



คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของ
วิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา



โดย
นางสาวธัญญาวดี เฟ็งตะโก

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ใน
องค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.

พระนครศรีอยุธยา



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

QUALITY OF WORKING LIFE AND JOB SATISFACTION INFLUENCE INTENTION
TO STAY OF ENGINEER IN JAPANESE COMPANIES IN I-EA-T FREE ZONE, HI-
TECH INDUSTRIAL ESTATE, PHRA NAKHON SRI AYUTTHAYA



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Business Administration (MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
PROGRAM)

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2019

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

60602321 : หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความพึงพอใจในการทำงาน, ความตั้งใจอยู่ในองค์กร, วิศวกร
ในบริษัทญี่ปุ่น

นางสาว ธัญญาวดี เฟ็งตะโก: คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานมี
อิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรม
ไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อมรินทร์ เทวตา

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึง
พอใจในการทำงาน และความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคม
อุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา 2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและ
ความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กร ของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการ
เสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่าง คือ วิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขต
ประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา จำนวน 245 คน เครื่องมือที่ใช้
ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัยพบว่า 1.ปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุต่ำกว่า
30 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-
50,000 บาท และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 1 – 5 ปี 2.ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานและความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กร ของวิศวกรบริษัท
ญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.01 ประโยชน์ที่ได้รับไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์
ภายในองค์กร

60602321 : Major (MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM)

Keyword : Quality of Working Life, Job Satisfaction, Intention to Stay, Engineers in Japanese Companies

MISS THANYAWADEE PENGTAKO : QUALITY OF WORKING LIFE AND JOB SATISFACTION INFLUENCE INTENTION TO STAY OF ENGINEER IN JAPANESE COMPANIES IN I-EA-T FREE ZONE, HI-TECH INDUSTRIAL ESTATE, PHRA NAKHON SRI AYUTTHAYA
THESIS ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR PROFESSOR AMARIN TAWATA

The purpose of this research was to investigate 1. levels of quality of working life, job satisfaction, and intention to stay of engineers in Japanese companies in I-EA-T Free Zone, Hi-Tech Industrial Estate, Phra Nakhon Sri Ayutthaya 2. an influence of quality of working life and job satisfaction toward intention to stay of the engineers. The sample group was 245 engineers who were working in Japanese companies at I-EA-T Free Zone, Hi-Tech Industrial Estate, Phra Nakhon Sri Ayutthaya. The research instrument was questionnaires. The data analysis was done by using frequencies, percentages, means, standard deviation and multiple regression

The study results found that 1. The samples were mostly male, age below 30 years with a single status. Most of them earned bachelor degree. The average income per month is 30,001-50,000 baht and working duration 1-5 years. 2. Quality of working life and job satisfaction positively influenced intention to stay of the engineers with statistical significance at level 0.01. These results can be applied for human resource management in an organization.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชื่น อัครกะวณิชชา ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรินทร์ เทวตา อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.กนกพัชร์ กอประเสริฐ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่ได้สละเวลาให้คำแนะนำช่วยเหลือ คอย แก้ไขและชี้แนะแนวทางเพื่อที่ผู้วิจัยจะได้นำกลับไปปรับปรุงและแก้ไขให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอ กราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้สอนสั่งและถ่ายทอดประสบการณ์อันมีค่าให้แก่ผู้วิจัย รวมถึงรุ่นพี่ เพื่อน ๆ ร่วมรุ่นทุกคนในสาขาการประกอบการ ที่ยินดีช่วยเหลือ แบ่งปันกันมาเป็นอย่างดี โดยตลอด จนกระทั่งสำเร็จตามที่คาดหวังไว้

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ยินดีให้ความร่วมมือ และเสียสละเวลาอันมีค่าในการ ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จเสร็จสมบูรณ์ไปด้วยดี

สุดท้ายขอขอบคุณ บิดา มารดา เป็นแรงสนับสนุนและกำลังใจที่ยิ่งใหญ่ รวมทั้งเพื่อน พี่ น้อง ร่วมหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำที่ดีมา โดยตลอด ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจไม่มากก็น้อย และ เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป

ธัญญาวดี เฟ็งตะโก

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉุ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	4
สมมุติฐานการวิจัย.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	16
แนวคิดเกี่ยวกับความตั้งใจอยู่ในองค์กร.....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	33
ระเบียบวิธีการวิจัย.....	33
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	33
ขนาดตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง.....	34
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
คุณภาพของเครื่องมือวิจัย.....	39

การเก็บรวบรวมข้อมูล	45
ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
การวิเคราะห์ข้อมูล	46
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
การวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจอยู่ในองค์กร.....	49
ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กร ของวิศวกร บริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา	61
ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของ วิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา ..	61
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	63
สรุปผลการวิจัย	63
อภิปรายผลการวิจัย	67
ประโยชน์ในเชิงการบริหารจัดการ	69
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	70
รายการอ้างอิง.....	72
ภาคผนวก	79
ประวัติผู้เขียน	85

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1	แสดงจำนวนของวิศวกรของบริษัท ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา.....	34
ตารางที่ 2	แสดงจำนวนประชากรและขนาดตัวอย่างจากการใช้แบบแผนการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน.....	35
ตารางที่ 3	แสดงผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน.....	40
ตารางที่ 4	แสดงระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
ตารางที่ 5	จำนวน (ความถี่) และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	49
ตารางที่ 6	จำนวน (ความถี่) และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	49
ตารางที่ 7	จำนวน (ความถี่) และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส.....	50
ตารางที่ 8	จำนวน (ความถี่) และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับระดับการศึกษา.....	50
ตารางที่ 9	จำนวน (ความถี่) และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	51
ตารางที่ 10	จำนวน (ความถี่) และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร.....	51
ตารางที่ 11	แสดงระดับความคิดเห็นด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม.....	52
ตารางที่ 12	แสดงระดับความคิดเห็นด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ.....	53
ตารางที่ 13	แสดงระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน.....	53
ตารางที่ 14	แสดงระดับความคิดเห็นด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน.....	54
ตารางที่ 15	แสดงระดับความคิดเห็นด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน.....	55
ตารางที่ 16	แสดงระดับความคิดเห็นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน.....	55
ตารางที่ 17	แสดงระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน.....	56
ตารางที่ 18	แสดงระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความตั้งใจอยู่ในองค์กร.....	57
ตารางที่ 19	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient).....	59

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้าน
ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กร ของวิศวกร
บริษัทผู้ปูน ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา.....60



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....6



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสำหรับประเทศไทยแล้ว การประกาศนโยบาย ประเทศไทย 4.0 หรือ Thailand 4.0 เพื่อเปลี่ยนทุกภาคส่วนให้สามารถก้าวไปข้างหน้าพร้อมกันและข้ามพ้นกับดักรายได้ปานกลางนั้น รัฐบาลได้ออกมาตรการต่าง ๆ มาสนับสนุน ไม่ว่าจะเป็นการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีเพื่อจูงใจให้เกิดการลงทุนจากต่างชาติ สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการลงทุนผ่านการลงทุนในโครงสร้าง ถือเป็นเรื่องที่มีส่วนช่วยอย่างมากที่ทำให้ภาพรวมของภาคอุตสาหกรรมในประเทศก้าวไปสู่การเป็นอุตสาหกรรม 4.0 ได้เร็วยิ่งขึ้น (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2559)

ระบบเศรษฐกิจที่ผ่านมาจากอดีตถึงปัจจุบันประเทศไทยได้มีการค้าขายกับประเทศญี่ปุ่น และมีนักลงทุนจากญี่ปุ่นที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยจำนวนมาก ซึ่งในอนาคตการลงทุนจากประเทศญี่ปุ่นคาดว่าจะยังคงมีอยู่ ซึ่งจะทำให้การลงทุนจากประเทศญี่ปุ่นมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของประเทศไทย (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.), 2562) นอกจากนี้ประเทศไทยกับประเทศญี่ปุ่น มีความสัมพันธ์ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม โดยเฉพาะความสัมพันธ์ทางด้านเศรษฐกิจที่มีบริษัทญี่ปุ่นเข้ามาลงทุนในประเทศไทยจำนวนมาก ประเทศญี่ปุ่นยังคงเป็นประเทศที่ยื่นขอรับการส่งเสริมการลงทุนเป็นอันดับ 1 ของจำนวนโครงการการลงทุนต่างชาติทั้งหมด และประเทศญี่ปุ่นยังคงเป็นคู่ค้าอันดับที่ 2 ของไทย ซึ่งมีมูลค่าการค้ากว่า 1.94 ล้านล้านบาท ปัจจุบันมีนักลงทุนญี่ปุ่นเข้ามาลงทุนในไทย จำนวนกว่า 6,000 กิจการ (ประชาชาติธุรกิจ, 2562) สินค้าหรือบริการของประเทศญี่ปุ่นไม่ว่าจะอยู่ในอุตสาหกรรมใดนั้นได้รับการยอมรับจากคนไทยเป็นอย่างมากรวมถึงอาหาร ขนม เครื่องสำอาง เครื่องใช้ไฟฟ้า ที่ขึ้นชื่อว่ามีคุณภาพดีก็จะได้รับความนิยมสูงเสมอ ทั้งนี้ ด้วยมาตรฐานที่พิสูจน์ได้จริงว่าอยู่ในระดับที่ดี และคุ้มค่ากับราคา (ไทยโพสต์, 2562)

การลงทุนจากญี่ปุ่นเป็นตัวขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยอย่างเห็นได้ชัด นับตั้งแต่กลุ่มทุนจากญี่ปุ่นเข้ามายื่นขอส่งเสริมการลงทุนในแรก ตั้งแต่ปี 2513 จนถึงปัจจุบันรวมเป็นระยะเวลาถึง 46 ปีแล้ว เม็ดเงินลงทุนรวมทั้งสิ้น 3 ล้านล้านบาท หรือ คิดเป็นมูลค่า 1 ใน 4 ของเศรษฐกิจไทยโดยเฉพาะปี พ.ศ. 2559 ญี่ปุ่นยังคงลงทุนต่อเนื่องมากที่สุดเป็นอันดับ 1 มูลค่า 57,466 ล้านบาท (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน, 2559)

ญี่ปุ่นครองสัดส่วนการลงทุนนิติบุคคลคงอยู่ ณ ปี 2562 มีการลงทุนของต่างชาติในนิติบุคคลที่จัดตั้งในไทยรวมมูลค่า 758,536 ล้านบาท คิดเป็น 39.90% ของมูลค่าการลงทุนทั้งหมด โดย

มีมูลค่าการถือหุ้นของชาวต่างชาติในนิติบุคคลสูงสุด คือ ญี่ปุ่น มูลค่า 376,794 ล้านบาท คิดเป็นสัดส่วน 50 % รองลงมาเป็น จีน สิงคโปร์ และสหรัฐ (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2562)

ความสำคัญของการลงทุนจากญี่ปุ่น แรงงานญี่ปุ่นในเมืองไทยเป็นแรงงานที่มีทักษะและวิชาชีพในปี 2559 คิดเป็น 23% ของแรงงานทักษะจากต่างประเทศทั้งหมด ส่วนหนึ่งเป็นพนักงานของบริษัทและโรงงานญี่ปุ่นในเมืองไทย อีกส่วนหนึ่งเป็นพนักงานของบริษัทญี่ปุ่นที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ญี่ปุ่นมองว่าไทยขาดแคลนกำลังคนระดับสูงในภาคอุตสาหกรรม โดยผลการศึกษาด้านทรัพยากรมนุษย์ในไทยพบว่า ทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยยังมีจุดอ่อนทางด้านปริมาณและคุณภาพโดยเฉพาะการขาดแคลนวิศวกรออกแบบพัฒนาอุตสาหกรรมใหม่ อีกทั้งบุคลากรที่ผลิตได้ยังมีปริมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการ ดังนั้นหากธุรกิจใดต้องการอยู่ในอุตสาหกรรมและยกระดับประเทศไทยไปสู่การเป็นอุตสาหกรรมที่สร้างมูลค่าด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีขั้นสูงจำเป็นต้องแก้ไขปัญหา ด้านภาคเอกชนของญี่ปุ่นในประเทศไทย ประธานบริหาร บริษัท เพอร์ซันแนล คอนซัลแตนท์ (ประเทศไทย) จำกัด กล่าวว่าไทยยังขาดแคลนบุคลากรทางวิศวกรรมอยู่ค่อนข้างมากเมื่อเปรียบเทียบกับความต้องการตลาด ถึงแม้จะนำวิศวกรจากญี่ปุ่นมาเติมระบบการทำงานในไทยก็ยังขาดแคลนอยู่ดีโดยเฉพาะผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ยังขาดแคลนความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐาน จุดอ่อนของเด็กที่เรียนจบวิศวกรรมในไทยคือบางกลุ่มยังไม่เก่งในเรื่องพื้นฐานความรู้ ส่วนเด็กที่เก่งและมีความสามารถก็พอมืออยู่แต่ยังมีจำนวนไม่เพียงพอ การที่แรงงานญี่ปุ่นเข้ามานั้น เป็นประโยชน์แก่ประเทศ คือ การถ่ายทอดเทคโนโลยี และการพัฒนาแรงงานไทยให้ตรงและตอบสนองความต้องการแรงงานระดับสูงของญี่ปุ่น (สรารุช ไพฑูรย์พงษ์, 2559)

การพัฒนาบุคลากรยุค Thailand 4.0 แผนการพัฒนาสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 มุ่งพัฒนา กำลังแรงงานของไทยให้มีความรู้และทักษะเป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน ได้รับการรับรอง คุณวุฒิวิชาชีพ มีคุณภาพชีวิตที่ดีได้รับสวัสดิการและการคุ้มครองที่ดีในทุกด้าน มีสุขภาพดี และปลอดภัย จากอุบัติเหตุในการทำงาน แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ คือ พัฒนาศักยภาพคนให้มีความรู้ ความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า ยกย่องคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ, 2560)

อาชีพหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาประเทศและขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้เติบโตยิ่งขึ้น คือ อาชีพ “วิศวกร” ซึ่งเป็นอาชีพที่เป็นเบื้องหลังความสำเร็จของการคิดค้นสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมต่าง ๆ ตลอดจนการนำไปใช้ประโยชน์ในภาคธุรกิจ อุตสาหกรรม จึงอาจกล่าวได้ว่า วิศวกรเป็นกลุ่มบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในยุค Thailand 4.0 ที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ เพราะวิศวกรทำหน้าที่วิเคราะห์ สังเคราะห์ แก้ไขปัญหา และสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ หรือ ออกแบบ สร้างให้สิ่งที่มีอยู่แล้วให้ดีกว่าเดิม งานประดิษฐ์และออกแบบของวิศวกรเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดส่วนหนึ่งที่ใช้ในการขับเคลื่อนสังคมทั้ง

ทางด้านความเป็นอยู่ สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และความปลอดภัยในชีวิต วิศวกรจะเป็นกำลังหลักในการพัฒนาประเทศให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ดี (เดลินิวส์, 2559)

ด้านทะเบียนสมาชิกและใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมจำนวนสมาชิกสภาวิศวกรทั้งหมด 166,882 คน เป็นสมาชิกสามัญ 162,982 คน สมาชิกวิสามัญ 3,900 คน จำนวนใบอนุญาตทั้งหมด 150,393 คน แยกเป็น ภาควิศวกรพิเศษ 3,980 คน วุฒิวิศวกร 4,155 คน สามัญวิศวกร 17,646 คน ภาควิศวกร 124,612 คน (สภาวิศวกร, 2562)

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ทักษะคิดและความรู้สึกของพนักงานซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์ทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการสนองความต้องการและความคาดหวังของพนักงานซึ่งจะส่งผลต่อองค์กรและพัฒนาพนักงานในรูปแบบต่าง ๆ หากองค์กรใดดำเนินการทำงานให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสมแล้ว ย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจในงานอันส่งผลต่อประสิทธิภาพงานของบุคลากรและองค์กรได้ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2557)

การบริหารสไตล์ญี่ปุ่นหรือวัฒนธรรมองค์กรของประเทศญี่ปุ่น มีทั้งข้อดีและข้อเสีย ส่วนข้อดีคือ เน้นเรื่องความต้องการของพนักงาน ให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ การจ้างงานโดยจะรับประกันว่าจะถูกจ้างงานจนกว่าจะเกษียณอายุ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ระบบอาวุโส ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นจะดำเนินต่อไปตามระยะเวลาที่ทำงานให้กับบริษัท เน้นการทำงานเป็นทีม ทุกคนมีส่วนร่วมให้ข้อมูลสวัสดิการต่าง ๆ (ริงสรรค์ เลิศในสัตย์, 2549) ส่วนข้อเสียของวัฒนธรรมองค์กรของประเทศญี่ปุ่น คือ ความเข้มงวดของบริษัทญี่ปุ่น เกี่ยวกับความเคร่งครัดในกฎระเบียบของบริษัทอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานได้พนักงานคนไทยมีระดับการยอมรับในข้อจำกัดและกฎระเบียบในการทำงานแบบญี่ปุ่นในระดับต่ำ จึงส่งผลให้มีพนักงานคนไทยบางส่วนลาออกจากการทำงาน (บุญพร ศิริรัตน์, 2555)

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่เป็กำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ถือว่าเป็นสิ่งทีสำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์กรในที่สุด เรียกได้ว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง นอกจากนี้ยัง ส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ อีกด้วย ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจ

อยู่ในองค์กร และความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กร (สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน, 2562)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญต่อองค์กร สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร และช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมทำให้พนักงานสามารถอยู่กับองค์กรได้นาน และทำให้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการผลิตขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น (เฉลิมขวัญ เมฆสุข, 2560)

นอกจากคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ผู้บริหารจำเป็นต้องทำให้พนักงานภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงานเพราะพนักงานจะทุ่มเทกำลังความสามารถในการปฏิบัติตามหน้าที่ มีความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากเป็นปัจจัยที่บ่งบอกทัศนคติที่บุคลากรมีต่อองค์กรและอาจแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมของบุคลากร ได้แก่ ความตั้งใจในการทำงาน ความภักดีต่อหน่วยงาน เป็นความผูกพันในองค์กรอันนำไปสู่ความตั้งใจอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ของพนักงาน (อุทุมพร รุ่งเรือง, 2555)

ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ต้องการศึกษาความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจอยู่ในองค์กร ของวิศวกรที่ทำงานในบริษัทญี่ปุ่น โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตในการทำงานของวิศวกรในบริษัทญี่ปุ่นที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กร เพราะปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญและส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้ จึงนำมาสู่หัวข้อวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา

สมมุติฐานการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กร
2. ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กร

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่นในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ วิศวกรบริษัทญี่ปุ่นในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา โดยมีจำนวนประชากรทั้งหมด 627 คน และมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 245 ราย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

1. เนื้อหาด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวทางของ Walton (1973) ประกอบด้วยค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม, สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน การบูรณาการสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน
2. เนื้อหาด้านความพึงพอใจในการทำงาน ตามแนวทางของ Hackman และ Oldham และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. เนื้อหาด้านความตั้งใจอยู่ในองค์กร ตามแนวทางของ Corwin and Hengstberger (2005)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 3 ตัวแปร

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ, ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน การบูรณาการสังคมหรือการทำงานร่วมกัน, ประชาธิปไตยในการทำงาน, ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน
2. ความพึงพอใจในการทำงาน
3. ความตั้งใจอยู่ในองค์กร

ขอบเขตด้านเวลา

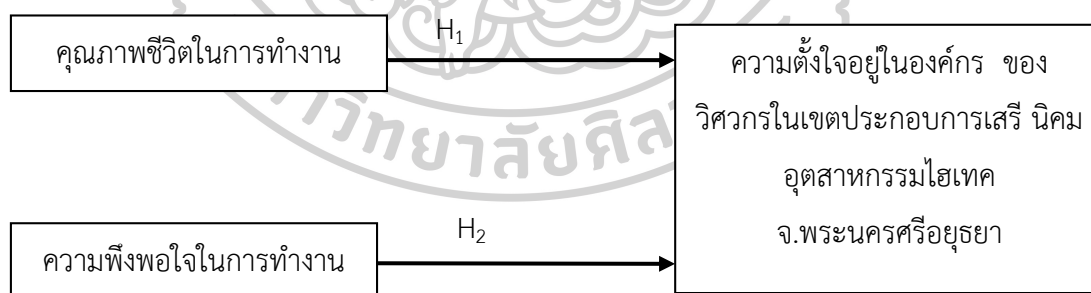
ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล โดยเริ่มตั้งแต่เดือน ธันวาคม 2563 ถึงเดือน กรกฎาคม 2563

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้บุคลากรในองค์กร ของบริษัทในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา เกิดความพึงพอใจและความตั้งใจอยู่ในองค์กร มากขึ้น ซึ่งอาจจะส่งผลให้การบริหารจัดการองค์กรประสบผลสำเร็จต่อไปในอนาคตได้

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความพึงพอใจในและ การตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาสังเคราะห์ โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวทางของ Walton (1973) ความพึงพอใจในการทำงานของ ของ Hackman และ Oldham และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและความตั้งใจอยู่ในองค์กรของ Corwin and Hengstberger (2005) มาเป็น กรอบแนวคิดวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

1. วิศวกร (Engineer) หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ทางวิศวกรรม ทำหน้าที่ออกแบบ คำนวณ วิเคราะห์ แก้ปัญหาและควบคุมการผลิต
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of working life) หมายถึง การที่ได้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข โดยมีค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ตั้วงาน ความสมดุลของชีวิตส่วนตัวเป็นปัจจัยที่กำหนดว่าชีวิตในการทำงานมีคุณภาพหรือไม่
 - 2.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต
 - 2.2 สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมในที่สถานที่ทำงานที่ไม่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุและปัญหาสุขภาพ
 - 2.3 โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตนเอง
 - 2.4 โอกาสในการเติบโตและมั่นคงในหน้าที่การงาน (Growth and Security) หมายถึง โอกาสในการเติบโต มีความมั่นคงในหน้าที่การงานของพนักงาน
 - 2.5 การบูรณาการทางสังคมในองค์กร (Social Integration) หมายถึง การส่งเสริมให้พนักงานเคารพตนเอง ได้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
 - 2.6 ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง องค์กรปกครองพนักงานด้วยหลักกฎหมาย มีความเป็นธรรมและความเสมอภาค
 - 2.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (Total Life Space) หมายถึง การให้โอกาสพนักงานได้ใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานอย่างสมดุล
 - 2.8 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง องค์กรแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกรักภูมิใจในองค์กรของตนเอง
3. ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) หมายถึง เป็นความรู้สึกและทัศนคติเชิงบวกเกี่ยวกับการทำงาน มีผลทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ความตั้งใจอยู่ในองค์กร (Intention to stay) หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะทำงานในองค์กรต่อไปเป็นระยะเวลาอันยาวนานด้วยความสมัครใจ

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ. พระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเอกสารวิชาการมาเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความตั้งใจอยู่ในองค์กร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.1 ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Irving Bluestone เป็นคนที่ใช้คำว่า “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” เป็นคนแรกและนำไปวางรากฐานที่อเมริกาโดยให้แรงงานมีบทบาทสามารถกำหนดสภาพการทำงานของตนเองได้ ซึ่งเป็นสิ่งชี้วัดความพึงพอใจของพนักงานเพื่อใช้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในอนาคตต่อไป (Goode, 1989)

De (1979) ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นตัวชี้วัดว่าสังคมเป็นอิสระจากการแสวงหาผลกำไร, ความไม่ยุติธรรม, ความไม่เท่าเทียม, การกดขี่ และการกำหนดขอบเขตการเติบโตของคนซึ่งนำไปสู่การพัฒนาที่มากเกินไป การทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีสามารถจัดการแสวงหาผลกำไร, ความไม่ยุติธรรม, ความไม่เท่าเทียม, การกดขี่และการกำหนดขอบเขตที่เข้าไปทำลายการเติบโตของทรัพยากรมนุษย์ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาที่รวม

Hackman and Suttle (1977: 3) ได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตทำงานนำมาซึ่งความสุขและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีไม่เพียงแต่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานส่วนบุคคล ยังทำให้สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสินค้าสมบูรณ์ คุณภาพชีวิตทำงานยังนำไปสู่การอยู่ดีในองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยลดอัตราการขาดงานและการลาออกอีกด้วย

Rosow (1977) อธิบายความสำคัญของงานซึ่งเกี่ยวข้องกับความสำเร็จและความผิดพลาดของคนในสังคมของเขา งานเป็นแก่นหลักของชีวิต เสมือนคุณค่าของชีวิต ค่าตอบแทนของงานถูกจ่ายมาในรูปแบบของความสำเร็จซึ่งก่อให้เกิดความเคารพตัวเองหรือคุณค่าในตัวเอง

Skrovan (1980) ได้ให้ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นขั้นตอนการทำงานขององค์กรที่ออกแบบให้เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรและปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

Guest (1979: 28-39) Guest เป็นนักพฤติกรรมศาสตร์ มีการกล่าวถึงความรู้สึกของพนักงานและให้คำนิยามของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เขาเน้นไปที่ผลของคุณภาพชีวิตทำงานของพนักงาน คำว่า คุณภาพชีวิตทำงานเป็นคำทั่วไปที่ครอบคลุมถึงความรู้สึกของคนในทุกระดับของการทำงาน รวมถึงรางวัล สวัสดิการ ความมั่นคง เงื่อนไขการทำงาน ความสัมพันธ์กับองค์กรและระหว่างเพื่อนร่วมงาน ล้วนแต่เป็นความหมายมีที่นัยยะในชีวิตของพนักงาน ทั้งนี้ยังถือเป็นคุณภาพชีวิตยังเป็นขั้นตอนที่องค์กรพยายามปลดล๊อคให้พนักงานแสดงศักยภาพ ให้มีความคิดสร้างสรรค์ ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วย

Blue Stone (1980) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การนำรูปแบบการดำเนินชีวิตแบบประชาธิปไตยมาสู่สถานที่ทำงานและการทำให้ความต้องการของการผลิตและพนักงานสมดุลกัน จากประสบการณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของเขา สิ่งที่ได้รับการยอมรับมากที่สุดคือ พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหาร

Cohen and Rosenthal (1980: 4) มุ่งความตั้งใจไปที่ความพึงพอใจของลูกจ้าง และได้อธิบายคุณภาพชีวิตทำงานไว้ว่า เป็นความพยายามที่สร้างขึ้นภายในนำมาสู่ความร่วมมือในการบริหารแรงงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อแก้ปัญหาการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานระดับองค์กรและความพึงพอใจของลูกจ้างร่วมกัน

Daniel (1982: 15) Daniel จาก American Society of Training and Development (ASTD) ได้ให้คำจำกัดความของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นขั้นตอนการทำงานขององค์กรซึ่งให้สมาชิกในทุกระดับเข้าร่วมการเลือกสรรคส์สภาพแวดล้อม วิธีการ และผลลัพธ์ขององค์กร โดยมีเป้าหมายคือ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรและปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้าง

Mansell and Rankin (1983) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานคือ เสริมสร้างการแสดงออกทางความเชื่อและคุณค่าของคน องค์กร และสังคม

Delamotte and Takezawa (1984: 2) ชี้แนวคิดที่ว่า คุณภาพชีวิตทำงานมีต้นกำเนิดมาจากงาน หมายถึงการพัฒนาชีวิตของพนักงานให้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี ให้ทำงานในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ได้รับสวัสดิการที่เป็นธรรมและมีสิทธิเท่าเทียมกัน ตามที่ Delamotte และ Takezawa กล่าวมานั้น คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ผลลัพธ์ที่ดีจากการทำงานซึ่งเป็นประโยชน์ต่อพนักงานอันเป็นผลมาจากการปรับปรุงองค์กรและลักษณะการทำงาน โดยเฉพาะการพิจารณาชีวิตการทำงานของพนักงาน ความพึงพอใจในงาน และการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

Goodman (1985) สังเกตว่า ในปีที่ผ่านมา คำว่า “คุณภาพชีวิตทำงาน” ถูกใช้โดยอ้างอิงตามความพึงพอใจและความไม่พอใจกับสภาพการทำงานโดยรวมของพนักงาน

Kast and Rosenzweig (1985: 653) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานถูกอ้างอิงมาจากสมรรถภาพการทำงานอย่างการแสดงความคิดเห็น การแก้ปัญหา และการตัดสินใจในองค์กร ของแต่ละบุคคล

Cascio (1986: 20) ระบุความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 2 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นแรก หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานและการปฏิบัติภายในองค์กร เช่น การเพิ่มคุณค่าของงาน การกำกับดูแลแบบประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง และสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ประเด็นถัดมานั้น เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย ความสัมพันธ์ที่ีระหว่างลูกจ้างและผู้จ้าง การเติบโตในเส้นทางอาชีพ และการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน

Robinson and Alston (1988) ยืนยันว่าการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สำคัญคือ ความรู้สึกของแต่ละบุคคลและผู้สนับสนุนสภาพแวดล้อมทางอุตสาหกรรมที่เขาหรือเธอทำให้เกิดรายได้ ทั้งนี้ Robinson และ Alston ยังตั้งข้อสังเกตเพิ่มเติมว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นเกี่ยวข้องกับการที่ผู้คนสามารถรับผิดชอบงานที่ต้องทำ ซึ่งสมรรถภาพการทำงานจำเป็นต่อการอยู่รอดทางเศรษฐกิจของธุรกิจ

Werther and Davis (1982) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเหมือนคำสั่งที่ดีในการกำกับดูแล, สภาพการทำงานที่ดี, ผลประโยชน์ที่ดี, ให้รายได้ที่ดีและความสนใจในการกระตุ้นการทำงาน ความท้าทายและผลตอบแทนจากงานนั้น ทั้งสองคนเชื่อว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานต้องควบคู่กันไป

Kerce and Kewley (1993: 93) กล่าวไว้ว่า กลุ่ม, ขั้นตอน หรือเทคโนโลยีทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีประสิทธิภาพและพนักงานมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น ผลลัพธ์เน้นไปที่พนักงานมากกว่าผู้บริหาร คุณภาพชีวิตในการทำงานครอบคลุมถึงการแก้ปัญหา, การแก้ไขระบบการทำงาน, ทำให้งานมีความน่าสนใจ, การใช้วิธีใหม่ในการมอบรางวัล และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรประกอบด้วยความพึงพอใจในงาน, ความพึงพอใจในงานเฉพาะ, ลักษณะงาน และสิ่งที่มาพร้อมกับงาน

Ranganayakulu (2004: 212) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตไว้ว่า ความชอบหรือไม่ชอบสิ่งแวดล้อมในงานของพนักงานขององค์กร และโปรแกรมที่แสดงถึงระบบที่เข้าถึงการออกแบบงานและการเพิ่มคุณค่างานซึ่งทำให้พนักงานสนใจและท้าทายมากขึ้น โดยโปรแกรมจะใกล้เคียงกับแนวทางการใช้ระบบเทคโนโลยีสังคม

นิตย สัมมาพันธ์ (2546: 262-264) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ว่า การที่มิงานทำ ได้ทำงานที่มีคุณค่า และมีค่าจ้างที่เหมาะสมในแง่ทางจิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ

บุญเลิศ สิริภักทรวิช (2541: 19) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ว่า ความพึงพอใจกับงานและสภาพแวดล้อมชีวิตการทำงานที่มีความสุข

สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นการนำรูปแบบการดำเนินชีวิตแบบประชาธิปไตยมาสู่สถานที่ทำงาน พนักงานได้ทำงานที่มีคุณค่า สภาพแวดล้อมที่ดี มีค่าจ้างที่เหมาะสม คุณภาพชีวิตในการทำงานนำมาสู่ความสุขและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร จากการศึกษาของ Irving Bluestone, Hackman and Suttle และ Goodman ได้ให้คำนิยามว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ สิ่งซึ่งวัดความพึงพอใจและความสุขของพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อใช้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และ Skrovan ได้ให้ความหมายของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นขั้นตอนการทำงานขององค์กรที่ออกแบบให้เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรเช่นกัน Cohen and Rosethal ได้อธิบายคุณภาพชีวิตทำงานไว้ว่า เป็นความพยายามที่สร้างขึ้นภายในนำมาสู่ความร่วมมือในการบริหารแรงงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อแก้ปัญหาการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานระดับองค์กรและความพึงพอใจของลูกจ้างร่วมกัน รวมถึง Delamotte and Takezawa และ Ranganayakulu คุณภาพชีวิตทำงาน เป็น การพัฒนาชีวิตของพนักงานให้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี ให้ทำงานในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี สอดคล้องกับ บุญเลิศ สิริภักทรวิช ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ว่า ความพึงพอใจกับงานและสภาพแวดล้อมชีวิตการทำงานที่มีความสุข

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973: 20-23) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนจะต้องตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นในงานแบบเดียวกันค่าตอบแทนนั้นจะต้องไม่แตกต่างกัน
2. สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุหรือปัญหาต่อร่างกาย มีการปรับสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมเพื่อลดมุมมองที่จะเป็นอันตรายต่อผู้ปฏิบัติงาน เช่น มลภาวะในการมองเห็น เสียงและกลิ่น เป็นต้น
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถและให้โอกาสได้ทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานยอมรับว่ามีคุณค่าและสำคัญ เป็นส่วนที่ได้บูรณาการปัจจัยในการพัฒนาความสามารถ เช่น งานที่ให้อิสระ ประโยชน์จากทักษะของพนักงาน ความรู้ในการดำเนินงาน ศักยภาพในงาน และมีการวางแผนล่วงหน้า

4. โอกาสในการเติบโตและมั่นคงในหน้าที่การงานของพนักงาน (Growth and Security) หมายถึง โอกาสในการเติบโตอย่างมีอาชีพเช่นเดียวกับความปลอดภัยและมั่นคงในหน้าที่การงาน ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และความสามารถ ให้โอกาสพนักงานได้ใช้ความรู้และทักษะ

5. การบูรณาการทางสังคมในองค์กร (Social Integration) หมายถึง ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน เคารพตนเอง ได้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นหนึ่งเดียวกัน มิตรภาพ ความเท่าเทียมกันทางสังคม การเปลี่ยน ฐานะทางสังคม และแลกเปลี่ยนข้อมูล

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง องค์กรปกครองผู้ปฏิบัติงาน ด้วยหลักกฎหมายและความเสมอภาค มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล ส่งเสริม ให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ให้โอกาสที่ผู้ปฏิบัติแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (Total Life Space) หมายถึง การให้ โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานอย่างสมดุล องค์กรต้องกำหนดชั่วโมงใน การทำงานที่เหมาะสมเพื่อเลี่ยงการที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานมากเกินไปและใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสม

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง การที่องค์กรรับผิดชอบ และทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพ พนักงานเกิดความรู้สึกรักภูมิใจใน องค์กรของตนเอง มีแนวโน้มจะเคารพตนเองและรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน การที่พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เป็น ธรรมในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและมีโอกาสที่จะพัฒนาความสามารถ เติบโตอย่างมั่นคง โดยมีประชาธิปไตยในองค์กรและการบูรณาการทางสังคม เพื่อความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับ การทำงานตลอดจนเป็นประโยชน์ต่อสังคม

องค์ประกอบและปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงาน

เฮาส์ และ คัมมิง (House and Cumming, 1985: 235-238, อ้างถึงใน วรเทพ เวียงแก, 2558: 19) ได้กำหนดองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงานประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าจ้างที่รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรม หรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ก่อให้เกิด สุขภาพที่ไม่ดีและควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริม สุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมของตนเอง และความรู้สึกทำหายอันเกิดจากการทำงานของตน

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) ผู้บริหารควรจะให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของตน อันจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมความรู้สึกรู้สึกในคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกท้าทายอันเกิดจากการทำงานของตน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) ควรจะให้ความสำคัญดังต่อไปนี้

4.1 งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานอันจะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

4.2 ความรู้และทักษะใหม่ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้

4.3 การให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน

5. บูรณาการทางสังคม (Social Integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญและเห็นว่าตนเองมีคุณค่า อันจะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระในความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตน ถ้าเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น มีความรู้สึกว่าจะไม่มีการแข่งขันในองค์กร และมีความรู้สึกว่าคุณค่าการมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionals) ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางอย่างไร และผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องแนวทางของตนอย่างไร คำตอบของคำถามนี้จะแตกต่างกันไปทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่าจะให้ความเคารพต่อบุคคลมากน้อยเท่าใด ทนทานต่อความแตกต่างได้มากเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Total Life Space) งานของบุคคลหนึ่งควรจะมีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลาความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทางซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว ตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การปฏิบัติงานในสังคม (Social Relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคมจะเป็นการทำให้เกิดคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าคุณค่าการของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต (สินค้า) การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ เป็นต้น

ซูติมา เทียนใส (2551: 15) กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเป็นที่ต้องการและปรารถนาของบุคคลในองค์กร จะต้องประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพชีวิต โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จัดเวลาตนเองให้เหมาะสมและสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ความเป็นประโยชน์

ของงานที่มีลักษณะที่มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม โดยองค์ประกอบเหล่านี้มีผลต่อการทำงานของบุคคลในองค์กร ซึ่งหากขาดองค์ประกอบอย่างใดอย่างหนึ่งหรือมีการจัดการไม่เหมาะสม อาจทำให้ประสิทธิภาพผลผลิตของงานลดลงได้

ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แฮคแมน และ ซุตเติล (Hackman and Suttle, 1987 อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร, 2541) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาย อันได้แก่ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรนอกจากนั้นยังได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการทำงานมากมาย ได้แก่

1. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง
2. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน (สร้างความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงาน)
3. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร (เกิดความผูกพันต่อองค์กร)

นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพกายสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออกจากงาน ลดอุบัติเหตุและส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

เด็สเลอร์ (Desslers, 1991 อ้างถึงใน นาริรัตน์ สร้อยสกุล, 2544) กล่าวว่าว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญกำลังใจ และเกิดผลดีในทางจิตวิทยาสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร

กอร์ดอน (Gordon, 1991, อ้างถึงใน นาริรัตน์ สร้อยสกุล, 2544) กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมใน การแก้ไขปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหารและสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” จะมีผลโดยตรงต่อคน ทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้าง พื้นฐานของงาน และระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัล ให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานมีหลาย ๆ บริษัท ได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้โดยในระยะแรกเน้นการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงผลผลิตและลดต้นทุน โดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่ม คล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพจะมีการประชุมกันภายในกลุ่ม ให้พนักงานเสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน การเพิ่ม

คุณค่างานที่ทำ ซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานไปใช้พบว่า พนักงานเกิดความพึงพอใจและผลผลิตเพิ่มมากขึ้น อัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานลดลงตามไปด้วย

ชคูเลอร์ และคณะ (Schuler et. al., 1989 อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร, 2541) กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึง
 - 4.1 การลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนประกันด้านสุขภาพ
 - 4.2 การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการประกัน จากปริมาณของกาเบิกจ่ายลดลง
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมากและความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การและการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์การจากความเชื่อถือของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีต่อองค์การ
7. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การใช้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพในสิทธิของพนักงาน

กรีนเบอร์ก และ บารอน (Greenberg and Baron, 1995 อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร, 2541) กล่าวเสริมว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ประการ คือ

1. ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และลดอัตราการเปลี่ยนงาน
2. ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น
3. เพิ่มประสิทธิผลขององค์การ (เช่น ในเรื่องของผลกำไรที่เพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์การ) อย่างไรก็ตาม การที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการ ฝ่ายบริหารและพนักงานจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนร่วมกัน และแผนนั้นต้องได้ถูกนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์

ชูดิมา เทียนใส (2551: 16) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีประโยชน์ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกที่ดีต่อตนเองต่องานต่อองค์การ ขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีลดอัตราการขาดงาน การลาออกจากงาน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีผลลัพธ์ทำให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การมากขึ้นด้วย

ขวัญกมล สาระบุตร (2543: 37) ได้กล่าวว่า การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในการทำงานจะส่งผลให้การทำงานของแรงงานมีความสุขความพอใจที่จะทำงาน จึงทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ บรรยากาศในองค์กรเกิดความรักความเข้าใจ ความสามัคคีและมีเป้าหมายเดียวกันคือเพื่อมุ่งไปสู่การเพิ่มผลผลิต ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรในที่สุด และได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality

of Work Life) ว่าการทำงานได้ดีถูกต้องปลอดภัยและมีความพอใจในงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน จะเกิดขึ้นได้ นอกจากจะต้องมีการพัฒนาทักษะการทำงานแล้ว ควรมีการเน้นพัฒนาจิตลักษณะที่เอื้อ ให้เกิดการทำงานอย่างแข็งขันและช่วยป้องกันมิให้เกิดปัญหาในการทำงานจิตลักษณะเหล่านี้ได้แก่

1. ทักษะคิดคำนึงที่มีต่อการทำงานและสถานการณ์แวดล้อมทั่วไป
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รวมถึงความมีมานะพากเพียรไปสู่ความสำเร็จ
3. ความเชื่ออำนาจในตนหรือเชื่อในความสามารถและการกระทำของตนเอง
4. การมุ่งอนาคตควบคุมตน คือมองเห็นความก้าวหน้าในอาชีพและรู้กาลเทศะอดใจรอ

ได้ปฏิบัติตนได้เหมาะสม

5. มีจริยธรรม ซื่อตรง ซื่อสัตย์เห็นประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานทำให้เกิด ประโยชน์ 3 ประการ คือ

1. ประโยชน์ต่อองค์การ คือ ความพึงพอใจและสร้างความผูกพันในองค์การ จนนำไปสู่ ความตั้งใจอยู่ในองค์การความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมากและความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงาน มีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การและการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มประสิทธิผลขององค์การ (เช่น ผลกำไรที่เพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์การ)

2. ประโยชน์ต่อตัวบุคคล คือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง เพิ่มความพึงพอใจใน การทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงาน มีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น

3. ประโยชน์ต่องาน คือ ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงาน ที่ลดลง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความหมายของความพึงพอใจ

Schermerhorn, Hunt, and Osborn (2003) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจในงาน ไว้ว่า เป็นระดับที่บุคคลรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบกับงานของตนเอง เป็นทัศนคติและการตอบสนองทาง อารมณ์ต่องานใดงานหนึ่งรวมถึงสภาพร่างกายและสังคมของสถานที่ทำงาน จากมุมมองของทฤษฎี สองปัจจัยของ Herzberg นั้นความพึงพอใจในงานบางประการควรสร้างแรงบันดาลใจและนำไปสู่ ความสัมพันธ์ในการจ้างงานที่ดีและการปฏิบัติงานในระดับสูง โดยมี 5 ด้านที่ใช้วัดความพึงพอใจในงาน ตามดัชนี ได้แก่

1. ด้วงาน (Work) คือ ความรับผิดชอบ ความสนใจ และการเติบโต
2. คุณภาพในการจัดการดูแล (Quality of supervision) คือ การช่วยเหลือด้านเทคนิค และการสนับสนุนด้านสังคม
3. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Relationships with co-workers) คือ การเป็นอันหนึ่งเดียวกัน และการเคารพกันทางสังคม
4. โอกาสในการเลื่อนขั้น (Promotion opportunities) คือ โอกาสในการก้าวหน้าในอนาคต

5. ค่าตอบแทน (Pay) คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและความเท่าเทียม

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2540: 98) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่าเป็นภาวะของอารมณ์และความรู้สึกที่ดีโดยมีผลมาจากประสบการณ์การทำงานของคุณคนนั้น และภาวะความรู้สึกนี้จะมากขึ้นหรือน้อยขึ้นอยู่กับการทำงานของคุณคนนั้นว่าได้มีการตอบสนองความต้องการทางกายภาพและจิตใจมากน้อยเพียงใด

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2555: 125) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความรู้สึกทางบวกที่มีต่อการทำงานซึ่งเกิดจากการที่บุคคลได้ปฏิบัติงาน ความพึงพอใจนั้นทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

Smith (1965 อ้างถึงใน เทวินทร์ กองพร, 2541: 41) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการบ่งบอกระดับความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องานนั้น ว่าได้มีการตอบสนองความต้องการของเขามากหรือน้อยเพียงใด ในด้านร่างกาย จิตใจและสภาพแวดล้อม

Vroom (1964 อ้างถึงใน อารี เพชรนุด, 2530) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานของตนโดยใช้คำว่าทัศนคติที่มีต่องานหรือjob attitudes แทนได้ ซึ่งทัศนคติบวกเทียบได้ว่าพึงพอใจกับการทำงานและทัศนคติลบเทียบได้ว่าไม่พึงพอใจกับการทำงาน

Randolph (1985: 20 อ้างถึงใน สุพิชญา อรเคนทร์เนตร, 2553: 18) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจหรือไม่พอใจในการทำงาน เป็นทัศนคติที่ได้ในการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเหมาะสมระหว่างตัวบุคคลและงาน

Blum and Naylor (1968: 364) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่าเป็นทัศนคติ ที่มีผลมาจากงานและปัจจัยแวดล้อม เช่น ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อม โอกาสในการเติบโต ความเที่ยงธรรมของผู้บังคับบัญชา และความเหมาะสมของงาน เป็นต้น

Robbins and Judge (2010) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่า เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้ดีต่องานที่ทำ และเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลเกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถที่มี ทั้งนี้ ความพึงพอใจในงานยังเกี่ยวข้องกับทัศนคติของบุคคล

ที่มีต่องานอีกด้วย กล่าวคือ บุคคลที่มีความพึงพอใจในงานในระดับสูง จะมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับงานของตนเอง ในทางกลับกันบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานต่ำหรือไม่พึงพอใจเลย ก็จะมีทัศนคติที่ตรงข้าม

สรุปความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน จากการศึกษาของ Schermerhorn, Hunt, and Osborn; Vroom และ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้พูดถึงความพึงพอใจในการทำงานเป็นระดับความรู้สึกเชิงบวกกับงานของตนเองที่ได้ปฏิบัติงาน ความพึงพอใจนั้นทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน ตลอดจนทัศนคติที่มีต่องาน จากที่ Randolph, Blum and Naylor และ Robbins and Judge ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นทัศนคติที่ดีในการทำงานที่มีผลมาจากงานและปัจจัยแวดล้อม บุคคลที่มีความพึงพอใจในงานในระดับสูง จะมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับงานของตนเอง ในทางกลับกันบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานต่ำหรือไม่พึงพอใจเลย ก็จะมีทัศนคติที่ตรงข้าม

จากข้างต้นผู้วิจัยได้สรุปความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า เป็นภาวะของอารมณ์และความรู้สึกทางบวกที่มีต่อการทำงานโดยมีผลมาจากประสบการณ์การทำงานของบุคคลนั้น แสดงให้เห็นถึงความเหมาะสมระหว่างตัวบุคคลและงาน ความพึงพอใจนี้จะทำให้เกิดความรู้สึกดีต่องานที่ทำ และเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลเกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถที่มี โดยมีดัชนี 5 ด้านที่ใช้วัดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ด้วงาน คุณภาพในการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและค่าตอบแทน

ทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน

Hackman และ Oldham ได้เสนอแนวคิดเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน ในปี ค.ศ. 1980 ได้อธิบายเกี่ยวกับแนวคิดการทำงาน เชื่อว่ามีมิติของงานจะมีผลกระทบต่อสภาวะจิตใจของบุคคลและส่งผลต่อไปยังผลลัพธ์ในเรื่องผลงานและความพึงพอใจของบุคคลที่ปฏิบัติ โดยมีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้ (ธัญพร สุวรรณคาม, 2559)

1. ทักษะหลากหลาย (Skill Variety) หมายถึง ในการทำงานนั้นผู้ทำได้ใช้ความรู้หรือทักษะที่มีระดับความหลากหลายของงานต่าง ๆ ที่พนักงานจำเป็นต้องทำโดยจะต้องใช้ทักษะ ความชำนาญและความสามารถที่แตกต่าง ในการทำงานให้สำเร็จ เมื่อพนักงานต้องใช้ทักษะที่มีความหลากหลายก็จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ท้าทาย สนุกไปกับการทำงาน และจะทำให้ผลการปฏิบัติงานนั้นนำไปสู่ทักษะทางด้านต่าง ๆ ที่หลากหลายมากขึ้น ยิ่งท้าทายมากเท่าไรก็ยิ่งเพิ่มคุณค่ามากขึ้น
2. ความชัดเจนของงาน (Task Identity) หมายถึง กระบวนการที่ทำให้พนักงานแต่ละคนที่สามารถปฏิบัติงานได้ ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งงานเสร็จสิ้น ความเกี่ยวเนื่องกันของงาน หรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเกิดผลงานให้เห็นอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม
3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง งานนั้น ๆ การที่รู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่องานที่ทำ มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อหน่วยงานและองค์กรแค่ไหน เมื่อพนักงานมี

ความรู้สึกว่าตนเองสำคัญกับองค์กรแล้วนั้น ก็จะทำให้พนักงานเกิดความรอบคอบและมีความสำนึก รับผิดชอบในงานมากยิ่งขึ้น

4. ความอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระในการทำงาน สามารถกำหนดขั้นตอนการทำงานได้ด้วยตนเอง มีอิสระในการตัดสินใจ มีขอบเขต ความรับผิดชอบสูง รวมทั้งมีอำนาจในการพิจารณาและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น อีกทั้งสามารถคิด ริเริ่มการทำงานใหม่ ๆ

5. ผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานได้ ทราบถึงผลสะท้อนกลับหรือผลลัพธ์การทำงานและประสิทธิภาพของงานที่ทำ ซึ่งผลสะท้อนกลับนั้น จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้น

จากข้างต้นผู้วิจัยได้สรุป แนวคิดของ Hackman และ Oldham การทำงานจะมีผลกระทบ ต่อสภาวะจิตใจของบุคคลและส่งผลต่อไปยังผลลัพธ์ในเรื่องผลงานและความพึงพอใจของบุคคลผ่านทักษะ ที่หลากหลายความสำคัญและความชัดเจนของงานกลายเป็นผลสะท้อนกลับงานนั้นประสบความสำเร็จ หรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

แนวคิดของ Myers (1970: 124) ได้เสนอแนวคิดการจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยมุ่งเน้นไปที่เป้าหมายของงาน ที่จะให้ได้ผลเชิงปฏิบัติ ควรมีลักษณะดังนี้

1. งานนั้นต้องมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัวจึงจะมีความหมายสำหรับผู้ทำ
2. ต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้ โดยมีระบบและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ
3. เป้าหมายของงานต้องมีลักษณะ ดังนี้
 - 3.1 ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย
 - 3.2 ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง
 - 3.3 งานที่ปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ
 - 3.4 เป็นงานท้าทาย
 - 3.5 งานนั้นจะต้องสามารถทำสำเร็จได้ เป้าหมายของงานที่วางไว้นั้นจะต้องสนอง

ความปรารถนาในความก้าวหน้า เลื่อนตำแหน่ง เป็นที่ยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดี และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นทางสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

จากข้างต้นผู้วิจัยได้สรุป แนวคิดของ Myers เป็นแนวคิดการจูงใจให้เกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน โดยมุ่งเน้นไปที่เป้าหมายของงาน งานนั้นต้องมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว มีเป้าหมายและวัดความสำเร็จได้

ทฤษฎีความคลาดเคลื่อน (Discrepancy Theory)

Locke ผู้พัฒนาทฤษฎีนี้ ระบุว่าความพึงพอใจในการทำงานมาจากสิ่งที่คุณคนให้รู้สึกว่ามี ความสำคัญมากกว่าการเติมเต็มความต้องการของพวกเขา โดยพิจารณาจากความแตกต่างระหว่างสิ่ง

ที่ต้องการในงานและสิ่งทีในงานมี ทั้งนี้ บุคคลให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมาย ยังมีอิสระในการทำงานมากเท่าใด และจะลดความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจมากเท่านั้น เมื่อไม่เป็นไปตามความคาดหวัง บุคคลจะเห็นคุณค่าเฉพาะงานเท่านั้น แต่ความพึงพอใจของเขาจะได้รับผลกระทบอย่างมากเชิงลบ ถ้าไม่ตรงกับความคาดหวัง แต่ถ้าตรงกับความคาดหวังความพึงพอใจนั้นจะเป็นบวก (Edwin, 1976: 1342 อ้างถึงใน สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2541: 134)

ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

Adams (1965) เสนอทฤษฎีความเสมอภาคจากความคิดที่ว่า บุคคลย่อมต้องการความเสมอภาคทางสังคม โดยพิจารณาจากผลตอบแทนที่ได้รับ (Output) โดยมีพฤติกรรมและคุณสมบัติที่บุคคลนั้นมีและใช้กับงานเป็นตัวป้อน (Input) ระดับความเสมอภาคเกิดจากการเปรียบเทียบตัวป้อนต่อผลตอบแทน เมื่อทราบระดับความเสมอภาคแล้ว ก็จะสามารถทำนายพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลนั้นได้ Adams ได้อธิบายไว้ว่า บุคคลเปรียบเทียบตัวป้อนของเขา (เช่น การศึกษา ประสบการณ์ อาวุโส สถานภาพ ความรู้ความสามารถ และอื่น ๆ) กับผลตอบแทนที่ได้รับ (เช่น ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งการเป็นที่ยอมรับ) กับเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนกที่ทำงานลักษณะเดียวกัน หรือบุคคลในความคิดของบุคคลนั้นก็ได้ว่ามีความเท่าเทียมกันหรือไม่ ซึ่งในความเป็นจริงอาจจะมีเสมอภาค แต่บุคคลอาจจะรู้สึกว่าไม่เท่าเทียม บุคคลนั้นจึงเลือกที่จะเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อให้เกิดความเสมอภาค ในทางปฏิบัติผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม พนักงานส่วนใหญ่ มักประเมินว่าตนเองทำงานหนักกว่าผู้อื่น และคิดว่าผู้อื่นได้ผลตอบแทนมากกว่าตนเอง พนักงานจะมีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานสูงเมื่อเขาได้รับรู้ว่ามีค่าเท่าเทียม แต่ถ้าพนักงานพบว่าผู้ทำงานลักษณะเดียวกันได้รับผลตอบแทนสูงกว่าหรือได้รับผลตอบแทนเท่ากัน แต่ทำงานน้อยกว่า จะมีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานน้อยลง เมื่อใดที่พนักงานเกิดการรับรู้ความไม่เท่าเทียม เขาจะพยายามทำให้เกิดความเท่าเทียมนั้น โดยการลดระดับตัวป้อนหรือเรียกร้องการเพิ่มผลตอบแทนหากเทียบกับคนที่ทำงานลักษณะเดียวกัน ทำให้เกิดการรับรู้ 3 แบบ คือ

1. ผลตอบแทนเหมาะสม (Equitably Rewarded) พนักงานรับรู้ว่ามีตัวป้อนและผลตอบแทนนั้น เหมาะสม ทำให้ความพึงพอใจและแรงจูงใจยังคงอยู่ หากมีคนที่ได้รับผลตอบแทนสูงกว่า ก็เข้าใจว่าเป็นเพราะบุคคลนั้นมีตัวป้อนที่สูงกว่า เช่น มีการศึกษาและประสบการณ์สูงกว่า เป็นต้น
2. ผลตอบแทนต่ำไป (Under-rewarded) เมื่อพนักงานรับรู้ว่ามีตัวป้อนสูงแต่ได้รับผลตอบแทนต่ำกว่า เขาจะพยายามลดความไม่เสมอภาคหลายวิธี เช่น เรียกร้องขึ้นค่าจ้าง ทำงานน้อยลง มาสายหรือขาดงานบ่อยครั้ง เปลี่ยนงาน
3. ผลตอบแทนสูงไป (Over-rewarded) การรับรู้ว่ามีตัวป้อนสูงไปไม่มีปัญหาต่อพนักงาน แต่พนักงานจะพยายามลดความไม่เสมอภาคนั้น เช่น ทำงานหนักขึ้น พยายามเพิ่มผลตอบแทนให้ผู้อื่น เป็นต้น

จากข้างต้นผู้วิจัยได้สรุปทฤษฎีความเสมอภาค เป็นความต้องการความเสมอภาคทางสังคม การที่บุคคลจะสามารถรับรู้ถึงความเท่าเทียม บุคคลนั้นจึงเลือกที่จะเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อให้เกิดความเสมอภาค ในทางปฏิบัติผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมและ ยุติธรรม

ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาวิจัยของกรีนและคราฟ ทำให้สามารถสรุปแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 แนวทาง ดังนี้ แนวทางแรก คือ ความพึงพอใจทำให้เกิดการปฏิบัติงาน โดยกลุ่มนี้เชื่อว่าผู้ที่มีความสุขจะสามารถสร้างผลผลิตของชิ้นงานได้ ส่วนแนวทางที่สอง คือ การปฏิบัติงานทำให้เกิดความพึงพอใจ กลุ่มนี้จะเชื่อว่าผลงานที่ดีจะสร้างความพึงพอใจให้กับบุคคลได้ สุดท้ายแนวทางที่สาม คือ รางวัลเป็นปัจจัยของความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน โดยกลุ่มนี้จะมองว่ารางวัลเป็นตัวแปรต้นที่จะทำให้เกิดทั้งความพึงพอใจและการปฏิบัติงานได้ (อุทุมพร รุ่งเรือง, 2555)

ทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงานของคูเปอร์ (Cooper) ทฤษฎีกล่าวว่า ความต้องการในการทำงานเป็นแรงจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยแรงจูงใจนั้นเกิดขึ้นได้จากทั้ง สิ่งจูงใจจากภายนอกและภายในตัวบุคคล ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานจึงต้องการสิ่งจูงใจเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตน โดยพบว่าความต้องการตามทฤษฎีคูเปอร์ ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ ได้ทำงานที่ตนเองชอบและสนใจ, มีอุปกรณ์ที่ดีและอำนวยความสะดวกในการทำงาน, ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม, มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน, มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี โดยรวมทั้งสถานที่และ ชั่วโมงในการทำงาน, ความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน และได้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาที่ตนเองยกย่องนับถือ (อุทุมพร รุ่งเรือง, 2555)

Hackman และ Oldham ได้เสนอแนวคิดเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน ในปี ค.ศ. 1980 โดยมีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้ (ธัญพร สุวรรณคาม, 2559)

ทักษะหลากหลาย (Skill Variety) หมายถึง ระดับความหลากหลายของงานต่าง ๆ ที่พนักงานจำเป็นต้องทำโดยจะต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถที่แตกต่าง ในการทำงานให้สำเร็จ เมื่อพนักงานต้องใช้ทักษะที่มีความหลากหลายก็จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกรู้สึกท้าทาย สนุกไปกับงาน และจะทำให้ผลการปฏิบัติงานนั้นนำไปสู่ทักษะทางด้านต่าง ๆ ที่หลากหลายมากขึ้น

ความชัดเจนของงาน (Task Identity) หมายถึง กระบวนการที่ทำให้พนักงานแต่ละคนที่สามารถปฏิบัติงานได้ ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งงานเสร็จสิ้น และเกิดผลงานให้เห็นอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม

ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง การรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่องานที่ทำ มีความสำคัญต่อหน่วยงานและองค์กร เมื่อพนักงานมีความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญกับองค์กรแล้ว นั้น ก็จะทำให้พนักงานเกิดความรอบคอบและมีความสำนึกรับผิดชอบในงานมากยิ่งขึ้น

ความอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระในการทำงาน สามารถกำหนดขั้นตอนการทำงานได้ด้วยตนเอง มีอิสระในการตัดสินใจ มีขอบเขตความรับผิดชอบสูง รวมทั้งมีอำนาจในการพิจารณาและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น อีกทั้งสามารถคิดริเริ่มการทำงานใหม่ ๆ

ผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback) หมายถึง การที่พนักงานได้ทราบถึงผลสะท้อนกลับหรือผลลัพธ์การทำงานและประสิทธิภาพของงานที่ทำ ซึ่งผลสะท้อนกลับนั้นจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับความตั้งใจอยู่ในองค์กร

ความหมายของความตั้งใจอยู่ในองค์กร

พงค์ หรดาล (2540) ได้ให้ความหมายของความตั้งใจอยู่ในงาน ไว้ว่า การตอบสนองความต้องการให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและผูกพันกับองค์กร ทำให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความสามารถอยู่ในองค์กรนานอย่างเต็มใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2555) ได้ให้ความหมายของความตั้งใจอยู่ในงาน ไว้ว่าเป็นกระบวนการรักษาบุคลากรในหน่วยงาน ให้เกิดความพึงพอใจและอยู่กับหน่วยงานให้ได้ยาวนานที่สุด โดยทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร (2551) ได้ให้ความหมายของความตั้งใจอยู่ในงาน ไว้ว่า การที่บุคคลเข้ามาทำงานในองค์กรระยะหนึ่งและยังคงทำงานอยู่ถึงปัจจุบัน

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2552) ได้ให้ความหมายของความตั้งใจอยู่ในงาน ไว้ว่า เป็นการรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้ความสามารถให้มีความผูกพันกับองค์กร และสามารถปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาวและมีประสิทธิภาพ

Neuhauser (2002) ได้ให้ความหมายของความตั้งใจอยู่ในงาน ไว้ว่า เป็นการรักษาบุคลากร โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เกิดความจงรักภักดีและผูกพัน

Mathis and Jackson (2004) ได้ให้ความหมายของความตั้งใจอยู่ในงาน ไว้ว่า การรักษาบุคลากรที่มีทักษะความชำนาญในการทำงานให้คงอยู่กับองค์กรได้ยาวนานที่สุด เพื่อให้ไม่มีการสรรหาคัดเลือก และอบรมบุคลากรใหม่เข้ามาทำงาน

Heneman and Judge (2004) ได้ให้ความหมายของความตั้งใจอยู่ในงาน ไว้ว่า เป็นการรักษา บุคลากรให้คงอยู่จำนวนบุคลากร คุณภาพของบุคลากรให้เพียงพอกับการปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากบุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารงาน

Taylor, Derek, and Hall (2005) ได้ให้ความหมายของความตั้งใจอยู่ในงาน ไว้ว่า เป็นกลยุทธ์ที่ดีที่สุดในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กร ซึ่งองค์กรต้องมีแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี

สรุปความหมายของความตั้งใจอยู่ในองค์กร จากการให้ความหมายของ พงศ์ ทรดาล และ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ความตั้งใจอยู่ในองค์กร ไว้ว่า เป็นการการตอบสนองความต้องการให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและผูกพันกับองค์กรอยู่กับหน่วยงานให้นานที่สุด โดยทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการให้ความหมายของ Mathis and Jackson และ Heneman and Judge เป็นการรักษาบุคลากรที่มีทักษะความชำนาญในการทำงานให้คงอยู่กับองค์กรได้นานที่สุดเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Taylor, Derek and Hall ที่ว่าความตั้งใจอยู่ในงานเป็นกลยุทธ์ที่ดีที่สุดในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กร

ผู้วิจัยได้สรุปความหมายของความตั้งใจอยู่ในองค์กร ไว้ว่า เป็นความต้องการปฏิบัติงานอยู่ต่อในองค์กรอย่างต่อเนื่องในระยะยาว นับเป็นกระบวนการรักษาพนักงานให้ผูกพัน จงรักภักดีต่อองค์กรและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดของความตั้งใจอยู่ในองค์กร

ความพึงพอใจในงานจะสัมพันธ์ไปถึงการคงอยู่ในงาน Mathis and Jackson (2004) ได้กล่าวว่า การจะให้บุคคลอยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน ตั้งอายุ 5 ปีจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร (Characteristics of the Employer) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจที่จะปฏิบัติงานต่อ หรือจะลาออกจากองค์กรของบุคลากร ในแง่ของวัฒนธรรม ค่านิยมองค์กร กลยุทธ์ โอกาส และการบริหารจัดการองค์กร ความต่อเนื่องของงานและความมั่นคงในงาน ทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดี มีความตั้งใจอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน
2. ปัจจัยด้านออกแบบงานและการทำงาน (Job Design and Work) ลักษณะงานที่ดีเปรียบเสมือนแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรคนอยาก การออกแบบงานจึงเป็นสิ่งที่มามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กร รวมถึงความยืดหยุ่นในการทำงาน ความสมดุลของชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว อย่างการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ การในวันลา แก่บุคลากร เป็นต้น
3. ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ (Organizational Career Opportunities) ให้โอกาสบุคลากรได้ก้าวหน้าในงานและเปลี่ยนแปลงบทบาทการทำงานสู่สายงานใหม่ องค์กรต้องให้ความสำคัญเรื่องการพัฒนาทางอาชีพอย่างการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และวางแผนด้านอาชีพให้พนักงานทราบถึงความก้าวหน้า โดยเฉพาะบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี นั้นต้องการการสนับสนุน และโอกาสในการพัฒนาทักษะ จะทำให้พนักงานพึงพอใจในงานทุ่มเทต่อองค์กรมากขึ้นและคงอยู่ในองค์กรต่อไป
4. ปัจจัยด้านการให้รางวัล (Reward and retention) นอกจากเงินเดือนที่ให้แก่บุคลากรแล้ว ยังมีการตอบแทนพนักงาน ไม่ได้มาในรูปแบบของเงิน เช่น สิทธิพิเศษ การจัดให้มีสถานที่พักผ่อน

ในที่ทำงาน การได้รับการยอมรับ คำชมจากหัวหน้า เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากร จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร

5. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในองค์กร (Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) ความมี สัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีนโยบาย ด้านบุคลากรอย่างเหมาะสม ความยุติธรรมของการจัดการระเบียบวินัย ล้วนมีผลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กร

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2555) กล่าวว่า เป็นกระบวนการรักษาบุคลากรในหน่วยงาน ให้เกิดความพึงพอใจและอยู่กับหน่วยงานให้นานที่สุด โดยทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล เป็นลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ระดับเงินเดือน เป็นต้น

2. ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน ทักษะในการทำงาน ขนาดของหน่วยงาน โครงสร้างของหน่วยงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ เป็นต้น

3. ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสการก้าวหน้า สภาพแวดล้อม การทำงาน เพื่อนร่วมงาน อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ การสื่อสารกับหัวหน้า เป็นต้น

Dibble (1999) กล่าวว่า มี 4 องค์ประกอบ ที่ใช้ในการบริหารเกี่ยวกับความตั้งใจอยู่ใน งานของบุคลากร ได้แก่

1. ค่าตอบแทน ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการ
2. การพัฒนาและโอกาสในการก้าวหน้า คือ การได้เรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะและมีโอกาส ในการก้าวหน้าในองค์กร

3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ การบริหารจัดการเกี่ยวกับระเบียบในการปฏิบัติงาน และผลในการปฏิบัติงาน

4. งาน ครอบครั้ว และเวลาที่ยืดหยุ่น คือ ความสมดุลของการใช้ชีวิตกับครอบครัวชีวิต การทำงาน โดยมีเวลาที่ยืดหยุ่นในการทำงาน

จากข้างต้นผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดของความตั้งใจอยู่ในองค์กร เป็นความพึงพอใจในงานจะ สัมพันธ์ไปถึงการคงอยู่ในงานได้อย่างยาวนาน ต้องอาศัยปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ปัจจัยด้าน ออกแบบงานและการทำงาน ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านการให้รางวัล ปัจจัย ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในองค์กร และกระบวนการรักษาบุคลากรในหน่วยงาน ให้เกิด ความพึงพอใจและอยู่กับหน่วยงานให้นานที่สุด จะประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านบุคคล ด้านการทำงาน ปัจจัยด้านการจัดการ อาจรวมถึงค่าตอบแทน ความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมและครอบครัว

ทฤษฎีการคงอยู่ของ Taunton, Krampitz, and Wood

Taunton, Krampitz, and Woods (1989) กล่าวถึงปัจจัยในทฤษฎีเรื่องของการคงอยู่ (Theory Model Retention) ไว้ 4 ด้าน ได้แก่

1. ปัจจัยด้านบุคลากร (Employee characteristics) ได้แก่ ปัจจัยอันเกิดจากตัวบุคคล เช่น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน การศึกษาและภาระครอบครัว โอกาสที่จะได้ไปทำงานส่วนอื่น
2. ปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ (Task requirement) ได้แก่ ปัจจัยอันเกิดจากลักษณะงาน เช่น การปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารกับผู้ร่วมงาน
3. ปัจจัยด้านองค์การ (Organizational characteristics) ได้แก่ ปัจจัยจากองค์การ เช่น การได้รับ โอกาสก้าวหน้าในการเปลี่ยนบทบาทในองค์การ
4. ปัจจัยด้านผู้บริหาร (Manager characteristics) ได้แก่ ปัจจัยอันเกิดจากผู้บริหารในองค์การ เช่น การบริหารงาน อำนาจ การเป็นผู้นำ

Heneman and Judge (2004) ได้สรุปวิธีการส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและการคงอยู่ในองค์การไว้ 10 วิธี ได้แก่

1. ให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน
2. ให้ค่าตอบแทนพิเศษเฉพาะ องค์การให้ค่าตอบแทนที่มากกว่าบริษัทคู่แข่ง จะสามารถดึงดูดพนักงานให้อยู่ต่อมากขึ้น
3. ให้รางวัลที่มีคุณค่า รางวัลนั้นควรปรับเพิ่มตามลำดับขั้น
4. ให้ค่าตอบแทนกับพนักงานที่อยู่กับองค์การเป็นระยะเวลานาน
5. ให้ค่าตอบแทนตามที่ตกลง ไม่ควรเพิ่มหรือลดมูลค่าของรางวัลนั้นเพราะจะทำให้พนักงานไม่พอใจและมองหางานใหม่
6. ความเสถียรของระเบียบการให้ค่าตอบแทน การเปลี่ยนระเบียบบ่อย จะทำให้พนักงานเกิดความสับสน ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
7. ให้ค่าตอบแทนตามความสามารถของแต่ละบุคคล องค์การให้ค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถของพนักงาน จึงจะดึงดูดให้พนักงานอยู่กับองค์การได้นานขึ้น
8. ความเหมาะสมและความยุติธรรม องค์การต้องมีความยุติธรรมในการบริหาร ให้ค่าตอบแทนเหมาะสมและเป็นธรรม ก่อให้เกิดความพึงพอใจและคงอยู่ในงานต่อไป
9. สื่อสารอย่างต่อเนื่อง พนักงานรับรู้ข่าวสารการเปลี่ยนแปลงในองค์การ เป็นการส่งเสริมให้เกิดความรู้ความเข้าใจอยู่ตลอด
10. ส่วนของผู้บริหาร ผู้บริหารมีอำนาจในการให้รางวัลหรือลงโทษพนักงานอย่างเป็นธรรม ถ้าผู้บริหารละเมิดสิทธิส่วนบุคคล ชมเชยพนักงาน จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจส่งผลเชิงลบต่อการคงอยู่ได้

Taylor et al. (2005) อธิบายว่า ปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน ได้แก่

1. ค่าตอบแทน (Pay) องค์กรจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ต้องเท่าเทียมกับบริษัทคู่แข่ง ซึ่งจะเป็นสิ่งดึงดูดให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรได้นาน
2. การบริหารความคาดหวัง (Managing Expectations) พนักงานใหม่เข้ามาทำงานในบริษัทด้วยความคาดหวังว่าจะได้รับการดูแลอย่างดีจากองค์กร ได้รับความตื่นเต้นและความท้าทายในการทำงาน ถ้าองค์กรสามารถทำได้ตามที่คาดหวัง ก็จะช่วยให้พนักงานอยู่กับบริษัทนานขึ้น
3. การสร้างแรงดึงดูด (Induction) เป็นการเตรียมความพร้อมพนักงานใหม่ก่อนเริ่มทำงาน โดยการอธิบายแนะนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของบริษัท การทำงานที่อาจจะมี การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดแนวทางการทำงานและยึดตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้
4. การปฏิบัติดูแลแบบครอบครัว (Family Friendly HR Practices) เป็นการดูแลพนักงานเสมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน ใส่ใจในเรื่องการทำงานและผลประโยชน์ที่พนักงานพึงได้รับ
5. การอบรมและการพัฒนา (Training and Development) เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานได้เพิ่มทักษะ ความรู้ เกิดความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรมากขึ้น
6. การปรับปรุงการคุณภาพในการบริหาร (Improving the quality of Management) การเลือกผู้บริหารงานที่เหมาะสมเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อพึงพอใจและคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน

Borda and Norman (1997) ศึกษาความสัมพันธ์ของการคงอยู่ในงานและอัตรา การขาดงานของพยาบาลใน Malta พบว่า พยาบาลที่มีความพึงพอใจในงาน มี สัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน พึงพอใจกับค่าตอบแทน มีโอกาสก้าวหน้าในงานและจะยังคงอยู่ในงานต่อไปอีก 12 เดือนข้างหน้า โดยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับพยาบาลชาย แต่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับพยาบาลหญิง แต่สัมพันธภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับ พยาบาลหญิง ความตั้งใจอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กับการขาดงานในพยาบาลหญิง แต่ไม่มี ความสัมพันธ์ในพยาบาลชาย และความกลัวที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ส่งผลต่อความสัมพันธ์ ของการคงอยู่ในงาน

Schermerhorn et al. (2003) ได้สรุปถึงสาเหตุที่บุคคลยังคงอยู่ในองค์กรมีดังนี้ มีโอกาสเติบโตในงาน การได้ทำงานที่มีความตื่นเต้น ท้าทาย การได้มีเพื่อนร่วมงานที่ดี การได้เป็นส่วนหนึ่งของทีม การมีผู้นำที่ดี ที่ทำงานมีความสุขสนุกสนาน และมีการจ่ายผลตอบแทนอย่าง ยุติธรรม

Corwin and Hengstberger (2005) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการคงอยู่ในงานของพยาบาลใหม่ในออสเตรเลีย การศึกษานี้ได้ทำขึ้น หลังจากนักเรียนพยาบาลจบการศึกษาประมาณครึ่งปี ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับช่วงเวลาของการสร้าง กลยุทธ์ที่สำคัญในการเพิ่มการคงอยู่ในงานของพยาบาล ด้วย

การสร้างแนวความคิดของตนเอง เนื่องจากมีการศึกษาในพยาบาลใหม่เช่นกัน และมองว่าการพัฒนาความคิดของพยาบาลใหม่แต่ ละคน นำไปสู่การทำนายแผนการคงอยู่ในงานต่อไป

จากข้างต้นผู้วิจัยได้สรุปทฤษฎีการคงอยู่ วิธีการส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและการคงอยู่ในองค์กรซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือ ค่าตอบแทนเหมาะสมกับความต้องการและยุติธรรม เข้ามาทำงานในบริษัทด้วยความคาดหวังว่าจะได้รับการดูแลอย่างดีจากองค์กร และการบริหารงานขององค์กรที่สร้างแรงดึงดูด อีกทั้งต้องมีการอบรมและการพัฒนาทักษะ ความรู้ของพนักงาน การปฏิบัติดูแลแบบครอบครัว เพื่อความสัมพันธ์ของการคงอยู่

ความสำคัญของการตั้งใจคงอยู่ในงาน

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2550) ได้อธิบายถึงความสำคัญ ของตั้งใจคงอยู่ในงานสามารถสรุปได้ว่าการที่บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในงานจะทำให้องค์กรไม่สูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพราะบุคลากรมีขวัญ กำลังใจในการทำงานตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและไม่คิดที่จะออกจากงาน ส่งผลให้องค์กรประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการรับบุคลากรใหม่และค่าใช้จ่ายในระหว่างการรอรับบุคลากรใหม่หรือเรียกบรรจุบุคลากรใหม่นอกจากนี้ก็จะส่งผลให้องค์กรมีความมั่นคงและมีโอกาสก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งเป็นการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรเพราะไม่มีการโยกย้ายหรือการลาออกของบุคลากรใหม่บ่อยครั้ง เนื่องจากองค์กรได้มีการดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นอย่างดี

Sudita (n.d. อ้างถึงใน ปริญา ทอสูงเนิน, 2549) ได้ให้ความสำคัญของคงอยู่กับองค์กรของบุคลากรไว้ดังนี้

1. ความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของบุคลากรจะสร้างความกระตือรือร้นความจงรักภักดี ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมาก เชื่อมโยงกับกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กรอีกทั้งส่งเสริมความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

2. ทำให้เกิดความจงรักภักดีในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูง

3. การเพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร ทำให้เกิดสัญลักษณ์ ประสิทธิภาพ ของบุคลากรแก่องค์กร

4. อัตราของความเสียหาย ความสูญเสียลดน้อยลง

5. ช่วยเพิ่มผลผลิตทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพของงาน บุคลากรมีขวัญ กำลังใจเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนช่วยส่งเสริมให้ธุรกิจขององค์กรเจริญเติบโต ก้าวหน้าในเส้นทางธุรกิจ

ในขณะที่เดียวกับ อุทัย หิรัญโต (2540) ได้กล่าวถึงความสำคัญ ของการคงอยู่ในงานไว้หลายประการ ดังต่อไปนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจนัก ในการทำงาน บุคลากรได้ใช้ศักยภาพของตนเองให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

2. เกื้อหนุนให้เกิด กฎ ระเบียบ แบบแผน และข้อบังคับขององค์กร ในการควบคุมพฤติกรรมของคนในองค์กร

3. ส่งเสริมให้เกิดความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะของบุคลากรในองค์กร

4. เกื้อหนุนและจูงใจให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ

5. ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งเดียวกัน เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธาและจงรักภักดีในองค์กร

นอกจากนี้ Greenberg (n.d. อ้างถึงใน ปริญา ทอสูงเนิน, 2549) ได้ศึกษาพบว่า บุคลากรที่ไม่มีความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรนั้นก่อให้เกิดผลเสียกับองค์กรดังต่อไปนี้

1. อัตราการออกจากงานสูง (Higher employee turnover) และบุคลากรที่ลาออกนั้นได้นำความรู้และประสบการณ์การทำงานที่ได้สะสมมาจากสถานที่ทำงานเดิมนำไปปรับใช้ในสถานที่ทำงานใหม่

2. ผลการปฏิบัติงานลดลง (Diminished Performance) สมรรถนะการทำงานขององค์กรลดลงจนกว่าบุคลากรที่เข้ามาใหม่จะได้รับการฝึกฝน จนถึงขั้น ที่สามารถจะปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพที่มีอยู่

3. การสูญเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม (Lost Training Dollars) สูญเสียทั้งทางด้านเวลาและเงินที่ลงทุนไปกับการรับสมัครการคัดเลือกและฝึกอบรมบุคลากรใหม่และเงินที่ได้ลงทุนไปกับการพัฒนาสำหรับบุคลากรที่จากไป ถือว่า สิ่งที่ได้ทำมาทั้งหมดสูญเปล่า

4. ขวัญกำลังใจลดลง (Lower Morale) บุคลากรที่ยังคงอยู่ยังองค์กรนั้นอาจจะต้องมีภาระหน้าที่ใหม่เพิ่มขึ้น ทำให้ภาระหน้าที่รับผิดชอบมากเกินไป ทำให้บุคลากรรู้สึกเครียด ท้อแท้ เบื่อหน่ายไม่มีกำลังใจในการทำงาน ซึ่งถือเป็นอุปสรรคในการทุ่มเทความสามารถของบุคลากรต่อองค์กร

จากแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญ ของความตั้งใจคงอยู่ในงาน จะเห็นได้ว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงานมีความสำคัญ อย่างมากต่อองค์กร บุคลากรที่มีความตั้งใจคงอยู่ในงานจะมีความสุขในการทำงาน ย่อมส่งผลให้ผลงานที่ได้มานั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรจะมีความทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และแม้ในยามที่องค์กรประสบปัญหาบุคลากรก็จะร่วมมือร่วมใจกันฝ่าฟันปัญหาเพื่อช่วยให้องค์กรผ่านพ้นวิกฤตนี้ไปได้ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพัน ความจงรักภักดีต่อองค์กรทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปด้วยประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ นอกจากนี้บุคลากรที่มีความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรย่อมพุดถึงองค์กรในแง่ดีมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรทำให้องค์กรมีความน่าเชื่อถือและเจริญเติบโตในที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ. พระนครศรีอยุธยา นอกจากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวไปข้างต้นแล้ว ผู้วิจัยสามารถระบุนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

นิตยา วันทยานันท์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาล วิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่าระดับความตั้งใจอยู่ในงานและระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์การโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.20, SD = .83$ และ $M = 3.25, SD = .52$) ปัจจัยด้านองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจอยู่อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .555$) เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่าคุณลักษณะขององค์การ ลักษณะงาน และการทำงาน การให้รางวัล โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ($r = .541, .507, .503, .462$ และ .348 ตามลำดับ)

วารุณี มลิณทปัญญา (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรด้านความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ใน งาน และปัจจัยด้านความผูกพันมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง ($r=0.525$) ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการ คงอยู่ในงานในระดับปานกลาง ($r=0.567$) สำหรับปัจจัยบุคคล อายุ และระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ใน งานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

พิมพ์กมล จักรานุกูล (2559) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อการธำรงรักษาพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมมีอิทธิพลทางบวกในระดับปานกลางต่อการธำรงรักษาพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการธำรงรักษาพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว มากที่สุด รองลงมา คือ ความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีหรือเพิ่มขึ้น ความต้องการที่จะรักษาสถานภาพการเป็นพนักงานของตนต่อโรงแรมที่ทำงานอยู่ ณ ปัจจุบันก็จะสูงขึ้นเช่นเดียวกัน ในขณะที่คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นเป็นการศึกษาแนวทางความเป็นมนุษย์และสังคมโดยรวมเพื่อสนองความต้องการของมนุษย์ให้เกิดความพึงพอใจ จึงเกิดแรงผลักดันให้มีความสัมพันธ์กับการธำรงอยู่ของพนักงานในโรงแรม

ประพันธ์ ชัยกิจจุราใจ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับสังคมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการด้านสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับสังคมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

พรพิตรา ธรรมชาติ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของผู้แทนขายระดับบังคับบัญชาของกลุ่มบริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานในทิศทางบวก และความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกของผู้แทนขายระดับบังคับบัญชาในทิศทางลบ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด 3 ระดับ คือ 1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยความครบครันการสนับสนุนการเสริมสร้างความสุขให้แก่พนักงาน 2. ด้านภาวะอิสระจากงาน ปัจจัยสามารถใช้เวลาในวันหยุดหรือลาพักร้อนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ 3. ด้านภาวะอิสระจากงานปัจจัยความสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นภายในเวลาทำงาน และพบว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ อายุ สถานภาพสมรสและอัตราเงินเดือน เป็นตัวแปรกำกับอิทธิพลความพึงพอใจในการทำงานต่อความตั้งใจในการลาออกของผู้แทนขายระดับบังคับบัญชาของกลุ่มบริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

วารุณี มีสินทปัญญา (2561) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ความยุติธรรมในการบริหารงาน การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม การเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สรุปได้ว่าหากพนักงานมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน จะทำให้พนักงานมีสุขภาพจิตที่ดีและส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติและพฤติกรรมแสดงออกที่ดี มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน และเกิดความผูกพันจงรักภักดี และต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

นาวิ ตั้งมนวิริยะกุล (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ พฤติกรรมของพนักงานและความพึงพอใจของบุคลากร กรณีศึกษาของ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ คือ ด้านการจ่ายผลตอบแทน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ดังนั้น หลายๆองค์กรจึงพยายามดูแลและสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานอย่างดีที่สุด เพราะพนักงานทุกคนล้วนมีความสำคัญในการผลักดันองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

จิราพร ระโหฐาน (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรในองค์กรสุขภาพในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยคุณภาพชีวิตและความสุข ความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตและความสุขของพนักงานมีอิทธิพลทางตรงที่เป็นบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายความว่าหากคุณภาพชีวิตในการทำงานดีจะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจและต้องการที่จะทำงานเพื่อองค์กรต่อไป

มรกต เจียประเสริฐ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร มีความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมาก ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากที่สุด ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านสังคมภายในองค์กร ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านสุขภาพกายและใจและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรกรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 คุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุดด้านธรรมนุญในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านสัมพันธภาพในองค์กรสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัท

ธัญพัฒน์ พิรุณโปรย (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษาเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานเทศบาลตำบลศาลายา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ โดยปัจจัย

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านการพัฒนา ศักยภาพของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการ ด้านสังคม และด้านสิทธิของพนักงาน ซึ่งการที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานใน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานได้อย่างดีจะทำให้พนักงานในองค์กรมีความสุขได้ ตรงตามทฤษฎี ความต้องการและทฤษฎีการจูงใจ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งได้นำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษา โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิศวกร ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังนี้

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจวิศวกรที่ทำงานอยู่ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา ในด้านความตั้งใจอยู่ในองค์กรเพื่อทราบสถานการณ์และทราบถึงอิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ วิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา เพื่อสร้างความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรและส่งเสริมการเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการศึกษาและวิเคราะห์ผลการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรตำแหน่งวิศวกรของบริษัท ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 5 บริษัท โดยผู้วิจัยได้ติดต่อสอบถามจำนวนประชากรที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งวิศวกรทั้งหมดของแต่ละบริษัทกับแผนกทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา ทำให้ผู้วิจัยทราบว่า มีจำนวน 627 คน ซึ่งแสดงตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนของวิศวกรของบริษัท ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา

บริษัทในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค	จำนวนวิศวกร (คน)
บริษัท A	262
บริษัท B	2
บริษัท C	3
บริษัท D	270
บริษัท E	90
รวมทั้งหมด	627

ขนาดตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้วิธีหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บข้อมูลโดยวิธีการคำนวณจากสูตร Taro Yamane (วิเชียร เกตุสิงห์, 2541: 24) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 245 คน โดยการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้กลุ่มตัวอย่างตามชั้น ตอนต่อไป

การคำนวณหาขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

$$\text{จากสูตร } n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

n หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N หมายถึง ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e หมายถึง ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากสุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% นั่นคือยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่างได้ 5% (0.05) ดังนั้นจึงแทนค่าขนาดตัวอย่างดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{627}{1+627(0.05)^2} \\ &= 244.2 \text{ หรือ } 245 \text{ ตัวอย่าง} \end{aligned}$$

การสุ่มตัวอย่างในขั้นแรกผู้วิจัยเลือกใช้แบบแผนการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional stratified random sampling design) โดยใช้กลุ่มบริษัทในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา เป็นหลัก เพื่อหาสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 2 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพ กระจายตัวทั่วถึง และมีความแม่นยำ จากนั้นในขั้นที่สองผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างในแต่ละบริษัทโดยใช้แบบแผนการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling Design) เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลจากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามไปใช้สำหรับวิเคราะห์และประเมินผลต่อไปโดยผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บแบบสอบถามระหว่างเดือนมีนาคมถึงต้นเดือนเมษายน 2563

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนประชากรและขนาดตัวอย่างจากการใช้แบบแผนการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน

บริษัท ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค	จำนวนวิศวกร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
บริษัท A	262	102
บริษัท B	2	1
บริษัท C	3	1
บริษัท D	270	106
บริษัท E	90	35
รวมทั้งหมด	627	245

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

โดยการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เป็นเครื่องมือที่ผ่านกระบวนการตรวจสอบคุณภาพ โดยให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดที่จะทำการศึกษา เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย โดยแบบสอบถามผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามปลายปิด มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบแบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Questions) และเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว (Best Answer) มีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 6 ข้อ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร และระดับเงินเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยได้ประยุกต์จากแนวคิดทฤษฎีของ Walton (1973) และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามสร้างขึ้นตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สร้างตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) ประเมินคำตอบ โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีข้อความทั้งหมดจำนวน 18 ข้อแบ่งออกเป็น 6 ด้านประกอบด้วย

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำนวน 3 ข้อ
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 3 ข้อ
3. ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน จำนวน 3 ข้อ
4. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จำนวน 3 ข้อ
5. ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน จำนวน 3 ข้อ

เป็นลักษณะคำถามแบบ Likert Scale โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับคือ

เห็นด้วยมากที่สุด	มีคะแนนถ่วงน้ำหนัก	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	มีคะแนนถ่วงน้ำหนัก	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	มีคะแนนถ่วงน้ำหนัก	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	มีคะแนนถ่วงน้ำหนัก	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	มีคะแนนถ่วงน้ำหนัก	1	คะแนน

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามในส่วนของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538: 8-11) เกณฑ์เฉลี่ยการอภิปรายผล ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

เมื่อได้ผลลัพธ์ดังกล่าวแล้ว ผู้วิจัยจึงได้แบ่งช่วงของค่าเฉลี่ยเพื่อใช้เป็นมาตรฐานสำหรับเปรียบเทียบคะแนนค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 คือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 คือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีระดับความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 คือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 คือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีระดับความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 คือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกร ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา โดยประยุกต์จากแนวคิด ตามแนวทางของ Hackman และ Oldham และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีข้อความทั้งหมดจำนวน 6 ข้อ โดยแบบสอบถามสร้างขึ้นตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สร้างตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) ประเมินคำตอบ โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

เป็นลักษณะคำถามแบบ Likert Scale โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับคือ

เห็นด้วยมากที่สุด	มีคะแนนถ่วงน้ำหนัก	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	มีคะแนนถ่วงน้ำหนัก	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	มีคะแนนถ่วงน้ำหนัก	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	มีคะแนนถ่วงน้ำหนัก	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	มีคะแนนถ่วงน้ำหนัก	1	คะแนน

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามในส่วนของความพึงพอใจในการทำงานที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538: 8-11) ใช้เกณฑ์เฉลี่ย การอภิปรายผล ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

เมื่อได้ผลลัพธ์ดังกล่าวแล้ว ผู้วิจัยจึงได้แบ่งช่วงของค่าเฉลี่ยเพื่อใช้เป็นมาตรฐานสำหรับเปรียบเทียบคะแนนค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	คือ	ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	คือ	ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานมีระดับความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	คือ	ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานมีระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	คือ	ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานมีระดับความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	คือ	ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานมีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจอยู่ในองค์กร ของวิศวกร ในเขตประกอบเสรีนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา ประเมินโดยใช้แบบวัดความตั้งใจในงานของพญาบาล วิชาชีพของวรารัตน์ บุญนระ (2550) ที่ดัดแปลงมาจาก Corwin and Hengstberger (2005) ประกอบด้วย มีข้อความทั้งหมดจำนวน 12 ข้อ โดยสร้างตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) ประเมินคำตอบ โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

เป็นลักษณะคำถามแบบ Likert Scale โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับคือ

เห็นด้วยมากที่สุด	มีคะแนนถ่วงน้ำหนัก	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	มีคะแนนถ่วงน้ำหนัก	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	มีคะแนนถ่วงน้ำหนัก	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	มีคะแนนถ่วงน้ำหนัก	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	มีคะแนนถ่วงน้ำหนัก	1	คะแนน

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามในส่วนของความตั้งใจอยู่ในองค์กร ที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538: 8-11) ใช้เกณฑ์เฉลี่ยการอภิปรายผล ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

เมื่อได้ผลลัพธ์ดังกล่าวแล้ว ผู้วิจัยจึงได้แบ่งช่วงของค่าเฉลี่ยเพื่อใช้เป็นมาตรฐานสำหรับเปรียบเทียบคะแนนค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	คือ	ปัจจัยด้านความตั้งใจอยู่ในองค์กร มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	คือ	ปัจจัยด้านความตั้งใจอยู่ในองค์กร มีระดับความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	คือ	ปัจจัยด้านความตั้งใจอยู่ในองค์กร มีระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	คือ	ปัจจัยด้านความตั้งใจอยู่ในองค์กร มีระดับความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	คือ	ปัจจัยด้านความตั้งใจอยู่ในองค์กร มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในกาทำงาน และความตั้งใจอยู่ในองค์กร ของวิศวกรในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา

คุณภาพของเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้รับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สร้างแบบสอบถามโดยนำจากผลงานของนักวิชาการและผู้วิจัยชาวไทย หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงขึ้นมาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ แก้ไขปรับปรุง และพัฒนาแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการวิจัยครั้งนี้

ขั้นตอนที่ 2 จากนั้นทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถามโดยการทดสอบเพื่อหาความเที่ยงตรง (Validity) ได้นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นมาไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อทำการตรวจสอบ แก้ไขและปรับปรุงให้มีความชัดเจน ถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตาม จุดมุ่งหมายและสอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (Index of Item –

Objective Congruence: IOC) หรือค่าดัชนี IOC (ประสพชัย พสุนนท์, 2555) รายละเอียดค่าดัชนี IOC มีดังนี้ คือ หากผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า ข้อคำถามมีความเหมาะสมคะแนนจะเท่ากับ 1 แต่หากผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าข้อคำถามมีความ ไม่เหมาะสมคะแนนเท่ากับ -1 หากผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าไม่แน่ใจถึงความเหมาะสมของ ข้อคำถามคะแนนเท่ากับ 0 สำหรับการพิจารณาว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงหรือไม่จะพิจารณา จากค่าดัชนี IOC ที่มีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไป (ประสพชัย พสุนนท์, 2555) โดยหลักการให้คะแนนมีดังนี้

กรณีผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าข้อคำถามมีความเหมาะสม	การให้คะแนน = 1
กรณีผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในความเหมาะสมของข้อคำถาม	การให้คะแนน = 0
กรณีผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าข้อคำถามไม่เหมาะสม	การให้คะแนน = -1

ตารางที่ 3 แสดงผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

ข้อคำถาม	ประมาณค่าความ คิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC	แปรผล
	1	2	3		
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเพียงพอ กับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันและความต้องการ พื้นฐาน	1	1	1	1.0	เหมาะสม
ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ ท่านรับผิดชอบ	1	1	1	1.0	เหมาะสม
ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเทียบ กับผู้อื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน	1	1	1	1.0	เหมาะสม
ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ					
สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและ สะอาด สะดวกต่อการทำงาน เป็นระเบียบ มีระบบ ระบายอากาศและแสงสว่างที่เพียงพอเหมาะสม	1	1	0	0.7	เหมาะสม
มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์การทำงานและ เครื่องจักรอยู่เป็นประจำ	1	1	1	1.0	เหมาะสม

ตารางที่ 3 แสดงผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน (ต่อ)

ข้อคำถาม	ประมาณค่าความ คิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC	แปรผล
	1	2	3		
เพื่อรักษาความปลอดภัยของพนักงาน องค์กรมี การวางแผนเกี่ยวกับการป้องกันภัยพิบัติต่าง ๆ	1	1	1	1.0	เหมาะสม
ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน					
หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการ ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และประสบการณ์	1	1	1	1.0	เหมาะสม
ท่านได้มีโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	1	1	1	1.0	เหมาะสม
หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อน ขั้น/ตำแหน่งที่ชัดเจน	1	1	1	1.0	เหมาะสม
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน					
เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่ง กันและกัน	1	1	1	1.0	เหมาะสม
หน่วยงานของท่านมีความสามัคคี ให้ความ ร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี	1	1	1	1.0	เหมาะสม
หน่วยงานของท่านช่วยเหลือกันและมีความเห็น อกเห็นใจกันในเรื่องต่างๆ	1	1	1	1.0	เหมาะสม
ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน					
หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานแบบ ประชาธิปไตย	1	1	1	1.0	เหมาะสม
ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้ อย่างเต็มที่	1	1	1	1.0	เหมาะสม
การปฏิบัติงานตามขอบเขตการทำงาน (Job Description) ที่ได้รับมอบหมายมีความชัดเจน	1	1	1	1.0	เหมาะสม

ตารางที่ 3 แสดงผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน (ต่อ)

ข้อคำถาม	ประมาณค่าความ คิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC	แปรผล
	1	2	3		
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน					
ท่านได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสม	1	1	1	1.0	เหมาะสม
ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหา สุขภาพร่างกายและจิตใจ	1	1	1	1.0	เหมาะสม
ท่านมีเวลาส่วนตัวในการดูแลครอบครัวและ ทำงานอดิเรกโดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน	1	1	1	1.0	เหมาะสม
ความพึงพอใจในการทำงาน					
ท่านรู้สึกพึงพอใจกับงานของท่าน	1	1	1	1.0	เหมาะสม
ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นอย่างมาก มากความรู้สึกที่ท้าทายและสนุกไปกับงาน	1	1	1	1.0	เหมาะสม
ท่านรู้สึกว่างานที่มีความสำคัญและพร้อมที่จะ ทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์กร	1	1	0	0.7	เหมาะสม
ท่านมีความพึงพอใจต่อนโยบายขององค์กรของท่าน	1	1	0	0.7	เหมาะสม
ท่านมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารงาน ขององค์กรของท่าน	1	1	0	0.7	เหมาะสม
ท่านรู้สึกมีความสุขในทุกวันที่ได้มาทำงาน	1	1	1	1.0	เหมาะสม
ท่านความรู้สึกว่าต้องการพัฒนาขีดความสามารถ ของตนเองให้ดียิ่งขึ้น	1	1	0	0.7	เหมาะสม
ด้านความตั้งใจอยู่ในองค์กร					
ความตั้งใจของท่านที่ยังคงทำงานในองค์กรนี้ ต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้	1	1	1	1.0	เหมาะสม
ท่านมีแผนจะลาออกจากองค์กรนี้	1	1	1	1.0	เหมาะสม
ท่านมีความคาดหวังว่าจะทำงานตำแหน่งปัจจุบัน ในที่องค์กรเดิม	1	1	1	1.0	เหมาะสม

ตารางที่ 3 แสดงผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน (ต่อ)

ข้อคำถาม	ประมาณค่าความ คิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC	แปรผล
	1	2	3		
ท่านกำลังมองหางานอื่น เพื่อออกจากการทำงาน ในองค์กรนี้	1	1	1	1.0	เหมาะสม
ท่านอยู่ระหว่างการดำเนินเรื่องขอลาออกหรือ ย้ายที่ทำงาน	1	1	1	1.0	เหมาะสม
หากมีทางเลือกท่านจะประกอบอาชีพอื่นที่ไม่ใช่ อาชีพปัจจุบัน	1	1	1	1.0	เหมาะสม
ท่านเลือกอาชีพปัจจุบัน เพราะเป็นความต้องการ ของตัวเอง	1	1	1	1.0	เหมาะสม
ท่านไม่รู้สึกรู้ว่าการทำงานที่บริษัทนี้เป็นการผูกมัด ตัวเอง	1	1	1	1.0	เหมาะสม
ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรนี้	1	1	1	1.0	เหมาะสม
ท่านภูมิใจเมื่อบอกกับคนอื่นว่า ท่านทำงานใน องค์กรนี้	1	1	1	1.0	เหมาะสม

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงมาปรับปรุงให้สมบูรณ์ จากนั้น นำแบบสอบถามดังกล่าวไปทดลองเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรในกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ที่บริษัทผลิตอุปกรณ์ สำนักงานแห่งหนึ่ง ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา เป็น พนักงานสนับสนุนงานวิศวกร จำนวน 30 คน จากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคจะมีค่าอยู่ระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ โดยค่าที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่า แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีความเชื่อมั่นมาก นั่นคือแบบสอบถามนั้นสามารถเชื่อถือได้ โดยค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 0.7

$$\text{สูตร} \quad \alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S_1^2}{S_1^2}\right)$$

α หมายถึง สัมประสิทธิ์แอลฟา

K หมายถึง จำนวนข้อคำถาม

$\sum S_1^2$ หมายถึง ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S_1^2 หมายถึง ความแปรปรวนของคะแนนรวม

โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient; α) ซึ่งการประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาได้มีการพิจารณาจากเกณฑ์การประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544)

จากผลการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS พบว่าแบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.769 ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.770 ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงานมีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.808 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.791 ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.824 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานมีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.721 ด้านความพึงพอใจในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.875 ด้านความตั้งใจอยู่ในองค์กรมีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.877

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)	การแปลความหมายระดับความเที่ยง
มากกว่า 0.9	ดีมาก
มากกว่า 0.8	ดี
มากกว่า 0.7	พอใช้
มากกว่า 0.6	ค่อนข้างพอใช้
มากกว่า 0.5	ต่ำ
น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 0.5	ไม่สามารถรับได้

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง โดยทำการแจกแบบสอบถามจำนวน 245 ชุด ตามกระบวนการที่กำหนดและอธิบายไว้ในหัวข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลจากแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาทำประมวลผลการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เป็นหลักการที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล ทำความเข้าใจค่าสถิติเบื้องต้น และนำเสนอข้อมูล ซึ่งเป็นการอธิบายหรือบรรยายลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวม แต่จะไม่สามารถอ้างอิงถึงลักษณะประชากรได้ จึงเป็นการสรุปถึงลักษณะของข้อมูลที่ศึกษา (กัลยา วาณิชยบัญชา, 2546: 127) ประกอบด้วย

1.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด รายได้ค่าตอบแทน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานคือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

1.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

1.4 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจอยู่ในองค์กร ใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถาม หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient) (กัลยา วาณิชยบัญชา, 2546)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเป็นสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยใช้ Multiple Regression Analysis เพื่อทดสอบ

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กร สถิติที่ใช้ทดสอบระดับอิทธิพลโดย Multiple Regression Analysis สถิติวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อนเป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือผลต่อตัวแปรตามหลาย ๆ ปัจจัย

โดยสัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติมีดังต่อไปนี้

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง (Standard Deviation)

Beta (β)	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน Standardized Regression Coefficient
p	หมายถึง	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significant Level)
R ²	หมายถึง	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตาม (Square Multiple Correlation) หรืออาจเรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
Sig.	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็น * คือ ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ** ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
Tolerance	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ X _i กับตัวแปรอิสระตัวอื่น ๆ (ค่าที่เหมาะสมมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1)
VIF	หมายถึง	ค่าความสัมพันธ์ภายในตัวแปรอิสระ (ค่าที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 4 หรือ 5 หากเกินกว่านี้แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเอง)
H ₀	หมายถึง	สมมติฐานหลัก
H ₁	หมายถึง	สมมติฐานรอง



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ คือ วิศวกรบริษัทญี่ปุ่นในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา จำนวน 245 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของการตอบแบบสอบถามแล้วทำการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for Social Science) เพื่อประมวลผลตามวิธีสถิติโดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะแสดงในรูปของตาราง และอธิบายผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา เป็นการรายงานผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความพึงพอใจในการ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความตั้งใจอยู่ในองค์กร

2. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา เป็นการรายงานผลทางสถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

3. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยาเป็นการรายงานผลทางสถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจอยู่ในองค์กร

การรายงานผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในงานวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่าง คือวิศวกรบริษัทญี่ปุ่นในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา จำนวน 245 คน ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร สามารถสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 5 จำนวน (ความถี่) และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	222	90.6
หญิง	23	9.4
รวม	245	100.0

จากตารางที่ 5 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 245 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 90.6 ซึ่งมากกว่าเพศหญิง ที่มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4

ตารางที่ 6 จำนวน (ความถี่) และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

จากตารางที่ 6 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 245 คน พบว่าส่วนใหญ่มีอายุอยู่ที่ต่ำกว่า 30 ปี มากที่สุด เป็นจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 49.8 รองลงมาคืออายุระหว่าง 30 – 40 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4

ตารางที่ 7 จำนวน (ความถี่) และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	122	49.8
30 – 40 ปี	104	42.4
41 – 50 ปี	17	6.9
50 ปีขึ้นไป	2	0.8
รวม	245	100.0

จากตารางที่ 7 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 245 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสสถานะโสดมากที่สุด จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 67.3 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2

ตารางที่ 8 จำนวน (ความถี่) และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	165	67.3
สมรส	74	30.2
หย่าร้าง	6	2.4
รวม	245	100.0

จากตารางที่ 8 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 245 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 73.9 รองลงมา ระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2

ตารางที่ 9 จำนวน (ความถี่) และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	9	3.7
15,001 - 30,000 บาท	112	45.7
30,001-50,000 บาท	113	46.1
มากกว่า 50,000 บาท	11	4.5
รวม	245	100.0

จากตารางที่ 9 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 245 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-50,000 บาท จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 46.1 รองลงมาเป็นรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7

ตารางที่ 10 จำนวน (ความถี่) และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	3	1.2
1 - 5 ปี	113	46.1
6 - 10 ปี	99	40.4
10 ปีขึ้นไป	30	12.2
รวม	245	100.0

จากตารางที่ 10 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 245 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 1 - 5 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 46.1 รองลงมาระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 6 - 10 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามวิศวกรบริษัทญี่ปุ่นในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา จำนวน 245 คน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) และนำเสนอข้อมูลโดยการแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับความคิดเห็น ของตัวแปรทั้งหมดที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษา

วิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ, ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน, ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน, ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงานและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ดังนี้

ตารางที่ 11 แสดงระดับความคิดเห็นด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันและความต้องการพื้นฐาน	4.49	0.50	มากที่สุด
ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	4.64	0.48	มากที่สุด
ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับผู้อื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน	4.61	0.49	มากที่สุด
รวม	4.58	0.35	มากที่สุด

จากตารางที่ 11 สามารถอธิบายปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.58 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.35 และหากพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่า ข้อคำถามด้านค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.64 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 รองลงมาคือค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับผู้อื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.61 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันและความต้องการพื้นฐาน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.49 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 12 แสดงระดับความคิดเห็นด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและ สะอาด สะดวกต่อการทำงาน เป็นระเบียบ มีระบบระบายอากาศและแสงสว่างที่เพียงพอเหมาะสม	4.62	0.52	มากที่สุด
มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์การทำงานและเครื่องจักร อยู่เป็นประจำ	4.64	0.48	มากที่สุด
เพื่อรักษาความปลอดภัยของพนักงาน องค์กร มีการวางแผนเกี่ยวกับการป้องกันภัยพิบัติต่าง ๆ	4.69	0.47	มากที่สุด
รวม	4.65	0.27	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 สามารถอธิบายปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.65 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.27 และหากพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่า ข้อคำถามเพื่อรักษาความปลอดภัยของพนักงาน องค์กรมีการวางแผนเกี่ยวกับการป้องกันภัยพิบัติต่าง ๆ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.69 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 รองลงมาคือมีการบำรุงรักษาอุปกรณ์การทำงานและเครื่องจักรอยู่เป็นประจำ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.64 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและ สะอาด สะดวกต่อการทำงาน เป็นระเบียบ มีระบบระบายอากาศและแสงสว่างที่เพียงพอเหมาะสม ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.62 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 13 แสดงระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และประสบการณ์	4.62	0.52	มากที่สุด
ท่านได้มีโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.64	0.48	มากที่สุด

ตารางที่ 13 แสดงระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน (ต่อ)

ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนขั้น/ตำแหน่งที่ชัดเจน	4.68	0.47	มากที่สุด
รวม	4.61	0.38	มากที่สุด

จากตารางที่ 13 สามารถอธิบายปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.61 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.38 และหากพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่า ข้อคำถามด้านหน่วยงานของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนขั้น/ตำแหน่งที่ชัดเจน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.68 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 รองลงมาคือท่านได้มีโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.64 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และประสบการณ์ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.62 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 14 แสดงระดับความคิดเห็นด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน	4.56	0.57	มากที่สุด
หน่วยงานของท่านมีความสามัคคี ให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี	4.84	0.41	มากที่สุด
หน่วยงานของท่านช่วยเหลือกันและมีความเห็นอกเห็นใจกันในเรื่องต่าง ๆ	4.44	0.72	มากที่สุด
รวม	4.61	0.32	มากที่สุด

จากตารางที่ 14 สามารถอธิบายปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.61 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.32 และหากพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่า ข้อคำถามหน่วยงานของท่านมีความสามัคคี ให้ความร่วมมือ

ในการทำงานเป็นอย่างดี ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.84 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.41 รองลงมาคือเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.56 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านช่วยเหลือกันและมีความเห็นอกเห็นใจกันในเรื่องต่าง ๆ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.44 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 15 แสดงระดับความคิดเห็นด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน

ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานแบบประชาธิปไตย	4.47	0.75	มากที่สุด
ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่	4.50	0.50	มากที่สุด
การปฏิบัติงานตามขอบเขตการทำงาน (Job Description) ที่ได้รับมอบหมายมีความชัดเจน	4.64	0.48	มากที่สุด
รวม	4.53	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 15 สามารถอธิบายปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.53 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.37 และหากพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่า ข้อคำถามด้านการปฏิบัติงานตามขอบเขตการทำงาน (Job Description) ที่ได้รับมอบหมายมีความชัดเจน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.64 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 รองลงมาคือความสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.50 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ หน่วยงานของมีการบริหารงานแบบประชาธิปไตย ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.47 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 16 แสดงระดับความคิดเห็นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
การได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสม	4.60	0.49	มากที่สุด
ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพร่างกายและจิตใจ	4.57	0.50	มากที่สุด

ตารางที่ 16 แสดงระดับความคิดเห็นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (ต่อ)

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
การมีเวลาส่วนตัวในการดูแลครอบครัวและทำงานอดิเรก โดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน	4.54	0.50	มากที่สุด
รวม	4.57	0.35	มากที่สุด

จากตารางที่ 16 สามารถอธิบายปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.57 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.35 และหากพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่า ข้อคำถามการได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.60 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 รองลงมาคือ ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพร่างกายและจิตใจ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.57 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การมีเวลาส่วนตัวในการดูแลครอบครัวและทำงานอดิเรก โดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.54 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 อยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ตารางที่ 17 แสดงระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับงานของท่าน	4.56	0.51	มากที่สุด
2. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นอย่างมาก ความรู้สึกที่ทำหายและสนุกไปกับงาน	4.64	0.67	มากที่สุด
3. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านมีความสำคัญและพร้อมที่จะทุ่มเท การทำงานเพื่อองค์กร	4.62	0.66	มากที่สุด
4. ท่านมีความพึงพอใจต่อนโยบายขององค์กรของท่าน	4.60	0.69	มากที่สุด
5. ท่านมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารงานขององค์กร ของท่าน	4.70	0.57	มากที่สุด
6. ท่านรู้สึกมีความสุขในทุกวันที่ได้มาทำงาน	4.69	0.46	มากที่สุด
7. ท่านความรู้สึกว่าต้องการพัฒนาขีดความสามารถของ ตนเองให้ดียิ่งขึ้น	4.51	0.50	มากที่สุด
รวม	4.62	0.23	มากที่สุด

จากตารางที่ 17 สามารถอธิบายปัจจัยด้านความพึงพอใจในการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.62 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.23 และหากพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่า ข้อคำถามความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารงานขององค์กร ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.70 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 รองลงมาคือความรู้สึกมีความสุขในทุกวันที่ได้มาทำงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.69 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นอย่างมากความรู้สึกที่ท้าทายและสนุกไปกับงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.64 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ คามรู้สึกว่างานที่ทำมีความสำคัญและพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์กร ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.62 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความพึงพอใจต่อนโยบายขององค์กรของท่าน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.60 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความรู้สึกพึงพอใจกับงานค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.56 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความรู้สึกว่าต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้น ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.51 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 อยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความตั้งใจอยู่ในองค์กร

ตารางที่ 18 แสดงระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความตั้งใจอยู่ในองค์กร

ปัจจัยด้านความตั้งใจอยู่ในองค์กร	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. ความตั้งใจของท่านที่ยังคงทำงานในองค์กรนี้ต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่ท่านจะทำได้	4.68	0.47	มากที่สุด
2. ท่านมีแผนจะลาออกจากองค์กรนี้	3.30	0.52	ปานกลาง
3. ท่านมีความคาดหวังว่าจะทำงานตำแหน่งปัจจุบันในองค์กรเดิม	4.69	0.46	มากที่สุด
4. ท่านกำลังมองหางานอื่น เพื่อออกจากการทำงานในองค์กรนี้	3.49	0.52	มาก
5. ท่านอยู่ระหว่างการดำเนินเรื่องขอลาออกหรือย้ายที่ทำงาน	3.33	0.54	ปานกลาง
6. หากมีทางเลือกท่านจะประกอบอาชีพอื่นที่ไม่ใช่อาชีพปัจจุบัน	4.59	0.49	มากที่สุด
7. ท่านเลือกอาชีพปัจจุบัน เพราะเป็นความต้องการของตัวท่านเอง	4.64	0.48	มากที่สุด
8. ท่านไม่รู้สึกว่าการทำงานที่บริษัทนี้เป็นการผูกมัดตัวเอง	4.63	0.48	มากที่สุด
9. ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรนี้	4.61	0.49	มากที่สุด
10. ท่านภูมิใจเมื่อบอกกับคนอื่นว่า ท่านทำงานในองค์กรนี้	4.58	0.49	มากที่สุด
รวม	4.26	0.19	มากที่สุด

จากตารางที่ 18 สามารถอธิบายปัจจัยด้านความตั้งใจอยู่ในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.26 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.19 และหากพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่า ข้อคำถาม มีความคาดหวังว่าจะทำงานตำแหน่งปัจจุบันในท้องถิ่นเดิม ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.69 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 รองลงมาคือ ความตั้งใจที่ยังคงทำงานในองค์กรนี้ต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.68 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ เลือกอาชีพปัจจุบัน เพราะเป็นความต้องการของตนเอง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.64 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ไม่รู้สึกรู้ว่าการทำงานที่บริษัทนี้เป็น การผูกมัดตัวเอง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.63 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ มีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.61 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ หากมีทางเลือกที่จะประกอบอาชีพอื่นที่ไม่ใช่อาชีพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.59 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ภูมิใจเมื่อบอกกับคนอื่นว่า ทำงานในองค์กรนี้ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.58 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 อยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมา คือ กำลังมองหางานอื่น เพื่อออกจากการทำงานในองค์กรนี้ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.49 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ อยู่ระหว่างการดำเนินเรื่องขอลาออกหรือย้ายที่ทำงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.33 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 อยู่ในระดับปานกลางรองลงมาคือ มีแผนจะลาออกจากองค์กรนี้ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.30 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 อยู่ในระดับปานกลาง

การรายงานผลทางสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กร ของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กร ของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา

ก่อนการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยาผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง โดยพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation) แสดงผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 19 ดังนี้

ตารางที่ 19 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient)

ตัวแปร (Constructs)	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient)		
	1.	2.	3.
1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน	1		
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	0.169**	1	
3. ความตั้งใจอยู่ในองค์กร	0.267**	0.228**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 19 พบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เป็นผลการวิเคราะห์ทางสถิติที่ใช้บอกความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อประเมินว่าตัวแปรทุกตัวตามกรอบแนวคิดมีความสัมพันธ์กันสูงเกินไปหรือไม่ ซึ่งกรณีตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสูงจะทำให้เกิดความไม่ชัดเจนว่าตัวแปรต้นใดส่งผลต่อตัวแปรตามได้บ้าง ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Analysis) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.169 - 0.267 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันไม่ถึง 0.90 โดยตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกันโดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำที่สุดคือ ด้านความพึงพอใจในการทำงานกับด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.169 นั่นคือมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากและมีทิศทางเดียวกัน ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุดคือ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความตั้งใจอยู่ในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.267 นั่นคือมีความสัมพันธ์ในระดับสูงและไปในทิศทางเดียวกัน จึงสามารถทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้นต่อไปได้

การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กร ของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา

กลุ่มตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients (β)	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	2.380	0.427		5.572	0.000**		
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (X ₁)	0.320	0.084	0.235	3.816	0.000**	0.971	1.030
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (X ₂)	0.172	0.056	0.188	3.048	0.003**	0.971	1.030
R = 0.325 F = 14.309							
R ² = 0.106 Adjusted R ² = 0.098 Sig. of F = 0.000**							
Durbin-Watson = 2.089							

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 20 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กร ของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา การประเมินค่าสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระมากกว่า 2 ตัว หรือที่เรียกว่า Multicollinearity โดยเงื่อนไขข้อหนึ่งในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ กำหนดให้ตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องเป็นอิสระต่อกัน โดยการตรวจสอบเงื่อนไขนี้จะตรวจสอบโดยใช้ค่าสถิติ คือ Tolerance และ ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ถ้าหากค่า Tolerance ของตัวแปร เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน แต่ถ้าค่าใกล้ศูนย์แสดงว่าเกิดปัญหา Multicollinearity และ ค่า Variance Inflation Factor หากมีค่าใกล้ 10 มากแสดงว่าระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระในสมการการวิเคราะห์ความถดถอยพหุเชิงเส้นมีมาก นั่นคือ เกิดปัญหา Multicollinearity และจากการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระพบว่า ค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าไม่ใกล้ศูนย์ (> 0.5) และ ค่า Variance Inflation Factor ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่า น้อยกว่า 10 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์

ซึ่งกันและกันซึ่งใช้ในการวิเคราะห์ตัวแปรต้นตามกรอบแนวคิดว่ามีความสัมพันธ์กันน้อยหรือมากเพียงใด โดยผลจากการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า Tolerance มีค่าเท่ากับ 0.971 และ VIF มีค่าตามที่แสดงไว้ในตารางที่ 20 ซึ่งหมายความว่าตัวแปรต้นที่ใช้ทำนายตัวแปรตามไม่มีความสัมพันธ์กัน และผลการทดสอบค่า Durbin-Watson เท่ากับ 2.089 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5 ถึง 2.5 แสดงว่าค่าความคาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กร ของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา

H_1 : คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา

จากตารางที่ 20 เมื่อพิจารณาจากค่า Sig. สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p = 0.000$) และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.235 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธ H_0 หมายความว่าเมื่อวิศวกรที่ทำงานบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีก็จะส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กร

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า

H_0 : ความพึงพอใจในการทำงานไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา

H_1 : ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา

จากตารางที่ 20 เมื่อพิจารณาจากค่า Sig. สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p = 0.003$) และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.188 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธ H_0 หมายความว่า เมื่อวิศวกรที่ทำงานบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา มีความพึงพอใจในการทำงานก็จะส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กร



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา คือ 1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา 2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา 3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา และกำหนดกรอบแนวคิดที่พัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ทางสถิติมาสรุปเป็นผลการวิจัยในส่วนของการอภิปรายผลการวิจัยใช้การอธิบายอ้างอิงความสอดคล้องตามทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผู้วิจัยได้นำเสนอข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยในครั้งถัดไป

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ทำการศึกษาเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire Survey Research) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่ออธิบายลักษณะข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นอกจากนี้ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ค่า Tolerance ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ตามกรอบแนวคิดการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ วิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา ซึ่งแบ่งสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างโดยเลือกใช้แบบแผนการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling Design) จากนั้นจึงใช้แบบแผนการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience sampling design) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดีของประชากรทั้งหมดในพื้นที่ดังกล่าว

ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง คือ วิศวกรบริษัทญี่ปุ่นในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร อธิบายวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percent) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของวิศวกรส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 90.6 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.8 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 67.3 มีระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.9 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-50,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 46.1 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.1

ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่นในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านที่ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน เรียงจากมากไปน้อยตามลำดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในส่วนของ การรักษาความปลอดภัยของพนักงาน องค์กรมีการวางแผนเกี่ยวกับการป้องกันภัยพิบัติต่าง ๆ สูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.69 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47) และมีระดับความคิดเห็นสถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและ สะอาด สะดวกต่อการทำงาน เป็นระเบียบ มีระบบระบายอากาศและแสงสว่างที่เพียงพอเหมาะสมต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.62 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52)

ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในส่วนของหน่วยงานมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนขั้น/ตำแหน่งที่ชัดเจนสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.68 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47) และมีระดับความคิดเห็นในส่วนของหน่วยงานสนับสนุนให้เข้ารับ การฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และประสบการณ์ต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.62 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52)

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในส่วนของความสามัคคี ให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดีสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.84 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.41) และมีระดับความคิดเห็นในส่วนของหน่วยงานช่วยเหลือกันและมีความเห็นอกเห็นใจกันในเรื่องต่าง ๆ ต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.44 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72)

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในส่วนของค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.64 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48) และมีระดับความคิดเห็นในส่วนของค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันและความต้องการพื้นฐานต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.49 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50)

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในส่วนของค่าตอบแทนที่ได้รับวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสมสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.60 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49) และมีระดับความคิดเห็นในส่วนของค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีเวลาส่วนตัวในการดูแลครอบครัวและทำงานอดิเรก โดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้านต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.54 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50)

ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในส่วนของค่าตอบแทนที่ได้รับมอบหมายมีความชัดเจนสูงสุด (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.64 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48) และมีระดับความคิดเห็นในส่วนของหน่วยงานมีการบริหารงานแบบประชาธิปไตยต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.47 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่นในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับสูง กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในส่วนของความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารงานขององค์กรสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.70 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57) และมีระดับความคิดเห็นในส่วนของความรู้สึกว่าต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้นต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.51 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความตั้งใจอยู่ในองค์กร ของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่นในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับสูง กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในส่วนของความคาดหวังว่าจะทำงานตำแหน่งปัจจุบันในท้องถื่นสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.69 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46) และมีระดับความคิดเห็นในส่วนของค่าตอบแทนจะลาออกจากองค์กรนี้ต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.30 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52)

ข้อมูลคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือวิจัยโดยการทดสอบเพื่อหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) มีรายละเอียดดังนี้

ความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือวัด โดยใช้วิธีคำนวณหาค่า IOC ได้ค่าความเที่ยงตรงข้อคำถามมีค่า IOC สูงกว่า 0.50 คะแนน ในทุกข้อคำถาม

ความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือวัด โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้ ค่าความเชื่อมั่นของคุณภาพชีวิตใน

การทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เท่ากับ 0.796, ค่าความเชื่อมั่นของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ เท่ากับ 0.770, ค่าความเชื่อมั่นของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน เท่ากับ 0.808, ค่าความเชื่อมั่นของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน เท่ากับ 0.791, ค่าความเชื่อมั่นของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน เท่ากับ 0.824, ค่าความเชื่อมั่นของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน เท่ากับ 0.721, ค่าความเชื่อมั่นของความพึงพอใจในการทำงาน เท่ากับ 0.875 และค่าความเชื่อมั่นของความตั้งใจอยู่ในองค์กร เท่ากับ 0.877

ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Analysis) และการประเมินค่าสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระมากกว่า 2 ตัว (Multicollinearity) โดยการทดสอบ Tolerance และ Variance Inflation Factor มีรายละเอียดดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Analysis) ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ผ่านเกณฑ์ ดังนี้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.169 - 0.267

ค่าสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระมากกว่า 2 ตัว (Multicollinearity) ได้ค่าผ่านเกณฑ์ ดังนี้ ค่า Tolerance อยู่ที่ 0.971 และค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.030

ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานทั้ง 2 สมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ผลการทดสอบสมมติฐานค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) เป็นบวก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ผลการทดสอบสมมติฐานค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) เป็นบวก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

ผลจากการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ซึ่งผลของการศึกษาได้ช่วยอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความตั้งใจอยู่ในองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความตั้งใจอยู่ในองค์กร

ของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์บริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ผ่านกระบวนการสร้างความตั้งใจอยู่ในองค์กร ของวิศวกร

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยาสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของตัวแปรของการศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงานตามลำดับระดับความคิดเห็นของตัวแปรของการศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงานเมื่อพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิตรา ธรรมชาติ (2560) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของผู้แทนขายระดับบังคับบัญชาของกลุ่มบริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์ ระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด 2 ระดับ คือ 1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยความครบครัน การอภินันทนาการเสริมสร้างความสุขให้แก่พนักงาน 2. ด้านภาวะอิสระจากงาน ปัจจัยสามารถใช้เวลาในวันหยุดหรือลาพักผ่อนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับงานวิจัยของประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสามารถของบุคคล

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา จากการสรุปผลการวิจัย พบว่า ยอมรับสมมติฐานที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ แสดงให้เห็นว่าเมื่อวิศวกรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานย่อมมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กร กล่าวคือสภาวะความเป็นอยู่ ชีวิตในการทำงาน หรือความสุขโดยรวม โดยมีค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน มีการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน องค์กรใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน และพนักงานมีสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ทั้งหมดนี้ในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเกี่ยวข้องโดยตรงแปรผันทางตรงกับความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรนอกจากนี้องค์กรควรให้ความสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์กมล จักรานุกูล และคณะ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อการธำรงรักษาพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมมีอิทธิพลทางบวกในระดับปานกลางต่อการธำรงรักษาพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ความต้องการที่จะรักษาสถานภาพการเป็นพนักงานของตนต่อโรงแรมที่ทำงานอยู่ ณ ปัจจุบันก็จะสูงขึ้น เช่นเดียวกัน ในขณะที่คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นเป็นการศึกษาแนวทางความเป็นมนุษย์และสังคมโดยรวมเพื่อสนองความต้องการของมนุษย์ให้เกิดความพึงพอใจ จึงเกิดแรงผลักดันให้มีความสัมพันธ์กับการธำรงอยู่ของพนักงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ มรกต เจียประเสริฐ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร มีความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมาก ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากที่สุด ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมขวัญ เมฆสุข (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามพิตตี้ส์ จำกัดพบว่าถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมทำให้พนักงานสามารถอยู่กับองค์กรได้นาน และทำให้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการผลิตขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยาจากการสรุปผลการวิจัย พบว่า ยอมรับสมมติฐานที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ แสดงให้เห็นว่าเมื่อวิศวกรมีความพึงพอใจในการทำงานย่อมส่งผลให้มีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กร กล่าวคือการทำงานเป็นกิจกรรมพื้นฐานที่สำคัญของมนุษย์ โดยคนเราใช้เวลาส่วนใหญ่ในชีวิตไปกับการทำงาน ดังนั้นความพึงพอใจใน

การทำงานเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง พบว่าความพึงพอใจในการทำงานจะเกี่ยวข้องโดยแปรผันทางตรงกับความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกร นอกจากนี้องค์การควรให้ความสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับเพื่อให้แรงจูงใจในการทำงานและมีความตั้งใจอยู่ในองค์กรต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของวารุณี มิลินทปัญญา (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรด้านความพึงพอใจ มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน และปัจจัยด้านความผูกพันมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับงานวิจัยของจิราพร ระโหฐาน (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรในองค์กรสุขภาพในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยคุณภาพชีวิตและความสุข ความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอุทุมพร รุ่งเรือง ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็กด้านนโยบายการบริหารของบริษัท มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็กด้านพฤติกรรมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เช่นกัน

ประโยชน์ในเชิงการบริหารจัดการ

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา ไปประกอบการตัดสินใจวางแผนกลยุทธ์และจัดทำแผนปฏิบัติการที่มีมาตรฐานและประสิทธิภาพเพื่อดึงดูดให้วิศวกรอยู่กับบริษัทนานขึ้นอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์กร และทรัพยากรบุคคลในอนาคต

จากการศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน มีค่าระดับความสำคัญต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวทางในการแก้ไข ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ควรมีการพิจารณาในเรื่องอัตราค่าตอบแทนหรือเงินเดือนให้เหมาะสมกับคุณสมบัติ ระดับการศึกษา ความยากง่ายของงาน ปริมาณงาน หรืองานด้านที่ต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ และควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มี

ประสิทธิภาพและมีความน่าเชื่อถือ เพื่อปรับเปลี่ยนค่าตอบแทนที่สูงขึ้น รวมถึงการให้ความเป็นธรรมกับการจ่ายเงินโบนัสหรือ เงินเบี้ยเลี้ยงต่าง ๆ ตามความเหมาะสมของวิศวกร

2. ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงานได้รับสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือเป็นการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรมในองค์กรหรือหน่วยงาน จะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค

3. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน การบริหารจัดการเป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป สามารถทำได้ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ นอกจากคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กร เช่น แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน ทักษะในการทำงาน การบริหารความขัดแย้ง บรรยากาศขององค์กร เป็นต้น เพื่อจะได้นำปัจจัยเหล่านั้นไปปรับปรุงให้สอดคล้องกับการทำงาน การดูแลและรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรอันจะเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้การศึกษาวิจัยมีความครอบคลุมถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของพนักงานมากยิ่งขึ้น ทำให้ผลการศึกษามีความแม่นยำยิ่งขึ้นในการนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

2. ในด้านประชากรที่ศึกษา อาจเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะอาชีพเฉพาะ ใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ไปศึกษาในกลุ่มประชากรอื่น เช่น อาชีพหมอ พยาบาล เภสัชกร นักบัญชี เป็นต้น เพื่อศึกษาในเชิงเปรียบเทียบและเพิ่มองค์ความรู้ต่อไป

3. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่อาจจะส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กร เช่น ความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายกับค่าตอบแทน ความเต็มใจทุ่มเทกับความสมดุลระหว่างงานและคุณภาพชีวิตส่วนตัว ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพกับความก้าวหน้าและสิทธิของพนักงาน เป็นต้น

4. ควรทำการศึกษางานวิจัยในเชิงคุณภาพเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิดจากประสบการณ์จริงเกี่ยวกับความตั้งใจอยู่ในงานของ ของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรีนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา จะทำให้ได้ข้อเท็จจริง ข้อมูลที่ตรงประเด็น และข้อมูล

เชิงลึกมากขึ้น ตลอดจนสามารถนำ ข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการธำรงรักษาบุคลากรให้มีความตั้งใจอยู่ในงาน
ต่อไป



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2562). **วิเคราะห์ธุรกิจในพื้นที่การพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ**. เข้าถึงเมื่อ 2 ตุลาคม. เข้าถึงได้จาก https://www.dbd.go.th/download/document_file/Statistic/2562/Special/EEC.pdf
- ขวัญกมล สารบุตร. (2543). "คุณภาพชีวิตในการทำงาน: ปัจจัยต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ." **วารสารนักบริหาร**, 20, 4 37-41.
- จิราพร ระโหลฐาน. (2559). "ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิต และความสุขในการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรสุขภาพ เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ." **วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี**, 24-34.
- เฉลิมขวัญ เมฆสุข. (2560). "ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตเนส จำกัด." **วารสาร ธุรกิจปริทัศน์**, 9, 1: 33-50.
- ชุติมา เทียนใส. (2551). "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก จังหวัดนนทบุรี." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เดลินิวส์. (2559). **บทบาทวิศวกรไทยในยุค THAILAND 4.0**. เข้าถึงเมื่อ 2 ตุลาคม. เข้าถึงได้จาก <https://www.dailynews.co.th/article/518834>
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2559). **เศรษฐกิจกับการลงทุน**. เข้าถึงเมื่อ 2 ตุลาคม. เข้าถึงได้จาก https://www.set.or.th/dat/vdoArticle/attachFile/AttachFile_1484638255652.pdf
- เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. (2540). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- เทวินทร์ กองพร. (2541). "ความพึงพอใจในงานของประชาชนต่อการให้บริการของสถานี ตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุบลราชธานีภายใต้โครงการสถานีตำรวจเพื่อประชาชน." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ไทยโพสต์. (2562). **ไทยเทียบญี่ปุ่น**. เข้าถึงเมื่อ 2 ตุลาคม. เข้าถึงได้จาก <https://www.thaipost.net/main/detail/46083>
- ชญ์พร สุวรรณคาม. (2559). "ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง." วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ฉันทพัฒน์ พิรุณไพบรย. (2554). "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษาเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม." ปรินญาณมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. จันทบุรี: โรงพิมพ์อนันตศิลป์.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2552). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- นฤตล มีเพียร. (2541). "คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)." วิทยานิพนธ์ปรินญาณมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นารินทร์ สร้อยสกุล. (2544). "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการจเรตำรวจในสำนักงานจเรตำรวจ." วิทยานิพนธ์ปรินญาณมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นาวิ ตังมโนวิริยะกุล. (2553). "ประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ พฤติกรรมของพนักงานและความพึงพอใจของบุคลากร กรณีศึกษาของ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน)." วิทยานิพนธ์ปรินญาณมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตย สัมมาพันธ์. (2546). **ภาวะผู้นำ: พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ**. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- นิตยา วันทยานันท์. (2556). "ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร." วิทยานิพนธ์ปรินญาณมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญเลิศ สิริภักทวนิช. (2541). "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานกับคนพิการ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล." วิทยานิพนธ์ปรินญาณมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2551). **ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญพร ศิริรัตน์. (2555). "ความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันและความสุขในองค์กร ระหว่างพนักงานชาวไทยในองค์กรธุรกิจไทยและองค์กรธุรกิจญี่ปุ่น กรณีศึกษาบริษัทตรวจสอบสินค้าสากล (อัสโก้) จำกัด และบริษัท โอมิค จำกัด." การค้นคว้าอิสระ ปรินญาณมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ประชาชาติธุรกิจ. (2562). **10 ปีอุตสาหกรรม “ไทย-ญี่ปุ่น” สานต่อนโยบายส่งเสริม ยกระดับอุตสาหกรรม 4.0 ดึงญี่ปุ่นลงทุนเพิ่ม**. เข้าถึงเมื่อ 2 ตุลาคม. เข้าถึงได้จาก <https://www.prachachat.net/economy/news-365961>
- ประพันธ์ ชัยกิจจอรุใจ. (2560). "คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม." วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ประสพชัย พสุนนท์. (2555). **การวิจัยการตลาด**. กรุงเทพฯ: ท้อป.
- ปริญญา ทอสูงเนิน. (2549). "ความทุ่มเทต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดนครราชสีมา." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2555). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- พงศ์ หรดาล. (2540). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ.
- พรพิตรา ธรรมชาติ. (2560). "คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของผู้แทนขายระดับบังคับบัญชาของกลุ่มบริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิมพ์กมล จักรานุกูล. (2559). "อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อการธำรงรักษาพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร." **BU ACADEMIC REVIEW**, 16, 2: 128-143.
- มรกต เจียประเสริฐ. (2559). "ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รังสรรค์ เลิศในสัตย์. (2549). **การตลาดเชิงกลยุทธ์เพื่อความสำเร็จสำหรับผู้บริหาร SME**. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- วรเทพ เวียงแก. (2558). **คุณภาพชีวิตของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คลังนานาธรรมของแก่น.
- วรรัตน์ บุญณะ. (2550). "ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจในงานของพยาบาลใหม่กับการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและความผูกพันต่อเป้าหมาย: กรณีศึกษาโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง." งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- วารุณี มลิทินปัญญา. (2561). "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย." **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี**, 12, 28: 244-255.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538). "ค่าเฉลี่ยและการแปลความหมาย: เรื่องง่าย ๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้." **ข่าวสาร การวิจัยการศึกษา**, 1, 4: 13.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2541). **สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์และทาบูกเจริญผล.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2544). **การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย**. กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์.
- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน. (2562). **คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Working Life)**. เข้าถึงเมื่อ 23 กุมภาพันธ์. เข้าถึงได้จาก <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>
- สภาวิศวกร. (2562). **จำนวนสมาชิก และใบอนุญาต**. เข้าถึงเมื่อ 2 มกราคม. เข้าถึงได้จาก http://www.coe.or.th/http_public/main/choice_1/p_relation/menu_103.php
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2541). **พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์. (2559). **แรงงานญี่ปุ่นในไทย**. เข้าถึงเมื่อ 2 ตุลาคม. เข้าถึงได้จาก https://www.matichon.co.th/columnists/news_237354
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.). (2562). "Circular Economy กับการปรับตัวของภาคธุรกิจ เพื่อเศรษฐกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม." **จูลสาร OIE SHARE**, 8, 91: 8.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน. (2559). **รายงานประจำปี2559**. เข้าถึงเมื่อ 2 ตุลาคม. เข้าถึงได้จาก https://www.boi.go.th/index.php?page=annual_report
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2557). **รายงานการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานการทำงานและความสุขของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี พ.ศ. 2557 กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง**. เข้าถึงเมื่อ 2 ตุลาคม. เข้าถึงได้จาก https://www.nesdb.go.th/ewt_news.php?nid=6420&filename=develop_issue
- สุพิชญา อูร์เคนทร์เนตร. (2553). "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน." **สารนิพนธ์ปริญญาโท** สาขาวิชาธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อารี เพชรมุต. (2530). **มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน**. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

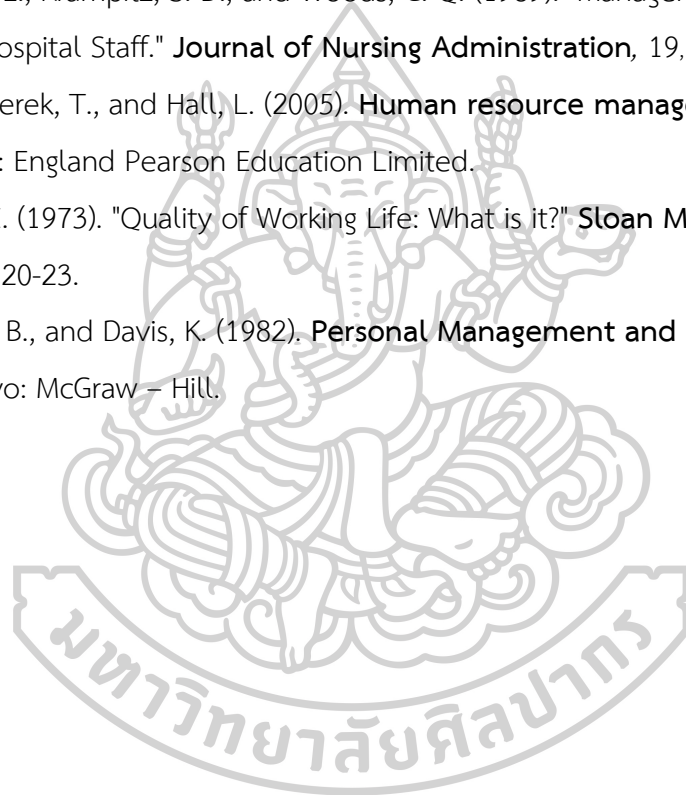
- อุทัย หิรัญโต. (2540). **หลักการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555). "ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). "การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย)." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ภาษาต่างประเทศ

- Adams, S. J. (1965). "Inequality in Social Exchange." *In L. Berkowitz ed Advances in Experimental Psychology*, 2: 267-299.
- Blue Stone. (1980). Towards New Freedom of Work Place In Ghosh and Kumar (Ed.), **Encyclopedia of Commerce and Management**. New Delhi: Anmol Publications.
- Blum, M. L., and Naylor, J. C. (1968). **Industrial Psychology**. New York: Hapers Row Publishers.
- Borda, B., and Norman, I. (1997). "Factors influencing turnover and absence of nurses: A research review." **International Journal of Nursing Studies**, 34: 385-394.
- Cascio, W. F. (1986). **Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits**. NewYork: McGraw- Hill Book.
- Cohen, R., and Rosenthal, E. (1980). "Should unions participate in quality of working life activities." **Quality of Working Life-The Canadian Scene**, 1, 4: 7-12.
- Corwin, L. S., and Hengstberger, S. C. (2005). "New graduate nurse self-concept and retention: a longitudinal survey." **International Journal of Nursing Studies**, 43: 59-70.
- Daniel, J. S. (1982). **Quality of work life: Perspective for Business and the Public Sector**. Massachusetts: Addison-Wesley.
- De, N. R. (1979). "Some dimensions of quality of working life" Paper presented at the National Seminar on quality of working life." **Bombay**, 22-27.
- Delamotte, Y., and Takezawa, S. (1984). **Quality of Working Life in International**

- Perspective.** Switzerland: International Labor Organization.
- Dibble, S. (1999). **Keeping Your Valuable Employees: Retention Strategies for Your Organization's Most Important Resource.** New York: John Wiley & Sons.
- Goode, A. W. (1989). "Book Review: Sucrose." **Journal of the Royal Society of Medicine**, 82, 11: 697–698.
- Goodman, P. S. (1985). **Quality of Work Life projects in the 1980s.** Madison: Wisconsin IRRAO.
- Guest, R. H. (1979). "Quality of Work Life-Learning from Terry-town." **Harvard Business Review**, July-August.
- Hackman, J. R., and Suttle, J. L. (1977). **Improving life at work: Behavioral science approaches to organizational change.** California: Goodyear.
- Heneman, H., and Judge, T. (2004). **Staffing organizations.** Boston: McGraw-Hill Ryerson.
- Kast, F. E., and Rosenzweig, J. E. (1985). **Organization and Management: A Systems and Contingency Approach.** New York: McGraw– Hill.
- Kerce, E. W., and Kewley, S. B. (1993). **Quality of Life Survey: New Dissections Method and Benefits in Improving Organizational Survey: New Direction Method and Applications.** Newbury Park: SAGE.
- Mansell, J., and Rankin, T. (1983). Changing Organisations: The Quality of Working Life Process. *In A series of Occasional Papers No.4.* Ontario: Quality of Working Line Centre.
- Mathis, R. L., and Jackson, J. H. (2004). **Human Resource Management.** South-Western: Ohio.
- Myers, M. C. (1970). **Every Employee a Manager.** New York: McGraw-Hill.
- Neuhauser, C. (2002). "Learning Style and Effectiveness of Online and Face-to-Face Instruction." **American Journal of Distance Education**, 16, 2: 99-113.
- Ranganayakulu. (2004). **Directory of Commerce and Management.** New Delhi: Atlantic Publishers and Distributors.
- Robbins, S. P., and Judge, T. (2010). **Essentials of Organizational Behavior.** New Jersey: Pearson/Prentice Hall.
- Robinson, P., and Alston, R. (1988). **The Quality of Work Life.** *In* Robert Hiller (Ed), **Complete Guide to Modern Management.** London: Harrap Ltd.

- Rosow, J. M. (1977). "Quality of working Life and Productivity-The double Pay Off". In **A Paper Presented at Conference held at American Institute Inc**, Chicago: Illinois.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., and Osborn, R. N. (2003). **Organizational Behavior**. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Skrovan, D. A. (1980). "Brief Report from ASTD Quality of Work Life Task Force." **Training and Development Journal**, 34, 3.
- Taunton, R. L., Krampitz, S. D., and Woods, C. Q. (1989). "Manager Impact on Retention of Hospital Staff." **Journal of Nursing Administration**, 19, 3: 14-19.
- Taylor, S., Derek, T., and Hall, L. (2005). **Human resource management**. 6th ed. New York: England Pearson Education Limited.
- Walton, R. E. (1973). "Quality of Working Life: What is it?" **Sloan Management Review**, 4, 7: 20-23.
- Werther, W. B., and Davis, K. (1982). **Personal Management and Human Resource**. Tokyo: McGraw – Hill.





ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กรของวิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรี นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา ซึ่งแบบสอบถาม ไม่มีคำตอบถูกหรือผิด แต่อย่างไรก็ตามขอความกรุณาท่านตอบคำถามโดยประเมินตามความจริง คำตอบของท่านจะเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป ความคิดเห็นของท่านถือว่าเป็นความลับในการนำเสนอจะเสนอในภาพรวมและไม่มีผลต่อผู้ตอบแต่ประการใด

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในข้อที่ตรงกับท่านมากที่สุด

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- ต่ำกว่า 30 ปี 30 – 40 ปี
 41 – 50 ปี 50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

- โสด สมรส หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,001-30,000 บาท
 30,001-50,000 บาท มากกว่า 50,000 บาท

6. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร

- น้อยกว่า 1 ปี 1 – 5 ปี
 6 – 10 ปี 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of working life) หมายถึง ระดับที่พนักงานพึงพอใจต่อสภาวะความเป็นอยู่ หรือความสุขโดยรวม โดยมีค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ มีความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน มีการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน องค์กรใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน และพนักงานมีสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ แล้วใส่เครื่องหมาย \checkmark ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (กรุณาตอบทุกข้อ)

มากที่สุด หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้ว เห็นด้วยหรือยอมรับมากที่สุด

มาก หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้ว เห็นด้วยหรือยอมรับมาก

ปานกลาง หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้ว เห็นด้วยหรือยอมรับปานกลาง

น้อย หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้ว เห็นด้วยหรือยอมรับน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้ว เห็นด้วยหรือยอมรับน้อยที่สุด

ประเด็นการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1.1 ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันและความต้องการพื้นฐาน					
1.2 ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ					
1.3 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับผู้อื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน					
2. ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ					
2.1 สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและ สะอาด สะดวกต่อการทำงาน เป็นระเบียบ มีระบบระบายอากาศและแสงสว่างที่เพียงพอเหมาะสม					
2.2 มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์การทำงานและเครื่องจักรอยู่เป็นประจำ					

ประเด็นการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
2.3 เพื่อรักษาความปลอดภัยของพนักงาน องค์กรมีการวางแผนเกี่ยวกับการป้องกันภัยพิบัติต่างๆ					
3. ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน					
3.1 หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และประสบการณ์					
3.2 ท่านได้มีโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
3.3 หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนขั้น/ตำแหน่งที่ชัดเจน					
4. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน					
4.1 เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน					
4.2 หน่วยงานของท่านมีความสามัคคี ให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี					
4.3 หน่วยงานของท่านช่วยเหลือกันและมีความเห็นอกเห็นใจกันในเรื่องต่าง ๆ					
5. ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน					
5.1 หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานแบบประชาธิปไตย					
5.2 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่					
5.3 การปฏิบัติงานตามขอบเขตการทำงาน (Job Description) ที่ได้รับมอบหมายมีความชัดเจน					
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน					
6.1 ท่านได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสม					
6.2 ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพร่างกายและจิตใจ					
6.3 ท่านมีเวลาส่วนตัวในการดูแลครอบครัวและทำงานอดิเรก โดยไม่ต้องน่างานกลับไปทำที่บ้าน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) หมายถึง เป็นความรู้สึกพึงพอใจกับงาน มีความสุข ภาคภูมิใจ และ กระตือรือร้นในการทำงาน พร้อมทั้งจะทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์กรและนโยบายและรูปแบบ การบริหารงานขององค์กร ตลอดจนต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้น

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (กรุณาตอบทุกข้อ)

ประเด็นการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
1. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับงานของท่าน					
2. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นอย่างมาก ความรู้สึกที่ท้อแท้และสนุกไปกับงาน					
3. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านมีความสำคัญและพร้อมที่จะทุ่มเท การทำงานเพื่อองค์กร					
4. ท่านมีความพึงพอใจต่อนโยบายขององค์กรของท่าน					
5. ท่านมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารงานของ องค์กรของท่าน					
6. ท่านรู้สึกมีความสุขในทุกวันที่ได้มาทำงาน					
7. ท่านความรู้สึกว่าต้องการพัฒนาขีดความสามารถของ ตนเองให้ดียิ่งขึ้น					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจอยู่ในองค์กร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (กรุณาตอบทุกข้อ)

ประเด็นการศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. ความตั้งใจของท่านที่ยังคงทำงานในองค์กรนี้ต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่ท่านจะทำได้					
2. ท่านมีแผนจะลาออกจากองค์กรนี้					
3. ท่านมีความคาดหวังว่าจะทำงานตำแหน่งปัจจุบันในองค์กรเดิม					
4. ท่านกำลังมองหางานอื่น เพื่อออกจากการทำงานในองค์กรนี้					
5. ท่านอยู่ระหว่างการดำเนินเรื่องขอลาออกหรือย้ายที่ทำงาน					
6. หากมีทางเลือกท่านจะประกอบอาชีพอื่นที่ไม่ใช่อาชีพปัจจุบัน					
7. ท่านเลือกอาชีพปัจจุบัน เพราะเป็นความต้องการของตัวเอง					
8. ท่านไม่รู้สึกว่าการทำงานที่บริษัทนี้เป็นการผูกมัดตัวเอง					
9. ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรนี้					
10. ท่านภูมิใจเมื่อบอกกับคนอื่นว่า ท่านทำงานในองค์กรนี้					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

ขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่องานวิจัย

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ฉัญญาวดี เพ็งตะโก
วัน เดือน ปี เกิด	2 มีนาคม 2534
สถานที่เกิด	จังหวัดนครปฐม
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2556 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์ Ritsumeikan Asia Pacific University พ.ศ. 2560 ศึกษาต่อระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ที่อยู่ปัจจุบัน	29/1 หมู่ 5 ตำบลศรีษะทอง อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม 73120
ผลงานตีพิมพ์	-
รางวัลที่ได้รับ	-

