอยู่ในองค์ประกอบนี้ได้ จึงเรียกองค์ประกอบนี้ว่า “ความเพียงพอและยุติธรรม”
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (QWLSH)					รวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงโดยพิจารณาจากค่า Correlation ที่มีค่าสูงกว่า .80 คือ ตัวแปร QWLA2 กับ QWLA3 มีค่า Correlation .83  1. ตัวแปร QWLSH5 และ QWLSH6 ถูกจัดอยู่ในองค์ประกอบความเพียงพอและยุติธรรม (QWLA) 2. ตัดตัวแปร QWLSH7, QWLSH8 และ QWLSH9 เนื่องจากมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำกว่า .60

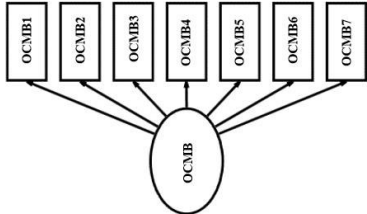
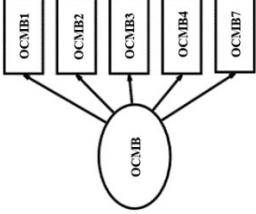
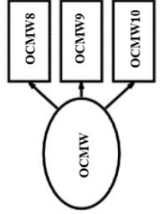
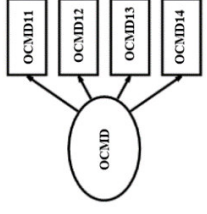
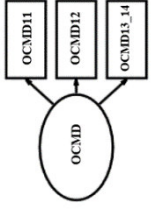
ตารางที่ 125 (ต่อ)

ชื่อองค์ประกอบ	องค์ประกอบเดิม	องค์ประกอบใหม่	การรวมตัวแปร	การลดตัวแปร	หมายเหตุ
3. การพัฒนาศักยภาพของบุคคล (QWLD)			การรวมตัวแปร	การลดตัวแปร	ตัดตัวแปร QWLD10 เนื่องจากมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำกว่า .60
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (QWLG)					
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (QWLSI)			การรวมตัวแปร	การลดตัวแปร	ตัดตัวแปร QWLSI18 ตามค่า MI ที่แนะนำให้ปรับ เนื่องจากมีความสัมพันธ์กับตัวแปร QWLSI19 ซึ่งเป็นคำถามที่วัดเรื่องการทำงานร่วมกันเหมือนกัน

ตารางที่ 125 (ต่อ)

ชื่อองค์ประกอบ	องค์ประกอบเดิม	องค์ประกอบใหม่	การรวมตัวแปร	การลดตัวแปร	หมายเหตุ
6. สิทธิส่วนบุคคล ในการทำงาน (QWLC)	<pre> graph TD     QWLC((QWLC)) --- QWLC22[QWLC22]     QWLC --- QWLC23[QWLC23]     QWLC --- QWLC24[QWLC24]     QWLC --- QWLC25[QWLC25]             </pre>				ตัดตัวแปร QWLC22, QWLC23, QWLC24 และ QWLC25 เนื่องจากมีค่าที่กำหนดซึ่งประกอบต่ำกว่า .60
7. ความสมดุลระหว่าง การทำงานและชีวิตส่วนตัว (QWLW)	<pre> graph TD     QWLW((QWLW)) --- QWLW26[QWLW26]     QWLW --- QWLW27[QWLW27]     QWLW --- QWLW28[QWLW28]             </pre>				ตัดตัวแปร QWLW26, QWLW27 และ QWLW28 เนื่องจากมีค่าที่กำหนดซึ่งประกอบต่ำกว่า .60
8. การทำงานที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคม (QWLSR)	<pre> graph TD     QWLSR((QWLSR)) --- QWLSR29[QWLSR29]     QWLSR --- QWLSR30[QWLSR30]     QWLSR --- QWLSR31[QWLSR31]     QWLSR --- QWLSR32[QWLSR32]             </pre>				

ตารางที่ 126 ข้อคำถามก่อน-หลังการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ

ชื่อองค์ประกอบ	องค์ประกอบเดิม	องค์ประกอบใหม่	การรวมตัวแปร	การลดตัวแปร	หมายเหตุ
1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (OCMB)					ตัดตัวแปร OCMB5 และ OCMB6 เนื่องจากมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำกว่า .60
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ (OCMW)					
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ (OCMD)					รวมคู่ตัวแปร OCMD13 และ OCMD14 เนื่องจากมีความสัมพันธ์กันสูง ค่า Correlation .85