



โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้า
เขตกรุงเทพมหานคร



โดย
นางสาวนันทิยา บุญยปรารภชัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน
ห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร



โดย
นางสาวนันทิยา บุญยปรารภชัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

A CASUAL RELATIONSHIP MODEL OF FACTOR AFFECTING HAPPINESS
AT WORK OF DEPARTMENT STORES EMPLOYEES IN BANGKOK



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 2022

Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร

โดย นางสาวนันทิยา บุญยปรารภชัย

สาขาวิชา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผนก ก แบบ ก 2 ระดับปริญญา
มหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประพล เปรมทองสุข

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย (ผู้รักษาการแทน)
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาธิต นิรติศัย)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร. วงศ์ลัดดา วีระไพบุลย์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประพล เปรมทองสุข)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(อาจารย์ ดร. มรกต กำแพงเพชร)



631220058 : หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์การ, ความผูกพันต่อองค์การ, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความสุขในการทำงาน

นางสาว นันทิยา บุญยปรารภชัย: โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประพล เปรมทองสุข

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับบรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงาน ของพนักงานห้างสรรพสินค้า (2) อิทธิพลทางตรงของบรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ ที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้า (3) อิทธิพลทางตรงของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้า และ (4) อิทธิพลทางอ้อมของบรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ ที่มีต่อความสุขในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้า รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แนวคิดบรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงานเป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในห้างสรรพสินค้า จำนวน 420 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามออนไลน์ วิเคราะห์ข้อมูลและอธิบายผลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การมี ความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานมี และความสุขในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทั้งหมด ด้วยค่าเฉลี่ย 4.02, 4.16, 3.83 และ 3.99 ตามลำดับ จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 และความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.001



631220058 : Major (MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM)

Keyword : Organization Climate, Organization Commitment, The Quality of Work Life, Happiness at Work

MISS NANTIYA BOONYAPRAROPCHAI : A CASUAL RELATIONSHIP MODEL OF FACTOR AFFECTING HAPPINESS AT WORK OF DEPARTMENT STORES EMPLOYEES IN BANGKOK THESIS ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR PRAPON PREMTHONGSUK, Ph.D.

The objectives of this study (1) The level of organization climate, organization commitment, the quality of work life and happiness at work (2) Organization climate and organization commitment to had a influence on the quality of work life. (3) The quality of work life to had a influence on happiness at work. And (4) Organization climate and organization commitment to had a influence on happiness at work of department stores employees by the quality of work life, by investigating the sample were 420 people in the department stores employees in Bangkok. This research employed a quantitative approach. The instrument for collecting data was online questionnaire. Analysis data by Descriptive statistics and Content Analysis. The result showed that Organization climate in the high level (Mean = 4.02), organization commitment in the high level (Mean = 4.16), the quality of work life in the high level (Mean = 3.83) and happiness at work in the high level (Mean = 3.99). The research hypothesis test illustrated that organization climate had a direct positive influence on the quality of work life at attitudes at statistically significant 0.001. Organization commitment had a direct positive influenced on the quality of work life at statistically significant 0.001. The quality of work life had a direct positive influenced on happiness at work at statistically significant 0.001. Organization climate had had an indirect positive influenced on happiness at work by the quality of work life at statistically significant 0.001. Organization commitment had an indirect positive influenced on happiness at work by the quality of work life at statistically significant 0.001.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับความกรุณาอย่างสูงจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพล เปรมทองสุข อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ได้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะต่าง ๆ และแนวทางแก้ไขข้อบกพร่องวิทยานิพนธ์ให้สำเร็จไปด้วยดี รวมถึงอาจารย์ ดร.วงศ์ศักดิ์ วีระไพบุลย์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยศิลปากร และ อาจารย์ ดร.มรกต กำแพงเพชร อาจารย์ประจำหลักสูตรธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ที่กรุณาให้คำแนะนำและแนวทางอันเป็นประโยชน์ต่อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนร่วมในการทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงผ่านไปได้อย่างดี และที่สำคัญที่สุดผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัวของผู้วิจัยที่คอยให้กำลังใจเสมอมา

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการในธุรกิจที่เกี่ยวข้องหาวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยต้องขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

นางสาว นันทิยา บุญยปรารภชัย



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญรูปภาพ.....	ฌ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
2. วัตถุประสงค์.....	4
3. ขอบเขตการวิจัย.....	4
4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา.....	4
5. นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	7
1. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาตองค์การ.....	7
1.1 ความหมายของบรรยากาตองค์การ.....	7
1.2 ความสำคัญของบรรยากาตองค์การ.....	8
1.3 องค์ประกอบของบรรยากาตองค์การ.....	9
2. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ.....	13
2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ.....	13
2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ.....	14
2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ.....	15

2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	17
3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	19
3.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	19
3.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	20
4. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	22
4.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน.....	22
4.2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน.....	23
5. ห้างสรรพสินค้า.....	25
6. การพัฒนาสมมติฐาน.....	26
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	32
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	32
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	32
3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย.....	34
4. ระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัย.....	35
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
6. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	43
2. ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงาน.....	45
3. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อม.....	54
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะการวิจัย.....	75
1. สรุปผลการวิจัย.....	75
2. การอภิปรายผลการวิจัย.....	78

3. ข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้.....	82
4. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	82
รายการอ้างอิง	84
ภาคผนวก.....	92
ภาคผนวก ก หนังสือเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์.....	93
ภาคผนวก ข คำดัชนีความเที่ยงตรงของเนื้อหา.....	97
ภาคผนวก ค แบบสอบถามฉบับร่าง	102
ภาคผนวก ง แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์.....	111
ประวัติผู้เขียน	120



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค	35
ตารางที่ 2 แสดงระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัย	36
ตารางที่ 3 สรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดล	38
ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง	43
ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การในด้านโครงสร้าง	46
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การในด้านมาตรฐาน	46
ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การในด้านความรับผิดชอบ	47
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การในด้านการได้รับการยอมรับ	47
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การในด้านการสนับสนุน	47
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่น เป้าหมายและค่านิยม	48
ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การในด้านความเต็มใจที่จะ แสดงความสามารถของตนเอง	49
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การในด้านความต้องการมี ส่วนร่วมและการเป็นสมาชิก	49
ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม	50
ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมที่ ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	50
ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านโอกาสในการ พัฒนาความสามารถ	51
ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้าน ความก้าวหน้าและความมั่นคง	52

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น	52
ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานในด้านความเพลิดเพลินในงาน	53
ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานในด้านความพึงพอใจในงาน.....	53
ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานในด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน.....	54
ตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าความเบ้และค่าความโด่งของตัวแปรสังเกตได้	55
ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าความเบ้และค่าความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ (ต่อ).....	56
ตารางที่ 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าความเบ้และค่าความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ (ต่อ).....	57
ตารางที่ 24 ค่าดัชนีความสอดคล้อง ตัวแปรบรรยากาศองค์การ	59
ตารางที่ 25 ค่าดัชนีความสอดคล้อง ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ	60
ตารางที่ 26 ค่าดัชนีความสอดคล้อง ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	62
ตารางที่ 27 ค่าดัชนีความสอดคล้อง ตัวแปรความสุขในการทำงาน	63
ตารางที่ 28 ค่าดัชนีความสอดคล้องโมเดลการวัดรวม	64
ตารางที่ 29 ค่าดัชนีความสอดคล้อง.....	66
ตารางที่ 30 ค่าน้ำหนักการถดถอยมาตรฐานและค่า R²	67
ตารางที่ 31 ค่าดัชนีความสอดคล้องของบรรยากาศองค์การที่มีต่อความสุขในการทำงานโดยไม่ผ่านตัวแปรคั่นกลาง	69
ตารางที่ 32 ค่าดัชนีความสอดคล้องบรรยากาศองค์การที่มีต่อความสุขในการทำงานโดยผ่านตัวแปรคั่นกลาง	69
ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางอ้อมของบรรยากาศองค์การที่มีต่อความสุขในการทำงานโดยผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	70
ตารางที่ 34 ค่าดัชนีความสอดคล้องของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อความสุขในการทำงานโดยไม่ผ่านตัวแปรคั่นกลาง	72

ตารางที่ 35 ค่าดัชนีความสอดคล้องความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความสุขในการทำงานโดยผ่านตัวแปรคั่นกลาง.....	72
ตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางอ้อมของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความสุขในการทำงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	73



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 สมมติฐานที่ 1 บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	27
ภาพที่ 2 สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	29
ภาพที่ 3 สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน	29
ภาพที่ 4 สมมติฐานที่ 4 บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	30
ภาพที่ 5 สมมติฐานที่ 5 ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	31
ภาพที่ 6 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Model).....	31
ภาพที่ 7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรบรรยากาศองค์การ.....	59
ภาพที่ 8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ.....	61
ภาพที่ 9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน	62
ภาพที่ 10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรความสุขในการทำงาน	63
ภาพที่ 11 แสดงโมเดลการวัดรวม	65
ภาพที่ 12 แสดงการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM).....	66
ภาพที่ 13 อิทธิพลทางตรงของบรรยากาศองค์การที่มีต่อความสุขในการทำงานโดยไม่ผ่านตัวแปรคั่นกลาง	68
ภาพที่ 14 อิทธิพลทางอ้อมของบรรยากาศองค์การที่มีต่อความสุขในการทำงานโดยผ่านตัวแปรคั่นกลาง	69
ภาพที่ 15 สมการโครงสร้างอิทธิพลทางอ้อมของบรรยากาศองค์การที่มีต่อความสุขในการทำงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	71
ภาพที่ 16 อิทธิพลทางตรงของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อความสุขในการทำงานโดยไม่ผ่านตัวแปรคั่นกลาง	71

ภาพที่ 17 อิทธิพลทางอ้อมของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อความสุขในการทำงานโดยผ่านตัวแปร
คั่นกลาง72

ภาพที่ 18 สมการโครงสร้างอิทธิพลทางอ้อมของความผูกพันต่อองค์การ ที่มีต่อความสุขในการทำงาน
ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน74



บทที่ 1

บทนำ

1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานมีความสำคัญต่อการใช้ชีวิตของมนุษย์เป็นอย่างมาก การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ที่มนุษย์ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่นในการดำรงชีวิตและในอนาคตนมนุษย์จะใช้เวลาของชีวิตไปกับการทำงานเพิ่มขึ้นอีก ซึ่งคนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้นภาครัฐและภาคเอกชนควรให้ความสำคัญไม่เพียงแต่การพัฒนาศักยภาพต้องรวมไปถึงคุณภาพชีวิตที่ดี กระทรวงแรงงาน (2562) การทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้มนุษย์เกิดความภูมิใจและความพึงพอใจในชีวิต เป็นการสร้างความมั่นคงให้กับตนเองและครอบครัว เนื่องจากการทำงานเป็นการหารายได้เพื่อนำมาใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างสังคมกับเพื่อนร่วมงานและสร้างประสบการณ์ต่าง ๆ ให้กับชีวิต มนุษย์ใช้เวลาในชีวิตไปกับการทำงานเฉลี่ยโดยประมาณ 8 ชั่วโมงต่อวัน ส่งผลให้สภาพร่างกายและจิตใจอ่อนล้า โดยเฉพาะสภาพจิตใจได้รับผลกระทบที่เกิดจากปัญหาในการทำงาน เช่น เรื่องงาน เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้า เป็นต้น (ขวัญลดา สุรินทร์, 2556) ซึ่งการทำงานอย่างมีความสุขเป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนในองค์กรต้องการ พนักงานส่วนใหญ่ล้วนอยากทำงานในองค์กรที่ทำให้เกิดความสุขกายและสุขใจ เมื่อพนักงานมีความสุขจากการทำงานจะช่วยให้พนักงานรู้สึกอยากทำงานส่งผลดีกับตนเองและองค์กร ความสุขจากการทำงานช่วยเพิ่มปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร การทำงานราบรื่นและเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ ช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ความสุขในการทำงานของพนักงานเป็นเรื่องสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กร (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต et al., 2555)

การดำเนินธุรกิจในปัจจุบันและการดำเนินชีวิตเต็มไปด้วยการแข่งขัน ผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้องค์กรต้องมีการปรับตัวตลอดเวลา หลายองค์กรมีการปรับกลยุทธ์ในการบริหารและเพิ่มนวัตกรรมใหม่เข้ามาเพื่อเพิ่มผลผลิต การเพิ่มส่วนแบ่งทางการตลาดด้วยระบบการบริหารองค์กรแบบทุนนิยมที่ทุกอย่างสามารถประเมินเป็นมูลค่าทางเศรษฐกิจได้ คนส่วนใหญ่จึงต้องใช้เวลาไปกับการทำงานมากขึ้นเพื่อผลผลิตและกำไร องค์กรขาดการกลับมาองสังคมภายในองค์กร ขาดการสนับสนุนต่อพนักงานและสังคมนรอบข้าง ขาดการนำองค์กรไปสู่การเรียนรู้ ขาดการใช้ชีวิตที่พอเพียง ขาดความสุขในการใช้ชีวิต และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน จะนำมาสู่ปัญหาภายในองค์กร หากพนักงานไม่มีความสุขในการทำงานผลที่ตามมาคือ องค์กรเกิดปัญหาการอัตราการลาออกของพนักงานสูงขึ้น เป็นการสะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ ทำให้เกิดการขาดคุณภาพชีวิตและขาดความสุขในการทำงาน ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร (จิระสันต์ วงษ์วรสันต์, 2560) ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาคูหาบุคลากร อาจจะใช้เวลานานในการคัดเลือกพนักงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่องค์กรต้องการ และยังต้องใช้เวลาในการเรียนรู้งานซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กร (ณิชาธิ์ แก้วไชยษา, 2559) การส่งเสริมให้พนักงานมี

ความสุขจากการทำงานมีผลดีต่อองค์การอย่างยิ่ง พนักงานที่มีความสุขในการทำงานจะมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาผลผลิตเพิ่มคุณภาพของงานให้กับองค์การ และมีส่วนช่วยสร้างแรงบันดาลใจ และแรงเสริมด้านอื่นให้กับเพื่อนร่วมงานและบุคลากรทุกระดับในองค์การ (ขวัญเมือง แก้วดำเกิง, 2557) รวมถึงการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวแบบ Work Life Balance เป็นสิ่งที่พนักงานและองค์การต้องให้ความสำคัญเช่นกัน เมื่อพนักงานมีชีวิตที่สมดุล สุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตดี ชีวิตมีความสุข ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะเมื่อพนักงานมีคุณภาพจะช่วยสร้างศักยภาพให้กับองค์การในระยะยาว (เฟื่องฟ้า คำตัน, 2564)

ในปัจจุบันนี้ องค์การเผชิญกับการแข่งขันอย่างรุนแรงเพื่อรักษาความอยู่รอดและความเป็นผู้นำของธุรกิจ จึงทำให้ต้องหาทรัพยากรในการดำเนินธุรกิจที่มีประสิทธิภาพและสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์การ เป็นปัจจัยที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จ (พิชิต เทพวรรณ, 2554) และให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกรู้สึกของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคง ความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทนที่ได้รับ รวมถึงความรู้สึภาคภูมิใจที่ได้ทำงาน และงานที่ได้ทำนั้นต้องเป็นที่ยอมรับต่อสังคม หากพนักงานมีความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นเหมาะสมแล้วก็จะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานและมีแรงจูงใจที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในองค์การต่อไป แต่ถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำจะส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจและเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน (วิวัฒน์ นีซัง, 2555) ผู้บริหารต้องดูแลเอาใจใส่กระบวนการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่ออำนวยความสะดวกการสร้างชีวิตการทำงานของพนักงาน หากพนักงานไม่มีความสุขในการทำงานถือเป็นสาเหตุของการทำงานที่ไร้ประสิทธิภาพ ดังนั้นการที่จะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน องค์การต้องส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (พงษ์เทพ เงาะด่วน, 2555) องค์การควรคำนึงถึงการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ช่วยส่งผลต่อประสิทธิภาพและการเพิ่มผลผลิตขององค์การ หากทุกองค์การคำนึงถึงการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลดีต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ (ผจญ เฉลิมสาร, 2555)

พนักงานต้องทำงานอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ขององค์การ หากองค์การมีบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนการทำงาน of พนักงาน จะช่วยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ดวงกมล เนตรสวัสดิ์, 2558) บรรยากาศขององค์การ นับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์การ เพราะในการปฏิบัติงานนั้น พนักงานต้องปฏิบัติงานอยู่ภายใต้ของโครงสร้างองค์การ กฎระเบียบ ข้อบังคับและต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้การปฏิบัติงานในบางครั้งพนักงานอาจจะต้องพบกับความเสี่ยง และความขัดแย้งในองค์การ ซึ่งถ้ามีบรรยากาศขององค์การที่ดีจะส่งผลให้พนักงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น (วรวรรณ ชื่นพินิจกุล, 2555) บรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์จะส่งผลดีต่อการทำงาน of พนักงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น Steers (1997) อธิบายว่า บรรยากาศขององค์การต้องมีการปรับปรุงเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศขององค์การที่ดี จะส่งผลต่อการทำงานตรงตามเป้าหมายบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ความผูกพันเป็นความรู้สึกที่บุคคลแสดงถึงพฤติกรรมตอบสนองต่อองค์การในการยอมรับเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน ค่านิยมขององค์การ การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ และความจงรักภักดีต่อองค์การ ความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน การสร้างความผูกพันต่อองค์การ เป็นวิธีการหนึ่งของผู้บริหารในการที่ทำให้้องค์การสามารถรักษาบุคลากรไว้กับองค์การระยะยาว ด้วยความเชื่อที่ว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับการที่บุคลากรจะมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การที่ปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์เพื่อองค์การ (พรทิพย์ ไชยฤกษ์, 2555) องค์การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การสูง องค์การนั้นจะบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ส่งผลให้้องค์การประสบผลสำเร็จในด้านธุรกิจ ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อ้องค์การมากขึ้น นอกจากนี้จะทำให้เกิดความรู้สึกอยากส่วนร่วมกับ้องค์การเหมือนเป็นบ้านของตนเอง ซึ่งความผูกพันต่อองค์การจะทำให้พนักงานไม่คิดที่จะลาออก ความผูกพันต่อ้องค์การจึงเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงควมมีประสิทธิภาพของ้องค์การ ความผูกพันนี้จะส่งผลต่อพนักงานใน้องค์การแสดงออกทางพฤติกรรมที่พึงประสงค์ต่อ้องค์การทำให้ไม่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา้องค์การ (อรุณ ศรีระยับ et al., 2563)

จากที่กล่าวมาข้างต้นนี้ แสดงให้เห็นว่า ้องค์การที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นมีปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดัน คือปัจจัยแห่งความสุข ถ้าบุคลากรใน้องค์การมีความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อตนเอง ต่อการทำงานที่ได้รับมอบหมายและต่อ้องค์การ บุคลากรที่มีความสุขทำให้มีสุขภาพจิตที่ดี ส่งผลให้มีความพร้อมในการทำงานและมีประสิทธิภาพในการทำงาน นำไปสู่การพัฒนา้องค์การต่อไป (Jaittha, 2016) การสร้างการทำงานที่มีความสุขให้เกิดขึ้น ้องค์การต้องเริ่มจากการสร้างให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อ้องค์การ สื่อสารภาพลักษณ์และเป้าหมายของ้องค์การให้พนักงานรับรู้ถึงเป้าหมายอย่างชัดเจน รวมถึงการให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย นอกจากนี้ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการพัฒนา้องค์การให้เกิดความสุข ความเพลิดเพลิน ขจัดความขัดแย้งโดยปราศจากความเหลื่อมล้ำและการเลือกปฏิบัติควบคู่ไปกับการสร้างทัศนคติที่ดี เพื่อให้พนักงานให้รู้จักภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในงานที่ทำอย่างต่อเนื่อง (ณัฐชยา ศรีจันทร์, 2560) และ้องค์การต้องส่งเสริมให้พนักงานมีความสามารถดูแลสุขภาพกายเป็นพื้นฐานและพัฒนาด้านจิตใจให้สูงขึ้น รู้จักการใช้ชีวิตที่มีคุณภาพในการทำงาน ตระหนักถึงคุณค่าของงานที่ทำ และสามารถสร้างความสมดุลในการทำงานและการใช้ชีวิต หากพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี พนักงานย่อมมีความสุขในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ้องค์การ (ขวัญเมือง แก้วดำเกิง, 2557)

ด้วยเหตุนี้ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่อง บรรยากาศของ้องค์การ ความผูกพันต่อ้องค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงาน รวมทั้งการศึกษาถึงบรรยากาศของ้องค์การและความผูกพันต่อ้องค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยคาดหวังว่า ผลที่ได้รับจากการศึกษานี้ เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารหรือ้องค์การ ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ในการวางแผนและกำหนดนโยบาย ทำให้เห็นถึงแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน เนื่องจากธุรกิจห้างสรรพสินค้ามีการแข่งขันอย่างรุนแรง และพนักงานของห้างสรรพสินค้ามีส่วนช่วยในการสร้างความประทับใจให้ลูกค้ากลับมาใช้บริการซ้ำ ดังนั้น้องค์การจึงต้องสร้างความสุข

ในการทำงาน เมื่อพนักงานมีความสุขจากการทำงาน ส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรจะขับเคลื่อนไปในทิศทางบวกหรือทิศทางลบขึ้นอยู่กับความสุขในการทำงาน ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน องค์กรจะประสบความสำเร็จ

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษาระดับ บรรยากาศขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงาน ของพนักงานห้างสรรพสินค้า

2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงของบรรยากาศขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานห้างสรรพสินค้า

2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานห้างสรรพสินค้า

2.4 เพื่อศึกษาอิทธิพลทางอ้อมของบรรยากาศขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อความสุขในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้า

3. ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตที่สำคัญไว้ดังนี้

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหาของการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาบรรยากาศขององค์กร ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงาน

3.2 ขอบเขตด้านประชากร คือ พนักงานในบริษัทของห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร

3.3 ขอบเขตด้านตัวแปร แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ บรรยากาศขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงาน

3.4 ขอบเขตด้านระยะเวลาตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2564 ถึงเดือนตุลาคมพ.ศ. 2565 รวมระยะเวลาในการศึกษาค้นคว้าทั้งสิ้น 12 เดือน

4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานห้างสรรพสินค้า ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ทางวิชาการแก่ผู้ที่ต้องการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และก่อให้เกิดประโยชน์ทางการบริหารจัดการที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรของการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ดังต่อไปนี้

4.1. ประโยชน์ทางวิชาการ

การศึกษาครั้งนี้มุ่งทดสอบปัจจัยภายในองค์กร เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการเป็นฐานข้อมูลและสร้างองค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ อีกทั้งสามารถเป็นแนวทางในการวิจัย ค้นคว้า แก่ผู้ที่สนใจเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงาน

4.2. ประโยชน์ทางการบริหารจัดการ

4.2.1 องค์การสามารถนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการทำงานขององค์การเพื่อสร้างบรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การให้ดีขึ้น ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4.2.2 องค์การสามารถนำแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน และเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารนำไปพัฒนาปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ขององค์การ ให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งองค์การสามารถนำแนวทางนี้ไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การต่อไป

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงขอกำหนดความหมายและขอบเขตของนิยามศัพท์เฉพาะต่าง ๆ ดังนี้

พนักงาน (Employee) หมายถึง ผู้มีหน้าที่ปฏิบัติงานในบริษัทของห้างสรรพสินค้า

ห้างสรรพสินค้า (Department Store) หมายถึง ร้านค้าปลีกขนาดใหญ่ มีสินค้าหลากหลายประเภทจำนวนมาก ราคาสูง การจัดวางสินค้าตามแผนหรือแบ่งตามหมวดหมู่ เช่น เสื้อผ้าผู้หญิง เสื้อผ้าผู้ชาย เครื่องสำอาง เครื่องใช้ในบ้าน เป็นต้น ตกแต่งร้านเพื่อความสวยงามและดึงดูดความสนใจ และมีพนักงานคอยให้บริการ

บรรยากาศองค์การ (Organization Climate) หมายถึง การรับรู้และประสบการณ์ของพนักงานในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม แบ่งองค์ประกอบได้ 5 ด้าน คือ 1) โครงสร้าง 2) มาตรฐาน 3) ความรับผิดชอบ 4) การได้รับการยอมรับ และ 5) การสนับสนุน

ความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) หมายถึง ความรู้สึกในทิศทางที่ดีของพนักงานในการยอมรับเป้าหมาย ทัศนคติ ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การอย่างเต็มที่ รวมถึงความรู้สึกภาคภูมิใจที่ตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การและมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป แบ่งได้ 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจของพนักงานที่จะแสดงความสามารถของตนแก่องค์กร และ 3) ความปรารถนาที่ต้องการมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิก

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (The Quality of Work Life) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของพนักงานที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ที่สามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ 1) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) โอกาสในการพัฒนาความสามารถ 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคง และ 5) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น

ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของพนักงานในทางบวกที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ที่ได้รับการตอบสนองต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ความสนุกสนาน รวมถึงความภาคภูมิใจในงาน แบ่งองค์ประกอบความสุขในการทำงาน 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความเพลิดเพลินในงาน 2) ความพึงพอใจในงาน และ 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษารวบรวมแนวคิด วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาประกอบเป็นแนวทางการศึกษาวิจัย ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยผู้วิจัยสามารถกำหนดประเด็นเกี่ยวกับแนวคิดต่าง ๆ ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate)
2. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment)
3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (The Quality of Work Life)
4. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน (Happiness at Work)
5. ห้างสรรพสินค้า
6. การพัฒนาสมมติฐาน
7. กรอบแนวคิด

1. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

1.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ

Litwin and Stringer (1968) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ว่า การรับรู้ องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม เป็นการรับรู้ของบุคคลใน องค์การตามความคาดหวังและแรงจูงใจของแต่ละบุคคล

Halpin (1966) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การคือ สภาพแวดล้อมของระบบงานและ สถานที่ ซึ่งหมายถึง บุคคลย่อมมีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความเป็นตนเอง องค์การก็เช่นกันสามารถแสดง ลักษณะเฉพาะด้านของบรรยากาศองค์การ

Gilmer (1971) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การคือ ลักษณะที่แตกต่างกันในแต่ละ องค์การ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ

Taguri and Litwin (1966) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การคือ ลักษณะของ สิ่งแวดล้อมภายในองค์การ ได้แก่ การรับรู้ของบุคคลในองค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลใน องค์การ และบอกถึงคุณลักษณะต่าง ๆ ที่แตกต่างจากองค์การอื่น

Moorhead and Griffin (2001) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การคือ การรับรู้ บรรยากาศของบุคคลในองค์การ และเป็นการเชื่อมโยงระหว่างองค์การ กลุ่มการทำงาน บุคลากรและการ ปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ

Hoy and Miskel (2005) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การเป็น ลักษณะของภายในที่ ทำให้องค์การหนึ่งมีความแตกต่างไปจากองค์การอื่น ๆ และบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ

นงเยาว์ แก้วมรกต (2542) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ว่า การรับรู้สิ่งต่าง ๆ ภายในองค์การของพนักงาน ซึ่งมีลักษณะเฉพาะในแต่ละองค์การและมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานในองค์การ

รติกรณ์ จงวิศาล (2554) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้และประสบการณ์ของสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และลักษณะเฉพาะขององค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ

บุญชริก แจ้งเจริญกิจ (2556) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่าเป็น องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้นสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม การรับรู้ถึงบรรยากาศขององค์การจะส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การนั้น นอกจากนี้บรรยากาศขององค์การเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้แต่ละองค์การมีความแตกต่างกันออกไป

กุลิสรา ภาณุไพศาล (2557) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์การของผู้ปฏิบัติงาน ที่ก่อให้เกิดการรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และบรรยากาศขององค์การนี้จะแตกต่างกับบรรยากาศขององค์การอื่น

ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้และประสบการณ์ของบุคคลหรือพนักงานในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ส่งผลให้แต่ละองค์การมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกัน

1.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

Brown and Moberg (1980) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นเครื่องมือที่ช่วยกำหนดรูปแบบความคาดหวังพนักงานในองค์การ ซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติและความพึงพอใจของพนักงานในองค์การ รูปแบบขององค์การเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดวางรูปแบบของบรรยากาศองค์การที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งบรรยากาศขององค์การมีความสำคัญต่อองค์การ เป็นเครื่องมือที่ทำให้สามารถเข้าใจรูปแบบขององค์การ โดยบรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงาน ในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ จำเป็นจะต้องทราบถึงการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อบรรยากาศองค์การ และหากต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การต้องมีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์การด้วย

Steers and Porter (1979) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญในการศึกษาองค์การ เพราะหากไม่พิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในองค์การ ซึ่งมีส่วนในการกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การ สามารถวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคคลและประสิทธิภาพขององค์การได้อย่างถูกต้อง

Litwin and Stringer (2002) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์การ เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ เช่น โครงสร้างกฎเกณฑ์ ความเป็นผู้นำ และแรงจูงใจกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การจึงเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อ

ลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของบุคคลในองค์การ

Altmann (2000) กล่าวถึงบรรยากาศขององค์การมีความสำคัญดังนี้

1. บรรยากาศขององค์การสำคัญในด้านการมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์การ การให้ออกาสบุคคลในองค์การในการมีส่วนร่วมในการกำหนดลักษณะของงาน ซึ่งจะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น อัตราการขาดงานลดน้อยลง ส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานในองค์การได้นานขึ้น

2. บรรยากาศขององค์การทำให้ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น เนื่องจากบรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ขององค์การ เช่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความตั้งใจที่จะลาออก ผลการปฏิบัติงาน รวมถึงผลผลิตขององค์การ

3. บรรยากาศขององค์การสำคัญในด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการ ในการปรับโครงสร้างขององค์การให้เป็นแนวราบมากยิ่งขึ้น ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารสามารถรับฟังข้อคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงานได้ดีมากยิ่งขึ้น

4. บรรยากาศขององค์การสำคัญในด้านการเปรียบเทียบกับองค์การอื่น สามารถเปรียบเทียบถึงนโยบาย แนวทางในการดำเนินงาน กลยุทธ์ในการบริหารงาน และผลตอบแทนของบุคคลในองค์การที่ได้รับเพื่อนำไปเปรียบเทียบกับองค์การอื่นได้

5. บรรยากาศขององค์การสำคัญในด้านรูปแบบของการบริหารแบบมองไปข้างหน้า ฝ่ายบริหารสามารถวางแผนแนวทางในการบริหารงานและสภาพแวดล้อม ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารมองเห็นถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและสามารถวางแผนแก้ไขปัญหาก่อนที่ปัญหานั้นจะกลายเป็นวิกฤติต่อไปขององค์การ

จุฑาทวี กลิ่นเฟื่อง (2543) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การเป็นตัวแปรสำคัญที่ใช้ในการศึกษา และสามารถวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ รวมถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เกิดขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการตัดสินใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การหรือการลาออกจากองค์การ

วิมล มาดิษฐ์ (2547) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การมีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากบรรยากาศขององค์การที่ดีจะช่วยสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและผลปฏิบัติงานที่ดีของบุคคลในองค์การ ดังนั้นผู้บริหารต้องมีความเข้าใจและสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศองค์การที่ดีเพื่อให้บุคคลในองค์การเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปความสำคัญของบรรยากาศขององค์การว่า บรรยากาศขององค์การมีความสำคัญต่อองค์การ องค์การที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจ มีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสูงขึ้น องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

1.3 องค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การ

Litwin and Stringer (1968) ได้เสนอองค์ประกอบที่ทำให้เกิดบรรยากาศขององค์การ 9 ด้าน ได้แก่

1. โครงสร้าง (Structure) การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ รวมถึงนโยบายการบริหารจัดการทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการขององค์กร

2. ความรับผิดชอบ (Responsibility) การรับรู้หน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละบุคคลในองค์กร ความรู้สึกถึงความสำเร็จของงานและความท้าทายในงานที่ได้รับมอบหมาย

3. รางวัล (Reward) ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับรางวัลเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี ซึ่งจะมุ่งเน้นไปที่รางวัลมากกว่าการลงโทษ รวมทั้งความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ถึงความยุติธรรมในด้านค่าตอบแทนและนโยบายการเลื่อนตำแหน่ง

4. ความเสี่ยง (Risk) ความรู้สึกที่ได้เสี่ยงหรือความท้าทายในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร และสามารถสัมผัสถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรเมื่อต้องจัดการกับความเสี่ยง

5. ความอบอุ่น (Warmth) ความรู้สึกที่เกิดจากการมีมิตรภาพที่ีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

6. การสนับสนุน (Support) การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้รับความไว้วางใจ และการได้รับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้ช่วยลดความกังวลที่มีต่องานลงได้

7. มาตรฐาน (Standard) การรับรู้ถึงความสำคัญของเป้าหมายการปฏิบัติงาน โดยมาตรฐานการปฏิบัติงานจะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจด้านความสำเร็จของพนักงานในองค์กร และมีการตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงาน

8. ความขัดแย้ง (Conflict) การรู้สึกถึงความมั่นใจในองค์กรของพนักงาน สามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้ โดยผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยินดีที่รับฟังความคิดเห็น เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

9. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Identity) ความรู้สึกที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มีความภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกในองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร

Likert and Likert (1967) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร 6 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร (Communication Flow) หมายถึง ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย ผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้ความเป็นไปภายในองค์กร ได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้อง เพื่อช่วยส่งเสริมความสะดวกในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making Practices) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร รวมถึงการได้รับข้อมูลจากองค์กรที่เพียงพอต่อการตัดสินใจ และสามารถแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหารได้

3. การเอาใจใส่พนักงาน (Concern for Persons) หมายถึง องค์กรมีการเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงานในความเป็นอยู่แต่ละบุคคล ด้วยการจัดหาสวัสดิการต่าง ๆ รวมถึงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน

4. การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร (Influence on Department) หมายถึง ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้อำนาจและอิทธิพลในการทำงานได้ตามความเหมาะสม

5. เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร (Technological Adequacy) หมายถึง เทคโนโลยีและวิธีการทำงานที่ใช้ในองค์กรมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างรวดเร็วเป็นไปตามสภาพแวดล้อมของเครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ในองค์กรได้รับการจัดสรรเป็นอย่างดี

6. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) หมายถึง องค์กรยอมรับความแตกต่างและข้อขัดแย้งภายในองค์กร และองค์กรพร้อมที่จะสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความขยันในการทำงานเพื่อผลตอบแทนความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานยอมรับและพึงพอใจในการทำงาน

Dubrin 1984 อ้างถึงใน สิมามา จันท์หอมกุล (2553) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรไว้ 6 ด้าน

1. ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นหรือใช้อำนาจในการทำงานได้อย่างอิสระในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

2. ด้านโครงสร้าง หมายถึง องค์กรมีความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน รวมถึงวิธีการสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กร

3. ด้านการให้รางวัล หมายถึง องค์กรมีความชัดเจนและความเหมาะสมในการให้รางวัลตอบแทนกับผู้ปฏิบัติงาน มีนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนและจัดการสวัสดิการที่มีความยุติธรรม รวมถึงการที่บุคคลในองค์กรรับรู้ว่าได้รางวัลตอบแทนเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี

4. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง การได้รับความรู้สึกที่เป็นมิตรจากองค์กร การยอมรับและการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

5. ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา หมายถึง การส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน องค์กรจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมถึงการสนับสนุนให้บุคคลใช้แนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน

6. ด้านการควบคุม หมายถึง ลักษณะของนโยบายและกฎระเบียบที่องค์กรกำหนดขึ้น เพื่อควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน รวมถึงมาตรฐานในการทำงานที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อให้บุคคลมีการปรับปรุงและพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

Stringer (2002) แบ่งองค์ประกอบบรรยากาศองค์กรได้เป็น 6 ด้าน

1. โครงสร้าง (Structure) หมายถึง การรับรู้โครงสร้างขององค์กร บุคคลในองค์กรเข้าใจบทบาทการทำงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน ซึ่งการจัดโครงสร้างการทำงานที่เหมาะสมจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. มาตรฐาน (Standards) หมายถึง การรับรู้ถึงการวัดผลปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อพัฒนาให้มีการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานและเพิ่มระดับความภาคภูมิใจของบุคคลในองค์กรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรตั้งมาตรฐานการทำงานไว้สูงจะทำให้บุคคลในองค์กรพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานตลอดเวลา แต่ถ้าองค์กรตั้งมาตรฐานต่ำจะสะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังในประสิทธิภาพการทำงานที่ต่ำ รวมถึงการกำหนดมาตรฐานการทำงานแนวทางการวัดผลการทำงานที่ไม่ชัดเจน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร

3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การรับรู้ถึงความไว้วางใจและการได้รับมอบหมายอำนาจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ สามารถดำเนินการปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องได้รับการตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชา มีอิสระในการวางแผนการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและส่งเสริมให้บุคคลกล้าคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงาน

4. การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง ขวัญและกำลังใจของบุคคลในองค์การที่ได้รับจากการปฏิบัติงานดี การได้รับการยอมรับจากองค์การเป็นการมุ่งเน้นที่รางวัลและผลตอบแทนซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ และสิ่งสำคัญของการให้รางวัลผลตอบแทนจะต้องโปร่งใสและยุติธรรม

5. การสนับสนุน (Support) หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกที่ได้รับความไว้วางใจและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในองค์การ การสนับสนุนจากองค์การในระดับสูงจะส่งผลให้บุคคลในองค์การรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกในองค์การที่มีประสิทธิภาพ ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์การมีการสนับสนุนในระดับต่ำพนักงานจะรู้สึกโดดเดี่ยว

6. ความรู้สึกผูกพัน (Commitment) หมายถึง การรับรู้ถึงความภาคภูมิใจของบุคคลที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในองค์การ และมีความรู้สึกรับผิดชอบในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์การ ซึ่งจะสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์การ นอกจากนี้ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การต่ำไม่คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อองค์การ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน

นงเยาว์ แก้วมรกต (2542) ได้อธิบายองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างขององค์การ คือ การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อลักษณะโครงสร้างขององค์การ เช่น การแบ่งหน่วยงาน การแบ่งสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน เป้าหมายขององค์การ กฎระเบียบ ข้อบังคับ รูปแบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2. ด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ คือ การรับรู้ของบุคคลในองค์การต่อปรัชญาและแนวทางในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ ด้านการสรรหา การรักษาและการพัฒนาบุคคลในองค์การ

3. ด้านลักษณะของงาน คือ การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อความรับผิดชอบในงาน ความท้าทาย และคุณค่าของงาน รวมถึงความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

4. ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา คือ การรับรู้ของบุคคลในลักษณะของการทำงานและการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา การยอมรับ การไว้วางใจ การให้การสนับสนุน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงการให้รางวัลและการลงโทษของผู้บังคับบัญชา

5. ด้านสัมพันธภาพในองค์การ หมายถึง การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาของบุคคลในองค์การ การร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ความอบอุ่นและเป็นมิตร ความสามัคคีและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้ของบุคคลในองค์การที่มีต่อเงินเดือนหรือผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์การ

ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้แนวความคิดของ Stringer (2002) ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ 5 ด้าน คือ โครงสร้าง (Structure) มาตรฐาน (Standards) ความรับผิดชอบ (Responsibility) การได้รับการยอมรับ (Recognition) และการสนับสนุน (Support)

2. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

Steers (1977) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Gubman (1998) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การคือ การทุ่มเทพลังกายและพลังใจอย่างเต็มที่ ให้กับงานที่บุคคลในองค์การได้รับมอบหมาย ซึ่งพลังกายและพลังใจแสดงออกมาได้หลายรูปแบบ เช่น การทำงานอย่างสร้างสรรค์และมีคุณค่า การทำงานที่เกินความคาดหวังขององค์การ เป็นต้น

Sheldon (1971) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์การในด้านบวก ซึ่งบุคคลมีความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การ

Kanter (1968) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การเป็น ความเต็มใจของบุคคลในองค์การที่ยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีให้กับองค์การที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่

Buchanan (1974) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า เป็นความผูกพันของบุคคลในองค์การที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ รวมถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

Mowday et al. (1982) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การเป็น ความต้องการของบุคคลในการมีส่วนร่วมกับองค์การ โดยการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งส่งผลให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ รวมถึงการเสียสละเพื่อประโยชน์และความสำเร็จขององค์การ บุคคลในองค์การมีความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การคือ การเป็นสมาชิกในองค์การที่มีความผูกพันและความซื่อสัตย์ต่อองค์การ ในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รวมถึงความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

อวยพร ประพทธีธรรม (2537) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า การที่บุคคลในองค์การมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเต็มใจและความมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อปฏิบัติงานในองค์การ และมีความจงรักภักดีต่อองค์การโดยไม่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์การ

จิรากุล วสะพันธ์ (2544) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ บุคคลใน

องค์การมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ รวมถึงปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกในองค์การต่อไป

จุฑาทากายจน์ เลาหะเดช (2545) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การเป็น ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกในองค์การ และแสดงพฤติกรรมที่มีต่อองค์การในแง่การยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ มีความศรัทธาและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ รวมถึงมีความจงรักภักดีต่อองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์การตลอดไป

ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกในทิศทางที่ดีของบุคคลในการยอมรับเป้าหมาย ทศนคติ ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ รวมถึงความรู้สึกภาคภูมิใจที่ตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การและมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป

2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

Mowday, Steers and Porter (1982) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญในการสร้างทัศนคติของบุคคลในองค์การในการยอมรับค่านิยมขององค์การ และมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์การเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน ซึ่งจะเกิดเป็นความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถและความพยายามในการปฏิบัติงานของบุคคลเพื่อเป้าหมายขององค์การ บุคคลพร้อมที่จะเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์การและมีความตั้งใจที่รักษาความเป็นสมาชิกในองค์การ

Steers (1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าและอัตราการออกจากงานของบุคคลในองค์การได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวคิดที่มีครอบคลุมกว่าความพึงพอใจในงาน ซึ่งสะท้อนถึงการตอบสนองต่อองค์การ ส่วนความพึงพอใจในงานจะสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานในแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์การมีเสถียรภาพสูงกว่าความพึงพอใจ ความผูกพันถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาอย่างช้า ๆ แต่มีความมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวชี้วัดความมีประสิทธิภาพขององค์การ

Angel and Perry (1981) กล่าวว่า หากบุคคลในองค์การไม่มีความผูกพันต่อองค์การ จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญ ดังนี้

1. ปัญหาการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับความผูกพันต่อองค์การ
2. ปัญหาการขาดงาน พบว่า บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีแรงจูงใจในการอยากมาทำงานมากกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ

3. ปัญหาการมาทำงานสาย พบว่า บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมาทำงานตรงต่อเวลามากกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ

Buchanan (1974) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญในการสร้างความอยู่รอดขององค์การ สมาชิกในองค์การที่มีระดับความผูกพันสูงจะมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ และมีความพยายามในการปฏิบัติงานให้กับองค์การด้วยความเต็มใจเพื่อประโยชน์ขององค์การ

ภรณ์ กิรีติบุตร (2529) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์การ ดังนี้

1. พนักงานที่มีความรู้สึกอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ส่งผลให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมกับองค์การอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ พนักงานจะมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป เพื่อปฏิบัติงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นสิ่งที่ตนเองมีความเลื่อมใสศรัทธา

3. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายขององค์การ ซึ่งบุคคลที่มีความผูกพันดังกล่าวมักจะมี ความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนเองจะสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การเพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

4. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากในการทำงานให้กับองค์การ ซึ่งส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีกว่าคนอื่น

สุพินดา ติวานนท์ (2545) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้องค์การดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ชนันท์ ทะสุใจ (2547) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญอย่างมาก ซึ่งส่งผลให้องค์การมีพนักงานที่ทุ่มเทกำลังกายละกำลังใจ มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การ ส่งผลให้องค์การได้รับประโยชน์ ทั้งด้านอัตราการขาดงาน อัตราการลาออกหรือการเปลี่ยนงานและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีส่วนช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ เมื่อบุคลากรมีความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ บุคลากรจะพร้อมทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

Steers (1991) ได้อธิบายความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความสัมพันธ์ที่จากบุคคลและการมีส่วนร่วมในองค์การ ซึ่งมีลักษณะการกระทำที่สามารถแบ่งได้ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ กล่าวคือ ความรู้สึกของพนักงานที่มีความเห็นพ้องกันว่า เป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายและค่านิยมของตนเอง ซึ่งทำให้พนักงานเกิดการยอมรับและมีส่วนร่วมกับองค์การ นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายทั้งค่านิยมของตนเองและองค์การ

2. ความเต็มใจของพนักงานที่จะแสดงความสามารถของตนแก่องค์การ กล่าวคือ พนักงานแสดงออกถึงความสามารถของตนเอง การอุทิศแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาในการทำงาน เพื่อเกิดประโยชน์และความก้าวหน้าของตนเองและองค์การ

3. ความปรารถนาที่ต้องการมีส่วนร่วมในองค์การและความเป็นสมาชิกต่อองค์การอย่างยาวนาน กล่าวคือ การที่พนักงานแสดงออกและปฏิบัติงานว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความผูกพัน จงรักภักดีต่อองค์การ ต้องการทำงานให้กับองค์การ โดยไม่มีความต้องการที่จะลาออกจากงาน

Mowday, Steers and Porter (1982) ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การทางด้านจิตใจ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics)
2. คุณลักษณะงาน (Job Characteristics)
3. ประสบการณ์ทำงาน (Work Experience)
4. คุณลักษณะโครงสร้าง (Structural Characteristics)

Steers (1997) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันผูกพันต่อองค์การ พบว่าองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เช่น เพศ อายุ การศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส เป็นต้น

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) หมายถึง สภาพของงานที่แต่ละบุคคลในองค์การรับผิดชอบ มีลักษณะของงานเป็นอย่างไร เช่น ความมีอิสระในการทำงาน งานที่มีคุณค่า ความประจักษ์ในงาน ความหลากหลายในงาน งานที่มีโอกาสพบปะกับผู้อื่น

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง ความรู้สึกของแต่ละบุคคลในองค์การถึงการรับรู้ต่อการทำงานในองค์การที่ผ่านมา เช่น ทักษะคติของกลุ่มต่อองค์การ การพึงพาได้จากองค์การ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ

Greenberg (2004) พบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของบุคคลประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วัฒนธรรมขององค์การที่แสดงให้เห็นถึงคุณค่าของงาน
2. การมีข้อมูลผลการปฏิบัติงานแบบย้อนกลับ
3. การได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม
4. การได้รับโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพ
5. การมีผู้นำที่มีความสามารถ
6. งานที่บุคคลรับผิดชอบมีความชัดเจน
7. มีเครื่องมือ อุปกรณ์ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
8. มีแรงจูงใจในระดับสูง

Allen and Meyer (1990) พบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน คือ

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก การรับรู้ลักษณะงาน เช่น ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน การรู้สึกว่าองค์การสามารถไว้วางใจ

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะลาออก และการรับรู้โดยการเปรียบเทียบกับงานตนเองกับงานอื่น ๆ

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึงพาในองค์การ การมีส่วนร่วมในการบริหาร และสิ่งที่ได้รับจากการทำงาน เช่น อำนาจในการตัดสินใจ

Baron (1990) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ความอาวุโสในงาน ตำแหน่งหน้าที่การงานสูง ความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
2. ลักษณะของงาน ได้แก่ งานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง ความอิสระในการทำงาน งานมีความหลากหลายและน่าสนใจ จะช่วยเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร
3. โอกาสและทางเลือกใหม่ในการทำงาน บุคคลรับรู้ว่าตนเองมีโอกาสในการหางานใหม่และมีทางเลือกที่น่าสนใจ จะมีแนวโน้มความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow Hierarchy of Needs Theory)

Maslow (1954) ให้ความสำคัญกับแหล่งที่มาของแรงจูงใจ เช่น ความต้องการ ด้านชีววิทยา หรือสรีรศาสตร์ ซึ่งความต้องการอย่างหนึ่งไม่ได้ส่งผลต่อพฤติกรรมในระยะยาว และความต้องการอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ มนุษย์มักจะหาสิ่งต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการ เพราะความต้องการที่จะสมหวังย่อมไม่มีที่สิ้นสุด โดยได้เสนอความต้องการเป็น 5 ชั้น ได้แก่

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เพื่อความอยู่รอด ปัจจัย 4 เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม เป็นต้น
2. ความต้องการด้านความปลอดภัยและความมั่นคง (Security or Safety Needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายแล้ว มนุษย์จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นในด้าน ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน ความต้องการที่ได้รับการปกป้องจากภัยอันตรายต่าง ๆ เป็นต้น
3. ความต้องการทางสังคม ความผูกพันหรือการยอมรับ (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ เช่น ความต้องการได้รับความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ความต้องการได้รับการยอมรับ ความต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น
4. ความต้องการได้รับการยกย่อง (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือและสถานะทางสังคม เช่น ความต้องการมีชื่อเสียงในสังคม ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์แต่ละคน เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งอย่างสำเร็จ ความต้องการที่จะทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ สามารถแบ่งระดับของความ ต้องการได้เป็น 2 ระดับ

- 1) ความต้องการในระดับต่ำ ประกอบด้วยความต้องการในขั้นที่ 1, 2 และ 3 ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการด้านความปลอดภัยและความมั่นคงและความต้องการทางสังคม ความผูกพันหรือการยอมรับ

2) ความต้องการในระดับสูง ประกอบด้วยความต้องการในขั้นที่ 4 และ 5 ตามลำดับชั้น ความต้องการของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการได้รับการยกย่องและความต้องการความสำเร็จในชีวิต

จากทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ ความต้องการของมนุษย์มีลำดับชั้นตอนที่แน่นอนจากขั้นต่ำไปสู่ขั้นสูง ซึ่งความปรารถนาขั้นสูงสุดของมนุษย์ คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ตนเองมุ่งหวัง แต่การที่มนุษย์จะเกิดความต้องการในแต่ละระดับนั้น มนุษย์ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับต่ำก่อน เพื่อที่จะทำให้เกิดความต้องการในระดับสูงต่อไป ซึ่งถ้าพนักงานที่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการจะเกิดความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG Theory)

Alderfer (1972) ได้เสนอทฤษฎีที่พัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการตามลำดับชั้นของ Maslow โดยได้ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐาน 3 อย่าง ดังนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ที่พักอาศัย ความปลอดภัยทางร่างกายและความมั่นคง ผู้บริหารตอบสนองความต้องการในด้านนี้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม องค์กรมีสวัสดิการที่ดี พนักงานในองค์กรรู้สึกถึงความมั่นคงและความปลอดภัยจากการทำงาน การได้รับความยุติธรรม เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness needs) เป็นบทบาทที่ซับซ้อนเกี่ยวกับคนและความพึงพอใจ การปฏิสัมพันธ์กันในสังคม นำมาสู่เรื่องอารมณ์ การเคารพนับถือ การยอมรับ และความต้องการเป็นเจ้าของ ทำให้เกิดความพึงพอใจใน บทบาทการทำงานกับตัวพนักงาน รวมทั้งครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน

3. การต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการสูงสุด เช่น ได้รับการยกย่อง ประสบความสำเร็จในชีวิต ความเจริญก้าวหน้า ซึ่งต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการเลื่อนตำแหน่ง หรือการมอบหมายงานที่ต้องเพิ่มความรับผิดชอบสูงขึ้น

ความต้องการในทฤษฎี ERG ไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามลำดับชั้น บุคคลอาจเกิดความต้องการในระดับสูงได้โดยไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานก่อน และความพึงพอใจที่มาจากความต้องการจะเพิ่มมากขึ้น เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองตามความต้องการจนเกิดความพึงพอใจ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทฤษฎี ERG ของ Alderfer เป็นแนวคิดที่สามารถยืดหยุ่นได้มากกว่าทฤษฎีของความต้องการลำดับชั้นมาสโลว์

ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงใช้แนวความคิดของ Steers (1991) ได้อธิบายความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความสัมพันธ์ที่จากบุคคลและการมีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่งแบ่งลักษณะการกระทำได้ 3 องค์ประกอบ คือ ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจของพนักงานที่จะแสดงความสามารถของตนแก่องค์กร และความปรารถนาที่องค์กรมีส่วนร่วมในองค์กรและความเป็นสมาชิกต่อองค์กรอย่างยาวนาน

3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบ

Huse and Cummings (1985) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นความสามารถขององค์การที่ทำให้บุคคลในองค์การมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งเป็นผลมาจากการที่บุคคลในองค์การเกิดความพึงพอใจในงาน

Cascio (2003) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน 2 ประการ คือ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและการกำหนดเป้าหมายที่มีเงื่อนไขขององค์การ เช่น เงื่อนไขการทำงานที่มีความปลอดภัย การมีส่วนร่วมของพนักงาน ความก้าวหน้าในงาน การบังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับการรับรู้ของพนักงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ มีความก้าวหน้าและสามารถพัฒนาความสามารถ รวมถึงความสัมพันธ์ในสังคม ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการของพนักงานที่ต้องการได้รับการตอบสนองจากองค์การ

Hackman and Suttle (1977) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นสิ่งที่ตอบสนองความสุขและความพึงพอใจของบุคคลในองค์การ ซึ่งส่งผลต่อความเจริญด้านอื่น ๆ เช่น เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมทางสังคม

สุจินดา อ่อนแก้ว (2538) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องาน สามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและด้านจิตใจ ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและประสิทธิภาพของงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์การ รวมถึงการดำเนินชีวิตของพนักงานมีความสุขและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ผจญ เฉลิมสาร (2540) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า มีความหมายกว้างครอบคลุมทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การ มีเป้าหมายที่สำคัญร่วมกันคือลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงาน

ชุติกานต์ อนุกาญจนา (2548) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดจากความพึงพอใจในงานของพนักงาน มีความสุขในการทำงานและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพจิต ซึ่งประสบการณ์ทำงานที่พนักงานได้รับจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์การ

ปรียาพร พาสนาวุฒิพงศ์ (2553) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า ระดับความพึงพอใจในปัจจัยต่าง ๆ ที่เอื้อประโยชน์ในองค์การ ซึ่งการรับรู้ของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน ส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ที่สามารถตอบสนองความต้องการ

ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลมีความสุขในการทำงานและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น จะส่งผลต่อการดำเนินการขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973) ได้เสนอแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานแบ่งออกเป็น 8 ด้าน

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต้องมีเพียงพอในการดำรงชีวิต เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ เป็นต้น ตามมาตรฐานค่าครองชีพที่ได้รับการยอมรับในสังคมและค่าตอบแทนต้องมีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่น

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัยไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ รวมถึงช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานอย่างสะดวกสบาย

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ (Development of Human Capacities) หมายถึง องค์การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาและใช้ความทักษะความสามารถในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายในความสามารถในการทำงานของตนเอง ผู้ปฏิบัติงานจะใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and Security) หมายถึง องค์การให้ความสนใจในการเพิ่มความสามารถให้กับผู้ปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานใหม่ที่ท้าทายจากเดิม รวมถึงเพิ่มโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

5. ด้านการบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการยอมรับและรู้สึกว่าคุณค่า มีสัมพันธภาพร่วมกับเพื่อนร่วมงานสามารถแสดงออกต่อกันได้อย่างเปิดเผย

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์การ (Constitutionalism) หมายถึง สิทธิและความเสมอภาคในองค์การ การยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและเคารพสิทธิส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงมีผลตอบแทนที่เป็นธรรมให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น (The Total Life Space) หมายถึง การบริหารเวลาการทำงานที่เหมาะสมกับเวลาชีวิตส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงานอย่างสมดุล ซึ่งเวลาการทำงานต้องเหมาะสมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ

8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง กิจกรรมหรืองานขององค์การเป็นประโยชน์ต่อสังคม องค์การมีความรับผิดชอบต่อสังคมและทำตนให้เป็นประโยชน์แก่สังคม ซึ่งช่วยเพิ่มคุณค่าความสำคัญให้กับงานและผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกในองค์การ

Huse and Cumming (1985) ได้อธิบายองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับผลตอบแทนที่สอดคล้องกับมาตรฐาน พนักงานรับรู้ถึงความเหมาะสมและความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่น ๆ

2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safety and Healthy Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมสถานที่ในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความปลอดภัยต่อการทำงานและไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพของพนักงาน

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานพัฒนาความสามารถจากงานที่ได้รับการยอมรับและมีความท้าทาย รวมถึงงานที่ได้ใช้ทักษะความสามารถที่หลากหลาย

4. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (Growth) หมายถึง พนักงานมีโอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในอาชีพการทำงานอย่างมั่นคง

5. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร (Social Integration) หมายถึง พนักงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานในองค์กร พนักงานรับรู้ถึงบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

6. ด้านลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การบริหารงานขององค์กรมีความยุติธรรม ปฏิบัติต่อพนักงานในองค์กรอย่างเหมาะสม รวมถึงองค์กรเคารพสิทธิและยอมรับฟังความคิดเห็นจากพนักงาน

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต (Total Life Space) หมายถึง พนักงานมีความสมดุลระหว่างเวลาการทำงานกับเวลาการใช้ชีวิต พนักงานได้มีเวลาผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน

8. ด้านความภูมิใจในองค์กร (Organization Pride) หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรทำประโยชน์ต่อสังคม

Banu (2012) ได้อธิบายองค์ประกอบพื้นฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ 7 องค์ประกอบ

1. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย หมายถึง สภาพแวดล้อมการสื่อสารภายในระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กรเป็นไปอย่างเปิดเผย

2. ด้านการให้รางวัล หมายถึง การให้รางวัลในรูปแบบที่เป็นตัวเงินและรูปแบบอื่นที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น มอบทุนการศึกษาให้แก่บุตรของพนักงาน

3. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ความปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงานของพนักงาน

4. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานมีการเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน รวมถึงการให้อำนาจในการรับผิดชอบในงานแก่พนักงาน

5. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของพนักงาน หมายถึง พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกับองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

6. ด้านการให้โอกาสแก่พนักงาน หมายถึง องค์กรเปิดโอกาสให้แก่พนักงานในการพัฒนาทักษะความสามารถ รวมถึงการเข้าฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และพัฒนาทักษะความสามารถ

7. ด้านระดับความเครียด หมายถึง องค์การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่พนักงานรู้สึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ลดความเครียดที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้แนวความคิดของ Walton (1973) ผู้วิจัยเลือกใช้องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน 5 ด้าน คือ การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) โอกาสในการพัฒนาความสามารถ (Development of Human Capacities) ความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and Security) และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น (The Total Life Space)

4. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

4.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

Diener (2003) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกทางบวกของบุคคลจากการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ เป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลในแต่ละด้านเกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงความสุขในชีวิตและมีความสุขในการทำงานเข้าด้วยกัน

Fisher (2010) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานเป็น ความพึงพอใจในการตัดสินใจหรือประสบการณ์ความรู้สึกทางบวกที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

Warr (2007) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานไว้ว่า เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของแต่ละบุคคลที่ตอบสนองประสบการณ์ในการทำงานของบุคคล

Manion (2003) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ผลจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของบุคคล มีความรู้สึกยินดี ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นอารมณ์ทางบวกที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และความรู้สึกดีต่องาน ส่งผลให้เกิดความผูกพันในงานและมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป

กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานเป็น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ที่ได้รับของบุคคล ซึ่งได้ทำในสิ่งที่ตนเองรัก เกิดความสนุกสนานและมีความศรัทธาในงานของบุคคล

วิมลรัตน์ พูลหน่าย (2555) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานไว้ว่า การรับรู้ถึงความรู้สึกในทางบวกที่มีต่องาน ความรักและความศรัทธาในงานที่บุคคลได้รับมอบหมาย ความรู้สึกสนุกสนาน มีความพึงพอใจในงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน ซึ่งทำให้เกิดแรงผลักดันในการพัฒนาตนเอง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกลักษณ์ ตั้งสังขะธมย์ (2555) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานเป็น การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลให้บุคคลรู้สึกมีความพึงพอใจและสนุกสนานในการทำงาน

สุภัทรา เผือกโสภ (2556) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในทางบวกในการปฏิบัติกรของบุคคล การได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับ การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ความก้าวหน้าทางอาชีพ ซึ่งส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจและความสุขในการทำงาน

ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลในทางบวกที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ที่ได้รับการตอบสนองต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน ส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ความสนุกสนาน รวมถึงความภาคภูมิใจในงานนั้น

4.2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

Diener (2003) ได้เสนอองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นอยู่และสิ่งที่ตนเองกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายในชีวิตที่สอดคล้องกับความเป็นจริง รวมถึงการเข้าใจและยอมรับกับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่ต้องมีการปรับตัว

2. ด้านความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง เมื่อบุคคลได้ทำในสิ่งที่ตนเองรักและสิ่งที่ตนเองชอบ บุคคลมีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงการมีความสุขเมื่องานนั้นสำเร็จตามเป้าหมายและงานนั้นเป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. ด้านอารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นสุขกับสิ่งที่ดี รู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน สามารถยิ้มแย้มแจ่มใสเสมอขณะทำงาน ศรัทธาในสิ่งที่ตนเองทำ รวมทั้งการรับรู้ถึงคุณค่าและประโยชน์ของงาน

4. ด้านอารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีจากการทำงาน เช่น ความเบื่อหน่าย คับข้องใจ ความเศร้าหมอง ความรู้สึกไม่สบายใจเมื่อเห็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ความต้องการที่จะปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองให้มีความสุข

Warr (2007) ได้อธิบายองค์ประกอบความสุขในการทำงาน 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความเพลิดเพลินในงาน หมายถึง ความรู้สึกสนุกสนานจากการทำงานของบุคคล

2. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกเพลิดเพลิน ความเต็มใจ ความชอบ ความสนใจ รวมถึงความยินดีที่จะปฏิบัติงานนั้นของบุคคล

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกอยากทำงาน มีความตื่นตัวในการปฏิบัติงานและสามารถทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว กระฉับกระเฉง รวมถึงความรู้สึกมีชีวิตชีวาในการทำงานของบุคคล

Manion (2003) ได้อธิบายองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน 4 ด้าน ได้แก่

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร โดยบุคคลทำงานร่วมกันจึงก่อให้เกิดสังคมของการทำงานและเกิดสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกเป็นสุข รวมถึงการรับรู้ของบุคคลถึงการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและเพื่อนร่วมงานที่มีความปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกและความผูกพันในงานของบุคคล การรับรู้ว่าคุณเองมีสิ่งที่จะต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จ ความยินดีที่ตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งในงานและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกทางบวกในการทำงาน เกิดความสนุกสนานและต้องการที่จะปฏิบัติงานอย่างภาคภูมิใจ

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณเองปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และได้รับความสำเร็จในการทำงาน การได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงานและเกิดผลของการทำงานเป็นไปในทางบวก ซึ่งส่งผลให้คุณรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความภาคภูมิใจในการทำงานให้สำเร็จ เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าในงานและองค์การเกิดการพัฒนาไปในทางที่ดี

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ถึงการได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานรับรู้ได้ถึงความพยายามในการทำงานของคุณ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานตลอดจนการใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

แผนงานสุขภาวะองค์การภาคเอกชน (2552) ได้นำความสุข 8 ประการ ของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์การ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) พัฒนาเป็นองค์การแห่งความสุข ซึ่งอธิบายองค์ประกอบความสุข 8 ประการ ได้แก่

1. สุขภาพดี (Happy Body) หมายถึง การมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรง ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิตที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่

2. น้ำใจงาม (Happy Heart) หมายถึง การมีน้ำใจรู้จักแบ่งปันเอื้อเฟื้อต่อกันในองค์การ

3. การผ่อนคลาย (Happy Relax) หมายถึง การรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต

4. การหาความรู้ (Happy Brain) หมายถึง ความสุขจากการหาความรู้เพื่อนำมาพัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ รวมถึงความก้าวหน้าในการทำงาน

5. คุณธรรม (Happy Soul) หมายถึง การมีคุณธรรมเบื้องต้นของการใช้ชีวิตอยู่ในสังคมและในการทำงานในองค์การ

6. การปลอดภัย (Happy Money) หมายถึง ความสามารถในการบริหารการเงินของตนเองและครอบครัว

7. การมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) หมายถึง การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง เป็นกำลังใจในการเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ

8. การมีสังคมดี (Happy Society) หมายถึง การมีความรักและความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อสังคมในองค์การและสังคมที่พหุภาคี

และภายหลังได้เพิ่มความสุขขึ้นมาอีก 1 มิติ เป็นองค์ประกอบความสุข 9 ประการ ประการที่ 9 คือ การงานดี (Happy Work-Life) หมายถึง บุคคลมีความสุขสบายใจในงานที่ตนเองทำ มีความพึงพอใจในมีความสุขผูกพันและภาคภูมิใจในองค์การ รวมถึงมีความมั่นใจในอาชีพและความก้าวหน้าในองค์การ

Gavin and Mason (2004) ได้อธิบายองค์ประกอบความสุขในการทำงาน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความมีอิสระ คือ การที่บุคคลมีอำนาจที่จะคิดหรือเลือกสิ่งๆ ที่ตนเองต้องการและมีอำนาจในการตัดสินใจในงานของตนเอง ซึ่งส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในชีวิตที่ตอบสนองความสุขของตนเอง

2. ความรู้ คือ สิ่งสำคัญที่ช่วยในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง เกิดความคิดสร้างสรรค์และการใช้ความรู้ที่เกิดประโยชน์ รวมถึงการมีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและการได้รับการยอมรับแล้วความไว้วางใจจากคนในองค์กร

3. ความสามารถ คือ ทักษะลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล สามารถพัฒนาได้ด้วยการอบรมจนเกิดความรู้ความชำนาญ นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมประสบการณ์

ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงใช้แนวความคิดของ Warr (2007) ได้อธิบายองค์ประกอบความสุขในการทำงาน 3 องค์ประกอบ คือ ความเพลิดเพลินในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

5. ห้างสรรพสินค้า

คณะกรรมการการพาณิชย์ การอุตสาหกรรม และการแรงงาน สภานิติบัญญัติแห่งชาติ (2559) ได้แบ่งประเภทธุรกิจค้าปลีกค้าส่ง 6 ประเภท

1. ห้างสรรพสินค้า (Department Stores) ร้านค้าปลีกมีพื้นที่ขายตั้งแต่ 1000 ตารางเมตรขึ้นไป จำหน่ายสินค้าหลากหลายชนิดไว้ให้บริการแก่ผู้บริโภคอย่างครบถ้วนในทุกระดับแบบครบวงจร โดยเน้นสินค้าประเภทที่ไม่ใช่อาหาร สินค้าที่ทันสมัย คุณภาพสูง จัดเรียงสินค้าตามแผนหรือแบ่งตามหมวดหมู่อย่างชัดเจน เช่น เสื้อผ้าผู้หญิง เสื้อผ้าผู้ชาย เครื่องสำอางค์ เครื่องใช้ในบ้าน เป็นต้น ราคาจัดจำหน่ายตามราตลาดหรือสูงกว่าราตลาด โดยมีพนักงานคอยให้บริการเพื่อความสะดวกและสร้างความประทับใจ เช่น ห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัล เดอะมอลล์ โรบินสัน

2. ร้านค้าปลีกขนาดใหญ่ (Discount Store/ Supercenter/ Hypermarket) ร้านค้าปลีกที่มีพื้นที่ขายตั้งแต่ 1000 ตารางเมตรขึ้นไป จำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคในชีวิตประจำวัน ทั้งหมวดอาหารและไม่ใช่อาหาร มีกลยุทธ์การตลาดที่สำคัญ คือ ทำเล รูปแบบร้านค้าสมัยใหม่ พื้นที่วางสินค้ากว้างและมีสินค้าหลากหลาย สิ่งอำนวยความสะดวก และสามารถจำหน่ายสินค้าได้ราคาต่ำกว่าราตลาด มีรถเข็นสินค้าบริการ จุดบริการชำระเงินจุดเดียว สร้างความสะดวกให้แก่ผู้บริโภคมาก เพราะสามารถเลือกซื้อสินค้าได้ทั่วร้าน แล้วชำระเงินทีเดียว ได้แก่ เทสโก้ โลตัส บิ๊กซี

3. ร้านค้าส่งขนาดใหญ่บริการตนเอง (Cash & Carry) ร้านค้าส่งมีพื้นที่ขายตั้งแต่ 1000 ตารางเมตรขึ้นไป จำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคในชีวิตประจำวัน ทั้งหมวดอาหารและไม่ใช่อาหาร โดยสัดส่วนหมวดอาหารมากกว่าสินค้าหมวดที่ไม่ใช่อาหาร เน้นขายสินค้าราคาถูก ราคาขายส่ง ขายสินค้าในปริมาณมาก เช่น ครั่งโหล ทั้งโหล กระสอบใหญ่ ลูกค้าต้องบริการตนเอง มีจุดรับชำระเงินจุดเดียว ได้แก่ แมคโคร

4. ร้านซูเปอร์มาร์เก็ต (Supermarket) ร้านค้าปลีกมีพื้นที่ขายตั้งแต่ 400 ตารางเมตรขึ้นไป จำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะหมวดอาหารที่มีความสดใหม่และมีความ

หลากหลายของสินค้า และหมวดอื่นๆ เช่น อาหารสำเร็จรูป ของแห้ง ของใช้ส่วนตัว ราคาจำหน่ายตามราคาตลาด ลูกค้าน่าต้องบริการตนเองไม่มีพนักงานคอยแนะนำ เช่น ท็อปส์ ฟู้ดแลนด์

5. ร้านสะดวกซื้อ (Convenience Stores/ Express/ Mini Mart) ร้านค้าปลีกมีพื้นที่ขายตั้งแต่ 40 ตารางเมตรขึ้นไป จำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคในชีวิตประจำวัน ทั้งสินค้าอาหารและไม่ใช่อาหาร มีสินค้าหลากหลายเน้นการบริการให้ความสะดวกแก่ลูกค้า ผู้บริโภคกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ที่ต้องการความสะดวกใกล้บ้านหรือใกล้ที่ทำงาน เป็นการซื้อสินค้า ในลักษณะซื้อเพราะจำเป็นหรือความสะดวก จึงเลือกที่จะตั้งร้านในแหล่งชุมชน และเปิดบริการ 24 ชั่วโมง นอกจากนี้ในปัจจุบันยังเพิ่มช่องทางการทำธุรกิจบริการรับชำระเงินค่าสาธารณูปโภค และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เช่น เซเว่นอีเลฟเว่น แฟมิลีมาร์ท

6. ร้านสินค้าเฉพาะอย่าง (Specialty Store) และร้านสินค้าเฉพาะอย่างราคาถูก (Category Killer) ร้านค้าปลีกขนาดใหญ่มีพื้นที่ขายตั้งแต่ 1000 ตารางเมตรขึ้นไป และขนาดเล็กที่มีพื้นที่ขายตั้งแต่ 200 ตารางเมตรขึ้นไป จำหน่ายสินค้าประเภทที่ไม่ใช่อาหารเฉพาะอย่าง มีความหลากหลายในชนิดสินค้าหรือรูปแบบของผลิตภัณฑ์ เช่น เครื่องใช้ไฟฟ้า เพอร์นิเจอร์ อุปกรณ์ตกแต่งบ้าน ผลิตภัณฑ์เพื่อความงามหรือเพื่อสุขภาพ อุปกรณ์กีฬา โดยมีพนักงานเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสินค้านั้นๆ บริการให้คำแนะนำอย่างมีคุณภาพ สำหรับร้านสินค้าเฉพาะอย่างราคาสินค้าค่อนข้างสูง เช่น วัตสัน บิวตี้ ร้านสินค้าเฉพาะอย่างราคาถูก สินค้าจะหลากหลายในประเภทของสินค้าหมวดหมู่เดียวกัน เช่น ออฟฟิศเมท เพาเวอร์บาย โฮมโปร

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาคณะเฉพาะห้างสรรพสินค้า เป็นร้านค้าปลีกขนาดใหญ่ มีสินค้าหลากหลายประเภทจำนวนมาก ราคาสูง มีการจัดวางสินค้าตามแผนหรือแบ่งตามหมวดหมู่ เช่น เสื้อผ้าผู้หญิง เสื้อผ้าผู้ชาย เครื่องสำอาง เครื่องใช้ในบ้าน เป็นต้น ตกแต่งร้านเพื่อความสวยงามและดึงดูดความสนใจ และมีพนักงานคอยให้บริการ

6. การพัฒนาสมมติฐาน

สำหรับการพัฒนาสมมติฐานและกรอบแนวคิดของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้าจากการศึกษาที่ผ่านมาเพื่อแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มและหลักฐานสำหรับการพัฒนาสมมติฐาน หลังจากนั้นจึงนำไปสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยสำหรับงานวิจัยนี้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

6.1 อิทธิพลทางตรงของบรรยากาศองค์การที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

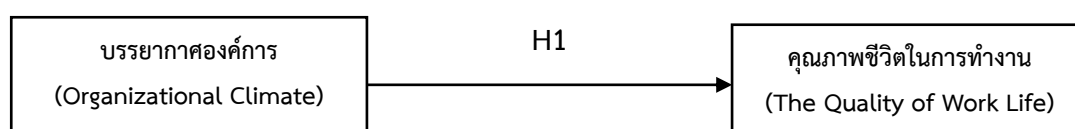
คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นจะเป็นผลมาจากปัจจัยด้านต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ บรรยากาศองค์การ นับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร (วรวรรณ ชื่นพิณิจกุล, 2555) บรรยากาศในองค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากเนื่องจากพนักงานต้องทำงานอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ขององค์การ หากองค์การมีบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนการทำงานของพนักงาน บรรยากาศในการทำงานจะช่วยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานให้ความสำคัญกับการทำงานมากขึ้น บรรยากาศในองค์การไม่ได้หมายถึงแค่อุณหภูมิหรือภูมิอากาศเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัยช่วยให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ดวงกมล เนตรสวัสดิ์, 2558) บรรยากาศองค์การที่

พึงประสงค์จะส่งผลดีต่อการทำงานของพนักงานและจงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น บรรยากาศองค์การต้องมีการปรับปรุงเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศองค์การที่ดี จะส่งผลต่อการทำงานตรงตามเป้าหมายบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ (Steers, 1977)

อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีหลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัยที่ผ่านมา อาทิ การศึกษาของ จิราภรณ์ สุขอินทร์ (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า อิทธิพลของบรรยากาศองค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลในการกำหนดพฤติกรรมของพนักงานปฏิบัติการ บรรยากาศองค์การที่ดีจะส่งผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ และจะเป็นการสนับสนุนการจงใจในการปฏิบัติงานของให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ การศึกษาของ ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน กรณีศึกษา ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การโดยภาพรวมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยชี้ให้เห็นว่าโรงเรียนจำเป็นต้องมีบรรยากาศองค์การที่ดีเพื่อให้อำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญในการพัฒนาคุณภาพในการทำงาน ถ้าโรงเรียนไม่สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้น โรงเรียนจะไม่สามารถบรรลุเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ประสพ อินสุวรรณ์ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล กรณีศึกษา กลุ่มพยาบาล โรงพยาบาลศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบบรรยากาศองค์การมีความเกี่ยวข้องกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่า หากองค์การมีการปรับปรุงพัฒนาบรรยากาศองค์การให้เหมาะสมย่อมส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลให้สูงขึ้น ดังนั้นงานวิจัยนี้ จึงตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานที่ 1 : บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน



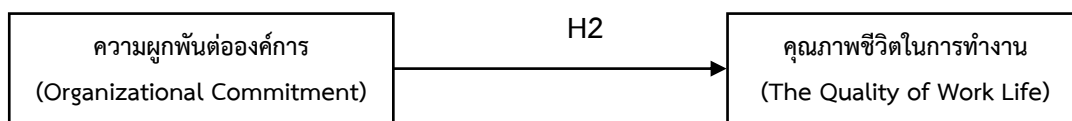
ภาพที่ 1 สมมติฐานที่ 1 บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

6.2 อิทธิพลทางตรงของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สำหรับความผูกพันต่อองค์การ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน การสร้างความผูกพันต่อองค์การบุคลากรในองค์การ เป็นวิธีการหนึ่งของผู้บริหารในการที่ทำให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรไว้กับองค์กรระยะยาว ด้วยความเชื่อที่ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับการที่บุคลากรจะมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การที่ปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์เพื่อองค์กร เนื่องจากความผูกพันเป็นความรู้สึกที่บุคคลที่แสดงถึงพฤติกรรมตอบสนองต่อองค์การในการยอมรับเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน ค่านิยมขององค์การ การทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ และความจงรักภักดีต่อองค์การ (พรทิพย์ ไชยฤกษ์, 2555) องค์กรที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การสูง องค์กรนั้นจะบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จในด้านธุรกิจ ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การมากขึ้น นอกจากนี้ยังทำให้เกิดความรู้สึกอยากมีส่วนร่วมกับองค์การเหมือนเป็นบ้านของตนเอง ซึ่งความผูกพันต่อองค์การจะทำให้พนักงานไม่คิดที่จะลาออก ความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่ความผูกพันต่อองค์การต่ำ ความผูกพันนี้จะส่งผลต่อพนักงานในองค์การแสดงออกทางพฤติกรรมที่พึงประสงค์ต่อองค์การทำให้ไม่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์การ (อรุณ ศรีระยัป et al., 2563)

อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีหลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัยที่ผ่านมา อาทิ อารียา การติ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การจะก่อให้เกิดความเชื่อและเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดี บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นการลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และสามารถปฏิบัติงานอยู่กับองค์การเป็นระยะเวลายาวนาน รวมทั้งการศึกษาของ จิราภรณ์ สุขอินทร์ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้ให้เห็นว่า องค์การส่งเสริมให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน พนักงานจึงรู้สึกว่างค์การนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดเท่าที่เคยทำงานมา พนักงานจึงต้องคอยห่วงใยและระมัดระวังไม่ให้องค์การเสื่อมเสียชื่อเสียง องค์การนี้จึงมีความหมายและความสำคัญ พนักงานจึงแสดงความจงรักภักดีต่อองค์การอยู่เสมอ ดังนั้นงานวิจัยนี้ จึงตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานที่ 2 : ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน



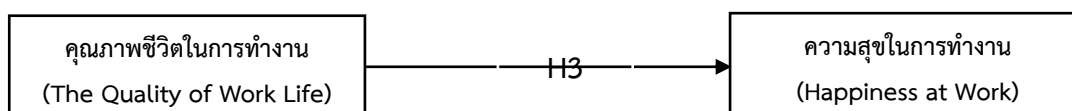
ภาพที่ 2 สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

6.3 อิทธิพลทางตรงของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงาน

องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นมีปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดัน คือปัจจัยแห่งความสุข จะเห็นได้ว่าถ้าบุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อตนเอง ต่อการทำงานที่ได้รับมอบหมายและต่อองค์กร บุคลากรที่มีความสุขทำให้มีสุขภาพจิตที่ดีส่งผลให้มีความพร้อมในการทำงานและมีประสิทธิภาพในการทำงาน นำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไป (Jaitha, 2016) หากพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี พนักงานย่อมมีความสุขในการทำงานและมีความพึงพอใจในงาน จะส่งผลต่อความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ยังช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความเต็มใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Diener and Oishi, 2004)

อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงาน มีหลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัยที่ผ่านมา อาทิ พันชัย เม่นฉาย et al. (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี บุคลากรเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร สอดคล้องกับ ลัดดาวัลย์ สำราญ (2562) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา บุคลากรสำนักงานสหกรณ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านร่างกาย ด้านความมั่นคงในชีวิตส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ดังนั้นงานวิจัยนี้ จึงตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานที่ 3 : คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน



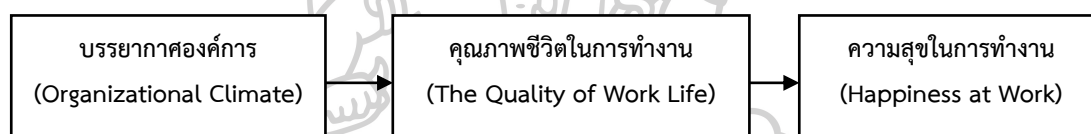
ภาพที่ 3 สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน

6.4 อิทธิพลทางอ้อมของบรรยากาศองค์กรที่มีต่อความสุขในการทำงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาของ ถิตรีตน์ พิมพาภรณ์ และชลธิชา รุ่งศรี (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรม เขตพื้นที่พัทยา จังหวัด

ชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยชี้ให้เห็นว่า การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานในด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ มาตรฐานการปฏิบัติ การยอมรับความเสี่ยงในงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นปัจจัยหลักของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เพื่อให้พนักงานอยู่ในองค์การอย่างมีความสุข รวมทั้งการศึกษาของ คมกริช นันทะโรจวงศ์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของบรรยากาศองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานผ่านความสุขในการทำงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมการผลิต ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความสุข ในการทำงานของบุคลากร แสดงให้เห็นว่า การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เน้นการสื่อสารภายในองค์การ และมีปฏิสัมพันธ์กันตลอดเวลาเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและสำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ให้บุคลากรรู้สึกว่าได้รับการเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา มีส่วนทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานตามมา ดังนั้นงานวิจัยนี้ จึงตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานที่ 4 : บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

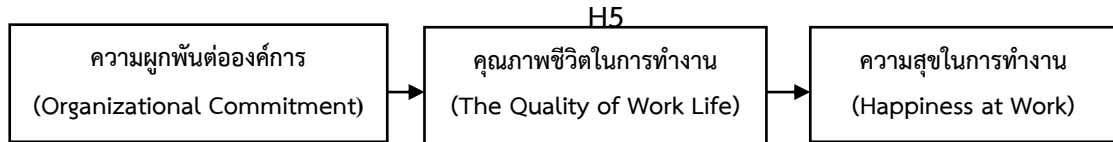


ภาพที่ 4 สมมติฐานที่ 4 บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

6.5 อิทธิพลทางอ้อมของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อความสุขในการทำงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาของ ปิยภิญโญ โชติวนิช (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น ทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานสูงขึ้น สอดคล้องกับ ญัฐชัย วงศ์ศุภลักษณ์ (2564) ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันในองค์กรที่มีต่อความสุขของผู้ให้บริการรถโดยสารสาธารณะ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันในองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุข เมื่อพนักงานมีความผูกพันในองค์กรจะแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์และสอดคล้องกับองค์การ มุ่งเน้นที่ผลปฏิบัติงานสูง เพื่อการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ดังนั้นงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

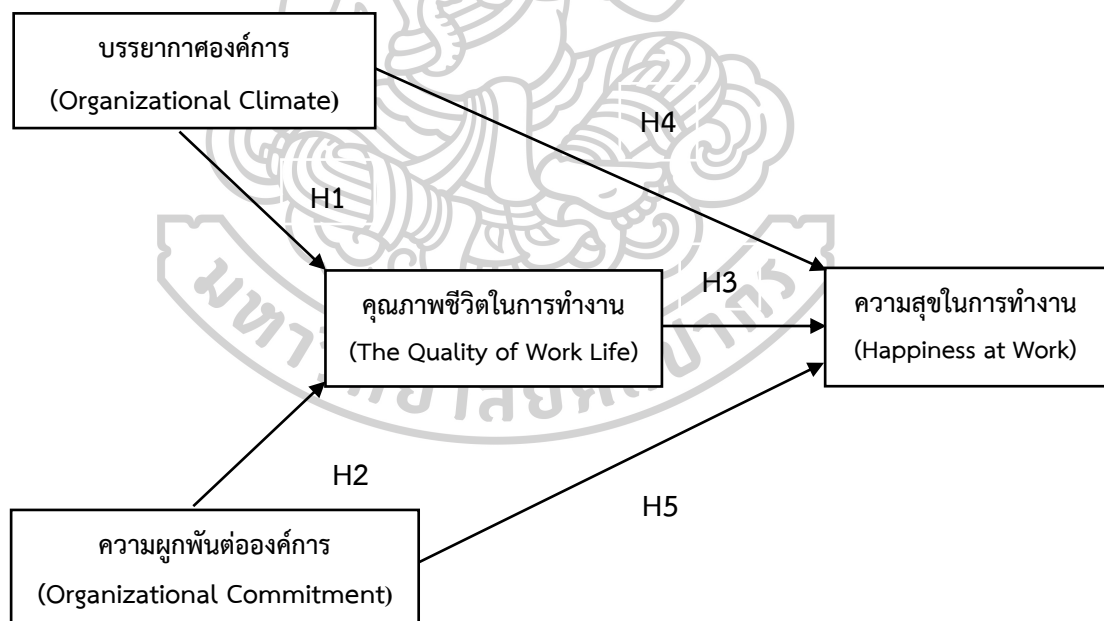
สมมติฐานที่ 5 : ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานผ่าน
คุณภาพชีวิตในการทำงาน



ภาพที่ 5 สมมติฐานที่ 5 ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานผ่าน
คุณภาพชีวิตในการทำงาน

7. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา ผู้วิจัยพบหลักฐานเชิงประจักษ์ หรือแนวโน้มที่มีโอกาส
เกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่จะศึกษาในกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ และนำไปสู่การพัฒนา
สมมติฐานทั้งหมดข้างต้น โดยมีพื้นฐานมาจากแนวคิดบรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ อัน
เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน นำไปสู่การความสุขในการทำงาน ต่อไปตามลำดับ
ดังนี้



ภาพที่ 6 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Model)

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร การศึกษานี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นกลุ่มพนักงานห้างสรรพสินค้า ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย
4. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในห้างสรรพสินค้า ในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในห้างสรรพสินค้า ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 420 คน เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตาม Hair et al. (2010) ได้อธิบายว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) ควรใช้อย่างน้อยจำนวน 200 คน และเพื่อชดเชยในกรณีที่ผู้ตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 420 คน และรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการคัดเลือกแบบโควตา (Quota Sampling) โดยการแบ่งพนักงานที่ปฏิบัติงานในห้างสรรพสินค้า จังหวัดกรุงเทพมหานคร ออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในเดอะมอลล์, เซ็นทรัล และโรบินสัน แล้วเก็บแบบสอบถามจำนวนกลุ่มละ 140 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยจัดทำแบบสอบถามฉบับร่างจากการประมวลแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน (รายละเอียดในภาคผนวก ค) ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นคำถามปลายปิดแบบตรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ แบบสอบถามนี้ใช้วัดระดับบรรยากาศองค์การ มีข้อความจำนวน 15 ข้อ ซึ่งสร้างตามแนวคิดของ Stringer (2002) โดยปรับปรุงแบบประเมินที่พัฒนาขึ้นโดย อัครัช แสนสิงห์ (2560)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ แบบสอบถามนี้ใช้วัดความผูกพันต่อองค์การ มีข้อความจำนวน 9 ข้อ ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Steers (1991) พัฒนาแบบประเมินขึ้นโดย โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบบสอบถามนี้ใช้วัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีข้อความจำนวน 15 ข้อ ซึ่งสร้างจากแนวคิดของ Walton (1973) โดยปรับปรุงแบบประเมินที่พัฒนาขึ้นโดย สุนันท์ ลิ้มรัตนพันธ์ (2553)

สำหรับแบบสอบถามในส่วนที่ 2 – 4 ผู้วิจัยใช้ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่าตามแบบวัดของ Likert (1967) ใช้มาตราส่วน 5 ระดับ (Likert Rating Scale) โดยเกณฑ์ที่กำหนดค่าคะแนนในการตอบคำถามมีดังนี้

คะแนน	ระดับ
5	เห็นด้วยสูงสุด
4	เห็นด้วยสูง
3	เห็นด้วยปานกลาง
2	เห็นด้วยน้อย
1	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามวัดความสุขในการทำงาน แบบสอบถามนี้ใช้วัดระดับความสุขในการทำงาน มีข้อความจำนวน 9 ข้อ ซึ่งสร้างมาจากแนวคิดของ Warr (2007) โดยปรับปรุงแบบประเมินที่พัฒนาขึ้นโดย จิราภรณ์ ภูสมบัติ (2556)

สำหรับแบบสอบถามในส่วนที่ 5 ผู้วิจัยใช้ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่าตามแบบวัดของ Likert (1967) ใช้มาตราส่วน 5 ระดับ (Likert Rating Scale) โดยเกณฑ์ที่กำหนดค่าคะแนนในการตอบคำถามมีดังนี้

คะแนน	ระดับ
5	ความสุขในการทำงานสูงสุด
4	ความสุขในการทำงานสูง
3	ความสุขในการทำงานปานกลาง
2	ความสุขในการทำงานน้อย
1	ความสุขในการทำงานน้อยที่สุด

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการประเมินความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดตามลำดับ ดังต่อไปนี้

3.1 ทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และเสนอแก่ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 3 ท่าน (มีรายนาม และหนังสือเชิญตามภาคผนวก ก) เพื่อทำการประเมินข้อคำถามแต่ละข้อในแบบวัด พิจารณาถึงความสอดคล้อง ความครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และความเหมาะสมทางด้านภาษาของข้อคำถาม โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence : IOC) มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

1	คะแนน	แน่ใจว่าคำถามวัดได้เที่ยงตรงตามวัตถุประสงค์
0	คะแนน	ไม่แน่ใจว่าคำถามวัดได้เที่ยงตรงตามวัตถุประสงค์
-1	คะแนน	แน่ใจว่าคำถามวัดได้ไม่เที่ยงตรงตามวัตถุประสงค์

หลังจากนั้น นำผลที่ได้มาหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum_{i=1}^n R_i}{N}$$

เมื่อ $\sum_{i=1}^n R_i$ และ N คือ ผลรวมคะแนน และจำนวนของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Best, 1993) ผลจากการคำนวณค่า IOC (รายละเอียดตามภาคผนวก ข) พบว่า ข้อคำถามในแบบสอบถามมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 – 1.00 ซึ่งมากกว่า 0.6 แสดงว่า ข้อคำถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

3.2 ทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่เคยปฏิบัติงานในห้างสรรพสินค้า จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) หากค่าที่ได้จากการคำนวณสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.6 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้ (Cronbach, 1951) สามารถคำนวณจากสูตรได้ ดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^n s_i^2}{s_t^2} \right]$$

โดยที่	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	n	แทน	จำนวนข้อในแบบสอบถาม
	$\sum_{i=1}^n s_i^2$	แทน	ผลรวมของค่าคะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
	s_t^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
บรรยากาศองค์การ	
โครงสร้าง	0.820
มาตรฐาน	0.822
ความรับผิดชอบ	0.813
การได้รับการยอมรับ	0.834
การสนับสนุน	0.929
ความผูกพันต่อองค์การ	
ความเชื่อมั่นเป้าหมายและค่านิยม	0.834
ความเต็มใจที่จะแสดงความสามารถของตนเอง	0.807
ความต้องการมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิก	0.723
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.945
สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	0.822
โอกาสในการพัฒนาความสามารถ	0.871
ความก้าวหน้าและความมั่นคง	0.845
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น	0.817
ความสุขในการทำงาน	
ความเพลิดเพลินในงาน	0.915
ความพึงพอใจในงาน	0.837
ความกระตือรือร้นในการทำงาน	0.854

จากตารางที่ 1 ผลจากการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป พบว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้ (แสดงแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ตามภาคผนวก ง)

4. ระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัย

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2564 ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2565 ซึ่งมีระยะเวลาการทำงานตามตาราง

ตารางที่ 2 แสดงระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัย

การดำเนินการ	ต.ค. 64	พ.ย. 64	ธ.ค. 64	ม.ค. 65	ก.พ. 65	มี.ค. 65	เม.ย. 65	พ.ค. 65	มิ.ย. 65	ก.ค. 65	ส.ค. 65	ก.ย. 65	ต.ค. 65
1.การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	←→												
2. การกำหนดปัญหาในการวิจัย			←→										
3. จัดทำโครงร่างการวิจัย			←→										
4.จัดทำแบบสอบถามในการวิจัย					←→								
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล						←→							
6. วิเคราะห์ข้อมูล							←→						
7. เขียนรายงานการวิจัย				←→									
8. นำเสนอผลงานวิจัย												←→	

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ 2 แบบ มีดังต่อไปนี้

5.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มตัวแบบโควตา (Quota Sampling) โดยการแบ่งพนักงานที่ปฏิบัติงานในห้างสรรพสินค้า จังหวัดกรุงเทพมหานคร ออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในเดอะมอลล์, เซ็นทรัล และโรบินสัน แล้วเก็บแบบสอบถามจำนวนกลุ่มละ 140 คน จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 420 คน โดยจะทำการเก็บแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Online Survey) ซึ่งทำการสร้างแบบสอบถามใน Google Form และส่ง URL (Uniform Resource Locator) จากนั้นผู้วิจัยทำการรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด และพิจารณาถึงความสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูลเพื่อนำมาใช้ประมวลผลทางสถิติ

5.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

ผู้วิจัยใช้ข้อมูลทุติยภูมิเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบงานวิจัย การจัดทำแบบสอบถาม รวมถึงการนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยทำการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจาก ทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยจากหนังสือ วารสาร บทความ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เอกสารอ้างอิงต่าง ๆ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งผู้วิจัยชาวไทยและชาวต่างประเทศ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและดำเนินการตาม ดังนี้

6.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

6.2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในห้างสรรพสินค้า ซึ่งดำเนินการวิเคราะห์ในส่วนของสถิติพรรณนาด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลผลของความสุขในการทำงานเป็น 5 ระดับ ตามแบบในการวัดทัศนคติของลิเคิร์ต (Likert Type Scale) อีกทั้งพร้อมให้ความหมายแต่ละระดับ (Likert, 1967) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.00 – 1.49	มีความสุขในการทำงานในระดับต่ำที่สุด
1.50 – 2.49	มีความสุขในการทำงานในระดับต่ำ
2.50 – 3.49	มีความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง
3.50 – 4.49	มีความสุขในการทำงานในระดับสูง
4.50 – 5.00	มีความสุขในการทำงานในระดับสูงที่สุด

6.3 วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) ด้วยโปรแกรมทางสถิติ ซึ่งเป็นเทคนิคการวิเคราะห์สมมติฐานระหว่างตัวแปรแฝง หลายตัวแปรร่วมกัน ซึ่งการวิเคราะห์สมการโครงสร้างแบ่งเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

6.3.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต (Observed variable) และตัวแปรแฝง (Latent variable) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA)

6.3.2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งดัชนีความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามแนวทางของ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542)

1) ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square statistics) คือ ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันของความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ หรือเข้าใกล้ศูนย์ ค่า p จะต้องมีความมากกว่า 0.05 จึงถือว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2) ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (Chi-Square Statistic Comparing The Tested Model and The Independent Model With The Saturated Model : CMIN/DF) หรือค่าไคสแควร์หารด้วยค่า degrees of freedom เป็นดัชนีที่ใช้ในการเปรียบเทียบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยทั่วไปแล้วค่าที่ได้ที่น้อยกว่า 5 จะเป็นค่าที่ดีและยิ่งค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า โมเดลนั้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3) ค่าดัชนีระดับความสอดคล้องกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index : GFI) คือ อัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากโมเดลก่อนและหลังจากปรับโมเดล กับ

ฟังก์ชันความสอดคล้องก่อนปรับโมเดล ซึ่งค่าดัชนี GFI ต้องมีค่ามากกว่า 0.90 และหากค่าดัชนี GFI ยังมีค่าใกล้ 1 มากเท่าไร แสดงว่าโมเดลนั้นยังมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มาก

4) ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนสัมพันธ์ (Normed Fit Index : NFI) เป็นดัชนีเปรียบเทียบโมเดลที่นำเสนอกับโมเดลทางทฤษฎี ถ้าหากค่า NFI มีค่าตั้งแต่ 0.9 - 1.0 แสดงว่า โมเดลนั้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5) ค่าดัชนีที่บ่งบอกถึงความกลมกลืนของข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลที่กำหนด (Tucker-Lewis Index: TLI) หรือ ดัชนี Non-Normed Fit Index (NNFI) เป็นดัชนีเปรียบเทียบความกลมกลืนของข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนี TLI มีค่าระหว่าง 0 - 1 แสดงว่าโมเดลนั้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

6) ค่าดัชนีความสอดคล้องสัมพันธ์ (Comparative fit index : CFI) เป็นดัชนีที่มีการพัฒนามาจาก NFI ของ Bentler and Bonett ถ้าค่า CIF ที่มีค่าระหว่าง 0 - 1 หากมีค่าเข้าใกล้ 1 (>0.9) แสดงว่า โมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

7) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual : Standard RMR) ซึ่งเป็นค่าที่บอกความคลาดเคลื่อนของตัวแบบ ถ้าหากมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า โมเดลนั้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

8) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) โมเดลต้นแบบที่ถูกพัฒนาขึ้นมาควรมีค่าที่สอดคล้องกับโมเดลเชิงประจักษ์ หรือข้อมูลที่ไปเก็บมาได้จริงมากที่สุด ถ้าหากสามารถควบคุมข้อมูลที่เก็บจริงไม่ให้มีค่า Error ได้เลย หรือมีค่า Error เป็น 0 จะให้ผลดีที่สุดต่อโมเดลที่สร้างขึ้น ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา ค่าดัชนี RMSEA จะต้องมีค่าต่ำกว่า 0.08 ยิ่งค่าดัชนี RMSEA มีค่าใกล้ 0 มากเท่าไร แสดงว่า โมเดลนั้นมีความคลาดเคลื่อนน้อย โมเดลจึงจะมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 3 สรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดล

ดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์การพิจารณา
ค่า Chi-Square statistics	ค่า p-Value > 0.05 แสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
ค่าไคสแควร์สัมพันธ์(CMIN/DF)	ค่า CMIN/DF ต้องน้อยกว่า 5 แสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
ค่าดัชนีระดับความสอดคล้องกลมกลืน (GFI)	มีค่าระหว่าง 0-1 หากค่าที่ใกล้ 1 (>0.9) จะแสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนสัมพันธ์ (NFI)	มีค่าระหว่าง 0-1 หากค่าที่ใกล้ 1 (>0.9) จะแสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์การพิจารณา
ค่าดัชนีความสอดคล้องสัมพัทธ์ (CFI)	มีค่าระหว่าง 0-1 หากค่าที่ใกล้ 1 (>0.9) จะแสดงว่าโมเดลตามสมมติฐาน สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
ค่าดัชนีที่บ่งบอกถึงความกลมกลืนของข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลที่กำหนด (TLI)	มีค่าระหว่าง 0-1 หากค่าที่ใกล้ 1 (>0.9) จะแสดงว่าโมเดลตามสมมติฐาน สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (RMR)	ค่าจะต้องต่ำกว่า 0.10 ซึ่งถ้าหากโมเดลที่ให้ค่า RMR ยิ่งต่ำมากยิ่งขึ้นดี (≤ 0.05)
ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA)	ค่าจะต้องต่ำกว่า 0.10 ซึ่งถ้าหากโมเดลที่ให้ค่า RMSEA ยิ่งต่ำมากยิ่งขึ้นดี (≤ 0.05)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร การศึกษานี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัทของห้างสรรพสินค้า ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 420 คน โดยผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตใน การทำงาน และความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อม

3.1 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัด

3.2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงของบรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ ที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และอิทธิพลทางตรงของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความสุขใน การทำงาน

3.3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางอ้อมของบรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อ องค์การ ที่มีต่อความสุขในการทำงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

โดยผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติและตัวแปรที่ใช้ในการนำเสนอผลการศึกษา ดังนี้

OC	หมายถึง	บรรยากาศองค์การ
ST	หมายถึง	ด้านโครงสร้าง
ST1	หมายถึง	หน่วยงานมีโครงสร้างการปฏิบัติงานและภาระหน้าที่อย่างชัดเจน
ST2	หมายถึง	หน่วยงานมีการอธิบายขั้นตอนการทำงานและวิธีการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน
ST3	หมายถึง	หน่วยงานมีสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน เป็นระบบ ไม่ซ้ำซ้อน ง่ายต่อการสื่อสารภายใน
SD	หมายถึง	ด้านมาตรฐาน
SD1	หมายถึง	หน่วยงานกำหนดมาตรฐานการทำงานไว้อย่างชัดเจน
SD2	หมายถึง	หน่วยงานมีการติดตามและกำกับให้การทำงานเป็นไปตาม มาตรฐาน
SD3	หมายถึง	หน่วยงานมีการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐาน
Res	หมายถึง	ด้านความรับผิดชอบ
Res1	หมายถึง	เมื่อเกิดปัญหาจากการทำงานจะรีบแก้ไขปัญหาทันที
Res2	หมายถึง	เมื่อปฏิบัติงานไม่สำเร็จ ยินดีจะสละเวลามาปฏิบัติงานให้สำเร็จ
Res3	หมายถึง	การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการวางแผนการ ทำงาน
Rec	หมายถึง	ด้านการได้รับการยอมรับ

Rec1	หมายถึง	การได้รับคำชมจากหัวหน้างานเมื่อผลงานออกมาดี
Rec2	หมายถึง	การได้รับคำชมจากหัวหน้างานเมื่อผลงานออกมาดี
Rec3	หมายถึง	ผู้ที่มีผลงานดีเด่นจะได้รับการยกย่องหรือประกาศเกียรติคุณ
Sup	หมายถึง	ด้านสนับสนุน
Sup1	หมายถึง	หน่วยงานมีการสนับสนุนให้พนักงานได้รับการพัฒนาทักษะการทำงาน
Sup2	หมายถึง	หัวหน้าพร้อมสนับสนุนในยามที่เกิดปัญหาจากการทำงานและเพื่อนร่วมงาน
Sup3	หมายถึง	หน่วยงานมีการสนับสนุนให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการทำงาน โดยปราศจากการโต้ตอบหรือกลั่นแกล้งจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน
OCM	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กร
AC	หมายถึง	ด้านความเชื่อมั่นเป้าหมายและค่านิยม
AC1	หมายถึง	ความเชื่อมั่นนโยบายที่ผู้บริหารเป็นผู้กำหนด
AC2	หมายถึง	การเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท และพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเป้าหมายของบริษัท
AC3	หมายถึง	ความพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ของบริษัทอยู่เสมอ
WL	หมายถึง	ความเต็มใจที่จะแสดงความสามารถของตนเอง
WL1	หมายถึง	การปฏิบัติงานโดยใช้ความสามารถอย่างเต็มที่
WL2	หมายถึง	การอุทิศร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาในการทำงาน
WL3	หมายถึง	การใช้ความสามารถที่มีอยู่ในการสร้างความก้าวหน้าให้กับบริษัท
PT	หมายถึง	ความต้องการมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิก
PT1	หมายถึง	การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของของบริษัท
PT2	หมายถึง	ความยินดีและเต็มใจที่เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท
PT3	หมายถึง	ความรู้สึกพึงพอใจที่ได้เป็นสมาชิกของบริษัทแห่งนี้
QWL	หมายถึง	คุณภาพชีวิตในการทำงาน
CP	หมายถึง	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
CP1	หมายถึง	ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย
CP2	หมายถึง	ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายพื้นฐานในปัจจุบันเป้าหมายของบริษัท
CP3	หมายถึง	ค่าตอบแทนมีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีลักษณะคล้ายกัน
EV	หมายถึง	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
EV1	หมายถึง	สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมแก่การทำงานอย่างปลอดภัย

EV2	หมายถึง	บริษัทให้ความสนใจในเรื่องการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน
EV3	หมายถึง	สถานที่ทำงานมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการป้องกัน อุบัติเหตุ อัคคีภัย และภัยต่าง ๆ
DV	หมายถึง	ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ
DV1	หมายถึง	บริษัทเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้และความสามารถ
DV2	หมายถึง	การปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างมีคุณค่าและมีความรู้สึกล้าทำทนายในการปฏิบัติงาน
DV3	หมายถึง	โอกาสในการได้รับทราบผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขในการทำงาน
GS	หมายถึง	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง
GS1	หมายถึง	บริษัทเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่สูงขึ้น
GS2	หมายถึง	โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานกับบริษัทอย่างชัดเจน
GS3	หมายถึง	บริษัทที่ปฏิบัติงานมีความมั่นคง
WLB	หมายถึง	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น
WLB1	หมายถึง	มีเวลาเพียงพอให้กับตนเองและครอบครัว ในการทำกิจกรรมหลังเลิกงานหรือในวันหยุด
WLB2	หมายถึง	ไม่เคยนำงานกลับมาทำที่บ้าน
WLB3	หมายถึง	ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับเวลาเวลาทำงาน
HW	หมายถึง	ความสุขในการทำงาน
EJ	หมายถึง	ด้านความเพลิดเพลินในงาน
EJ1	หมายถึง	การไม่เคยเบื่องาน
EJ2	หมายถึง	เมื่อทำงานแล้วรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว
EJ3	หมายถึง	ความสนุกสนานกับการทำงานจนลืมเวลา
SaT	หมายถึง	ด้านความพึงพอใจในงาน
SaT1	หมายถึง	ความยินดีที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ
SaT2	หมายถึง	ความรู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงานทุกวัน
SaT3	หมายถึง	ลักษณะของงานตรงกับความชอบส่วนตัว
ET	หมายถึง	ด้านกระตือรือร้น
ET1	หมายถึง	การทุ่มเทเอาใจใส่กับงานที่ทำ
ET2	หมายถึง	การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็ว
ET3	หมายถึง	ความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วยพลังกายและพลังใจพร้อมที่จะทำงานตลอดเวลา
Mean	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต

S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Skewness	หมายถึง	ค่าความเบ้
Kurtosis	หมายถึง	ค่าความโด่ง
CMIN/DF	หมายถึง	Normal Chi-square
GFI	หมายถึง	ดัชนีระดับความสอดคล้องกลมกลืน
CFI	หมายถึง	ดัชนีความสอดคล้องสัมพันธ์
NFI	หมายถึง	ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนสัมพันธ์
TLI	หมายถึง	ค่า Tucker-Lewis Index
RMR	หมายถึง	ค่ารากของค่าเฉลี่ยยกกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
RMSEA	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์
C.R.	หมายถึง	ค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง
p	หมายถึง	ผลของการทดสอบสมมติฐานมีโอกาสเกิดขึ้นเท่าไร
β	หมายถึง	น้ำหนักการถดถอย
S.E.	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
R^2	หมายถึง	ค่าความผันแปรของตัวแปร

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ผู้วิจัยเก็บข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทของห้างสรรพสินค้า ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 420 คน ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	420	100.0
ชาย	173	41.2
หญิง	247	58.8
อายุ	420	100.0
18 – 25 ปี	31	7.4
26 – 30 ปี	72	17.1
31 – 35 ปี	67	16.0
36 – 40 ปี	62	14.8
41 – 45 ปี	72	17.1
46 – 50 ปี	49	11.7
51 ปี ขึ้นไป	67	16.0

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพ	420	100.0
โสด	262	62.4
หย่าร้าง	10	2.4
สมรส	138	32.9
หม้าย	10	2.4
ระดับการศึกษา	420	100.0
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	215	51.2
อนุปริญญา/ปวส.	43	10.2
ปริญญาตรี	152	36.2
ปริญญาโท	10	2.4
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	420	100.0
ระดับผู้บริหาร	26	6.2
ระดับผู้ช่วย – หัวหน้าแผนก	66	15.7
ระดับพนักงาน	328	78.1
ระดับรายได้	420	100.0
ต่ำกว่า 10,000 บาท	5	1.2
10,001 – 15,000 บาท	158	37.6
15,001 – 20,000 บาท	169	40.2
20,001 – 25,000 บาท	39	9.3
25,001 – 30,000 บาท	19	4.5
30,001 บาทขึ้นไป	30	7.1
ประสบการณ์ทำงาน	420	100.0
ต่ำกว่า 1 ปี	23	5.5
1 – 3 ปี	74	17.6
4 – 6 ปี	78	18.6
มากกว่า 6 ปี	245	58.3

จากตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 432 คน

ด้านเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 58.8 และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2

ด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุ ระหว่าง 26 – 30 ปี และผู้ที่มีอายุระหว่าง 41 – 45 ปี จำนวนกลุ่มละ 72 คน คิดรวมเป็นร้อยละ 34.2 รองลงมาคือ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี และผู้ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวนกลุ่มละ 67 คน คิดรวมเป็นร้อยละ 32 ผู้ที่มี

อายุระหว่าง 36 – 40 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 ผู้ที่มีอายุระหว่าง 46 – 50 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 และผู้ที่มีอายุระหว่าง 18 -25 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4

ด้านสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 62.4 รองลงมาคือ ผู้ที่มีสถานภาพสมรส จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 ผู้ที่มีสถานภาพหย่าร้างและผู้ที่มีสถานภาพหม้ายจำนวนเท่ากัน จำนวนกลุ่มละ 10 คน คิดรวมเป็นร้อยละ 4.8

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 ระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 และระดับปริญญาโท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4

ด้านตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งระดับพนักงาน จำนวน 328 คน คิดเป็นร้อยละ 78.1 รองลงมาคือ ระดับผู้ช่วย – หัวหน้าแผนก จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 และระดับบริหาร จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2

ด้านรายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาทต่อเดือน จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 รองลงมาคือ รายได้ 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 รายได้ 20,001 – 25,000 บาทต่อเดือน จำนวน 39 คน คิดเป็น 9.3 รายได้ 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 รายได้ 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 และรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2

ด้านประสบการณ์การทำงาน (อายุงาน) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 6 ปี จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 รองลงมาคือผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 4 – 6 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 3 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5

2. ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงาน

โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศองค์การ ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การ ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน และข้อมูลความสุขในการทำงาน มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศองค์การ

แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง จำนวน 3 คำถาม ด้านมาตรฐาน จำนวน 3 คำถาม ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 3 คำถาม ด้านการได้รับการยอมรับ จำนวน 3 คำถาม และด้านการสนับสนุน จำนวน 3 คำถาม มีคำถามรวมทั้งหมด 15 คำถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่าตามแบบของ Likert Rating Scale 5 ระดับ นำมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 5 – 9

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การในด้านโครงสร้าง

บรรยากาศองค์การ	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. หน่วยงานมีโครงสร้างการปฏิบัติงานและภาระหน้าที่อย่างชัดเจน	3.93	0.84	สูง	3
2. หน่วยงานมีการอธิบายขั้นตอนการทำงานและวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.96	0.83	สูง	2
3. หน่วยงานมีสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน เป็นระบบ ไม่ซับซ้อน ง่ายต่อการสื่อสารภายใน	3.98	0.90	สูง	1
รวม	3.96	0.78	สูง	

จากตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การในด้านโครงสร้าง พบว่า คะแนนเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตทั้งหมดอยู่ระหว่าง 3.93 – 3.98 โดยที่คำถามหน่วยงานมีสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน เป็นระบบ ไม่ซับซ้อน ง่ายต่อการสื่อสารภายใน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมาคือ หน่วยงานมีการอธิบายขั้นตอนการทำงานและวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 หากพิจารณาโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเรื่องบรรยากาศองค์การในด้านโครงสร้างอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การในด้านมาตรฐาน

บรรยากาศองค์การ	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. หน่วยงานกำหนดมาตรฐานการทำงานไว้อย่างชัดเจน	4.00	0.82	สูง	2
2. หน่วยงานมีการติดตามและกำกับให้การทำงานเป็นไปตามมาตรฐาน	4.01	0.80	สูง	1
3. หน่วยงานมีการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐาน	4.01	0.82	สูง	1
รวม	4.00	0.81	สูง	

จากตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การในด้านมาตรฐาน พบว่า คะแนนเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตทั้งหมดอยู่ระหว่าง 4.00 – 4.01 โดยที่คำถามหน่วยงานมีการติดตามและกำกับให้การทำงานเป็นไปตามมาตรฐาน และหน่วยงานมีการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 รองลงมาคือ หน่วยงานกำหนดมาตรฐานการทำงานไว้อย่างชัดเจน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 หากพิจารณาโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเรื่องบรรยากาศองค์การในด้านมาตรฐานอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การในด้านความรับผิดชอบ

บรรยากาศองค์การ	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. เมื่อเกิดปัญหาจากการทำงานจะรีบแก้ไขปัญหาทันที	4.33	0.69	สูง	1
2. เมื่อปฏิบัติงานไม่สำเร็จ ยินดีจะสละเวลามาปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.21	0.73	สูง	2
3. การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการวางแผนการทำงาน	4.10	0.77	สูง	3
รวม	4.21	0.63	สูง	

จากตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การในด้านความรับผิดชอบ พบว่า คะแนนเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตทั้งหมดอยู่ระหว่าง 4.10 – 4.33 โดยที่คำถามเมื่อเกิดปัญหาจากการทำงานจะรีบแก้ไขปัญหาทันที มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือ เมื่อปฏิบัติงานไม่สำเร็จ ยินดีจะสละเวลามาปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 หากพิจารณาโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเรื่องบรรยากาศองค์การในด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การในด้านการได้รับการยอมรับ

บรรยากาศองค์การ	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การได้รับคำชมจากหัวหน้างานเมื่อผลงานออกมาดี	3.94	0.82	สูง	2
2. การได้รับการยอมรับในความสามารถจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	4.04	0.74	สูง	1
3. ผู้ที่มีผลงานดีเด่นจะได้รับการยกย่องหรือประกาศเกียรติคุณจากบริษัท	3.93	0.89	สูง	3
รวม	3.97	0.71	สูง	

จากตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การในด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า คะแนนเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตทั้งหมดอยู่ระหว่าง 3.93 – 4.04 โดยที่คำถามการได้รับการยอมรับในความสามารถจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมาคือ การได้รับคำชมจากหัวหน้างานเมื่อผลงานออกมาดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 หากพิจารณาโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเรื่องบรรยากาศองค์การในด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การในด้านการสนับสนุน

บรรยากาศองค์การ	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. หน่วยงานมีการสนับสนุนให้พนักงานได้รับการพัฒนาทักษะการทำงาน	3.97	0.84	สูง	2

บรรยากาศองค์การ	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
2. หัวหน้าพร้อมสนับสนุนในยามที่เกิดปัญหาจากการทำงานและเพื่อนร่วมงาน	4.02	0.83	สูง	1
3. หน่วยงานมีการสนับสนุนให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการทำงาน โดยปราศจากการโต้ตอบหรือถ้อยแถลงจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน	3.92	0.90	สูง	3
รวม	3.97	0.78	สูง	

จากตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การในด้านการสนับสนุน พบว่า คะแนนเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตทั้งหมดอยู่ระหว่าง 3.92 – 4.02 โดยที่คำถามหัวหน้าพร้อมสนับสนุนในยามที่เกิดปัญหาจากการทำงานและเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 รองลงมาคือ หน่วยงานมีการสนับสนุนให้พนักงานได้รับการพัฒนาทักษะการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 หากพิจารณาโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเรื่องบรรยากาศองค์การในด้านการสนับสนุนอยู่ในระดับสูง

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การ

แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ มีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นเป้าหมายและค่านิยม จำนวน 3 คำถาม ด้านความเต็มใจที่จะแสดงความสามารถของตนเอง จำนวน 3 คำถาม และด้านความต้องการมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิก จำนวน 3 คำถาม มีคำถามรวมทั้งหมด 9 คำถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่าตามแบบของ Likert Rating Scale 5 ระดับ นำมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 10 – 12

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นเป้าหมายและค่านิยม

ความผูกพันต่อองค์การ	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ความเชื่อมั่นนโยบายที่ผู้บริหารเป็นผู้กำหนด	3.96	0.83	สูง	3
2. การเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท และพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเป้าหมายของบริษัท	4.03	0.81	สูง	2
3. ความพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ของบริษัทอยู่เสมอ	4.13	0.73	สูง	1
รวม	4.04	0.72	สูง	

จากตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นเป้าหมายและค่านิยม พบว่า คะแนนเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตทั้งหมดอยู่ระหว่าง 3.96 –

4.13 โดยที่คำถาม ความพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ของบริษัทอยู่เสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมาคือ การเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท และพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเป้าหมายของบริษัท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 หากพิจารณาโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเรื่องความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นเป้าหมายและค่านิยมอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะแสดงความสามารถของตนเอง

ความผูกพันต่อองค์กร	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การปฏิบัติงานโดยใช้ความสามารถอย่างเต็มที่	4.34	0.67	สูง	1
2. การอุทิศร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาในการทำงาน	4.30	0.70	สูง	2
3. การใช้ความสามารถที่มีอยู่ในการสร้างความก้าวหน้าให้กับบริษัท	4.28	0.71	สูง	3
รวม	4.31	0.64	สูง	

จากตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะแสดงความสามารถของตนเอง พบว่า คะแนนเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตทั้งหมดอยู่ระหว่าง 4.28 – 4.34 โดยที่คำถาม การปฏิบัติงานโดยใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 รองลงมาคือ การอุทิศร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 หากพิจารณาโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเรื่องความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะแสดงความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิก

ความผูกพันต่อองค์กร	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาทางานของบริษัท	4.03	0.77	สูง	3
2. ความยินดีและเต็มใจที่เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท	4.16	0.73	สูง	2
3. ความรู้สึกพึงพอใจที่ได้เป็นสมาชิกของบริษัทแห่งนี้	4.19	0.76	สูง	1
รวม	4.12	0.67	สูง	

จากตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิก พบว่า คะแนนเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตทั้งหมดอยู่ระหว่าง 4.03 – 4.19 โดยที่คำถาม ความรู้สึกพึงพอใจที่ได้เป็นสมาชิกของบริษัทแห่งนี้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รองลงมาคือ ความยินดีและเต็มใจที่เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 หากพิจารณาโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ย

เท่ากับ 4.12 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเรื่องความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกอยู่ในระดับสูง

2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำนวน 3 คำถาม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกรักษาและปลอดภัย จำนวน 3 คำถาม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ จำนวน 3 คำถาม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง จำนวน 3 คำถาม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น จำนวน 3 คำถาม มีคำถามรวมทั้งหมด 15 คำถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่าตามแบบของ Likert Rating Scale 5 ระดับ นำมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 13 – 17

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	3.63	0.97	สูง	1
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายพื้นฐานในปัจจุบันเป้าหมายของบริษัท	3.43	1.06	ปานกลาง	3
3. ค่าตอบแทนมีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีลักษณะคล้ายกัน	3.54	1.02	สูง	2
รวม	3.53	0.97	สูง	

จากตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า คะแนนเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตทั้งหมดอยู่ระหว่าง 3.43 – 3.63 โดยที่คำถาม ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 รองลงมาคือ ค่าตอบแทนมีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีลักษณะคล้ายกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 หากพิจารณาโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกรักษาและปลอดภัย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมแก่การทำงานอย่างปลอดภัย	3.94	0.82	สูง	2

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
2. บริษัทให้ความสนใจในเรื่องการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานและสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน	3.85	0.88	สูง	3
3. สถานที่ทำงานมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุ อัคคีภัย และภัยต่าง ๆ	4.12	0.79	สูง	1
รวม	3.97	0.75	สูง	

จากตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย พบว่า คะแนนเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตทั้งหมดอยู่ระหว่าง 3.85 – 4.12 โดยที่คำถาม สถานที่ทำงานมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุ อัคคีภัย และภัยต่าง ๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 รองลงมาคือสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมแก่การทำงานอย่างปลอดภัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 หากพิจารณาโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. บริษัทเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้และความสามารถ	3.95	0.83	สูง	3
2. การปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างมีคุณค่าและมีความรู้สึกรักทำหน้ในการทำงาน	4.09	0.75	สูง	1
3. โอกาสในการได้รับทราบผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขในการทำงาน	4.01	0.77	สูง	2
รวม	4.02	0.72	สูง	

จากตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ พบว่า คะแนนเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตทั้งหมดอยู่ระหว่าง 3.95 – 4.09 โดยที่คำถาม การปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างมีคุณค่าและมีความรู้สึกรักทำหน้ในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 รองลงมาคือ โอกาสในการได้รับทราบผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 หากพิจารณาโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. บริษัทเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่สูงขึ้น	3.81	0.96	สูง	2
2. โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานกับบริษัทอย่างชัดเจน	3.76	0.98	สูง	3
3. บริษัทที่ปฏิบัติงานมีความมั่นคง	4.06	0.81	สูง	1
รวม	3.88	0.83	สูง	

จากตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง พบว่า คะแนนเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตทั้งหมดอยู่ระหว่าง 3.76 – 4.06 โดยที่คำถาม ท่านรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตที่ปฏิบัติงานมีความมั่นคงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมาคือ บริษัทเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่สูงขึ้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 หากพิจารณาโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. มีเวลาเพียงพอให้กับตนเองและครอบครัว ในการทำกิจกรรมหลังเลิกงานหรือในวันหยุด	3.64	1.04	สูง	3
2. ไม่เคยนำงานกลับมาทำที่บ้าน	3.75	1.03	สูง	2
3. ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับเวลาเวลาทำงาน	3.83	0.88	สูง	1
รวม	3.74	0.86	สูง	

จากตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น พบว่า คะแนนเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตทั้งหมดอยู่ระหว่าง 3.64 – 3.83 โดยที่คำถาม ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับเวลาเวลาทำงานของท่าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รองลงมาคือ ไม่เคยนำงานกลับมาทำที่บ้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 หากพิจารณาโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นอยู่ในระดับสูง

2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงาน

แบบสอบถามความสุขในการทำงาน มีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเพลิดเพลินในงาน จำนวน 3 คำถาม ด้านความพึงพอใจในงาน จำนวน 3 คำถาม และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน จำนวน 3 คำถาม มีค่าถามรวมทั้งหมด 9 คำถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่าตามแบบของ Likert Rating Scale 5 ระดับ นำมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 18 – 20

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานในด้านความเพลิดเพลินในงาน

ความสุขในการทำงาน	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การไม่เคยเบื่องาน	3.63	0.96	สูง	3
2. เมื่อทำงานแล้วรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	3.85	0.87	สูง	1
3. ความสนุกสนานกับการทำงานจนลืมเวลา	3.75	0.92	สูง	2
รวม	3.75	0.92	สูง	

จากตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานในด้านความเพลิดเพลินในงาน พบว่า คะแนนเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตทั้งหมดอยู่ระหว่าง 3.63 – 3.85 โดยที่คำถาม เมื่อทำงานแล้วรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีระดับความสุขอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 รองลงมาคือ ความสนุกสนานกับการทำงานจนลืมเวลา มีระดับความสุขอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 หากพิจารณาโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานในด้านความเพลิดเพลินในงานอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานในด้านความพึงพอใจในงาน

ความสุขในการทำงาน	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ความยินดีที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	4.17	0.71	สูง	1
2. ความรู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงานทุกวัน	3.86	0.86	สูง	3
3. ลักษณะของงานตรงกับความชอบส่วนตัว	3.95	0.85	สูง	2
รวม	3.99	0.72	สูง	

จากตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานในด้านความพึงพอใจในงานพบว่า คะแนนเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตทั้งหมดอยู่ระหว่าง 3.86 – 4.17 โดยที่คำถาม ความยินดีที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีระดับความสุขอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือ ลักษณะของงานตรงกับความชอบส่วนตัว มีระดับความสุขอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 หากพิจารณาโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานในด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานในด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การทุ่มเทเอาใจใส่กับงานที่ทำ	4.28	0.66	สูง	1
2. การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็ว	4.22	0.66	สูง	2
3. ความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วยพลังกายและพลังใจพร้อมที่จะทำงานตลอดเวลา	4.22	0.70	สูง	2
รวม	4.24	0.63	สูง	

จากตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานในด้านความกระตือรือร้นในการทำงานพบว่า คะแนนเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตทั้งหมดอยู่ระหว่าง 4.22 – 4.28 โดยที่คำถาม การทุ่มเทเอาใจใส่กับงานที่ทำ มีระดับความสุขอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 รองลงมาคือ การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็ว และความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วยพลังกายและพลังใจพร้อมที่จะทำงานตลอดเวลา มีระดับความสุขอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 หากพิจารณาโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานในด้านความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่ในระดับสูง

3. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อม

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อม ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง โดยเริ่มจากการตรวจสอบความสัมพันธ์และการแจกแจงปกติของตัวแปรสังเกต หลังจากนั้นก็ทำการวิเคราะห์โมเดลการวัดและโมเดลโครงสร้าง ซึ่งมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต ดำเนินการโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation) ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าความแปรปรวนและความเบ้และความโด่งของความถี่ของตัวแปรสังเกตได้

#wh	\$T1	\$T2	\$T3	\$D1	\$D2	\$D3	Res1	Res2	Res3	Rec1	Rec2	Rec3	Sup1	Sup2	Sup3	AC1	AC2	AC3	WL1	WL2	WL3	PT1	PT2	PT3
\$T1	1.000																							
\$T2	.787	1.000																						
\$T3	.721	.721	1.000																					
\$D1	.714	.747	.673	1.000																				
\$D2	.726	.718	.720	.814	1.000																			
\$D3	.709	.752	.617	.795	.797	1.000																		
Res1	.515	.443	.478	.525	.551	.548	1.000																	
Res2	.503	.468	.398	.475	.465	.483	.638	1.000																
Res3	.554	.564	.484	.566	.578	.569	.594	.61	1.000															
Rec1	.554	.543	.462	.546	.564	.593	.448	.507	.694	1.000														
Rec2	.479	.480	.421	.496	.542	.530	.444	.513	.643	.737	1.000													
Rec3	.541	.555	.510	.596	.635	.630	.431	.475	.513	.615	.611	1.000												
Sup1	.668	.684	.598	.636	.704	.681	.475	.510	.578	.598	.520	.735	1.000											
Sup2	.620	.617	.549	.572	.666	.610	.428	.467	.588	.592	.612	.581	.718	1.000										
Sup3	.627	.626	.587	.576	.641	.638	.471	.468	.551	.565	.600	.579	.716	.792	1.000									
AC1	.629	.622	.627	.648	.679	.606	.463	.486	.500	.514	.520	.624	.684	.574	.622	1.000								
AC2	.602	.594	.602	.596	.661	.590	.519	.548	.516	.524	.548	.597	.618	.553	.616	.827	1.000							
AC3	.508	.508	.497	.555	.597	.542	.519	.519	.536	.447	.530	.545	.574	.542	.575	.699	.738	1.000						
WL1	.433	.445	.359	.483	.521	.540	.538	.487	.467	.455	.455	.465	.454	.446	.417	.466	.510	.544	1.000					
WL2	.469	.443	.374	.477	.532	.529	.541	.547	.496	.508	.517	.486	.487	.461	.417	.519	.592	.597	.794	1.000				
WL3	.468	.451	.386	.518	.528	.569	.540	.523	.444	.454	.448	.495	.490	.437	.433	.541	.572	.547	.799	.798	1.000			
PT1	.497	.521	.427	.541	.542	.600	.455	.475	.528	.526	.511	.546	.533	.478	.517	.580	.570	.576	.586	.630	.613	1.000		
PT2	.565	.537	.505	.606	.609	.604	.567	.584	.524	.508	.507	.570	.594	.499	.514	.643	.665	.659	.641	.724	.691	.687	1.000	
PT3	.540	.478	.511	.531	.590	.566	.544	.517	.531	.419	.548	.565	.577	.499	.499	.642	.672	.681	.605	.687	.635	.624	.766	1.000

ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าความแปรปรวนและความเบ้และค่าความโค้งของตัวแปรสังเกตได้ (ต่อ)

ตัวห	ST1	ST2	ST3	SD1	SD2	SD3	Res1	Res2	Res3	Rec1	Rec2	Rec3	Sup1	Sup2	Sup3	AC1	AC2	AC3	WL1	WL2	WL3	PT1	PT2	PT3
CP1	.538	.513	.466	.502	.517	.490	.287	.384	.399	.419	.399	.508	.530	.442	.472	.611	.549	.480	.279	.368	.372	.453	.473	.481
CP2	.495	.492	.439	.500	.495	.522	.243	.352	.402	.473	.464	.508	.494	.437	.466	.674	.518	.471	.249	.328	.300	.437	.411	.425
CP3	.502	.555	.512	.565	.546	.556	.285	.320	.403	.458	.427	.532	.531	.447	.497	.620	.535	.492	.258	.312	.324	.437	.420	.433
EV1	.523	.563	.499	.545	.559	.536	.413	.366	.482	.434	.454	.515	.574	.502	.486	.632	.572	.579	.486	.494	.456	.496	.538	.581
EV2	.575	.627	.517	.531	.600	.557	.346	.388	.484	.492	.454	.577	.671	.557	.583	.675	.620	.558	.430	.460	.437	.497	.499	.554
EV3	.461	.536	.400	.533	.525	.489	.377	.353	.462	.348	.371	.445	.546	.462	.412	.566	.487	.558	.546	.508	.484	.554	.577	.553
DV1	.604	.614	.506	.579	.647	.639	.372	.425	.556	.570	.535	.626	.679	.640	.621	.635	.616	.528	.497	.544	.511	.637	.595	.612
DV2	.581	.588	.489	.587	.608	.579	.470	.466	.549	.529	.506	.542	.595	.510	.519	.597	.603	.549	.577	.619	.577	.605	.648	.635
DV3	.595	.606	.509	.609	.673	.640	.428	.397	.537	.494	.474	.527	.624	.579	.632	.629	.600	.571	.519	.548	.523	.656	.637	.620
GS1	.577	.589	.515	.571	.652	.639	.311	.337	.413	.473	.456	.620	.692	.606	.616	.629	.575	.481	.410	.441	.433	.540	.498	.526
GS2	.609	.600	.498	.607	.653	.634	.312	.406	.451	.546	.502	.618	.676	.635	.638	.665	.609	.496	.381	.431	.438	.517	.511	.509
GS3	.572	.566	.482	.556	.618	.563	.450	.469	.514	.441	.468	.536	.609	.560	.524	.612	.639	.547	.524	.578	.559	.505	.592	.671
WL1	.546	.531	.500	.512	.530	.494	.256	.382	.407	.446	.447	.546	.567	.483	.546	.611	.599	.521	.318	.370	.377	.478	.518	.505
WL2	.453	.476	.420	.409	.484	.460	.244	.298	.298	.347	.390	.464	.465	.470	.479	.522	.514	.411	.338	.331	.354	.439	.401	.379
WL3	.507	.539	.449	.512	.566	.538	.336	.313	.368	.433	.473	.503	.551	.504	.522	.559	.549	.469	.376	.441	.366	.461	.519	.508
EJ1	.508	.499	.492	.504	.516	.436	.305	.435	.448	.466	.431	.523	.568	.493	.538	.595	.584	.514	.358	.401	.375	.492	.481	.517
EJ2	.557	.531	.532	.586	.607	.541	.373	.408	.410	.472	.477	.575	.631	.535	.555	.628	.595	.562	.443	.484	.484	.548	.608	.592
EJ3	.594	.575	.522	.586	.614	.554	.372	.458	.473	.554	.527	.567	.609	.525	.558	.642	.621	.525	.447	.516	.479	.553	.597	.616
SaT1	.504	.522	.466	.579	.552	.533	.492	.545	.506	.485	.459	.521	.569	.506	.509	.564	.577	.529	.609	.626	.609	.578	.683	.681
SaT2	.495	.533	.466	.516	.555	.480	.341	.447	.448	.494	.478	.542	.583	.478	.501	.583	.590	.480	.423	.517	.451	.532	.568	.575
SaT3	.489	.488	.445	.466	.492	.438	.353	.464	.472	.463	.471	.521	.502	.436	.454	.528	.521	.475	.434	.509	.430	.447	.526	.584
ET1	.424	.427	.393	.476	.463	.476	.504	.479	.453	.483	.399	.457	.449	.420	.423	.511	.542	.509	.618	.635	.656	.547	.610	.607
ET2	.450	.468	.407	.472	.494	.446	.468	.479	.463	.432	.436	.446	.446	.452	.432	.515	.541	.538	.576	.531	.595	.567	.603	.563
ET3	.502	.721	.440	.531	.514	.491	.482	.517	.452	.486	.480	.501	.509	.491	.501	.567	.594	.505	.585	.635	.610	.593	.663	.615
Skewness	-.52	-.53	-.70	-.55	-.51	-.75	-.75	-.78	-.70	-.53	-.37	-.60	-.83	-.74	-.87	-.68	-.86	-.61	-.75	-.91	-.75	-.71	-.65	-.84
Kurtosis	.03	-.05	-.16	.09	.15	.84	.25	.83	.89	.27	-.09	.19	1.17	.82	1.07	.71	1.35	.74	.69	1.54	.54	1.11	.81	1.19

ตารางที่ 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าความเป็นและค่าความโม้ได้ของตัวแปรสังเกตได้ (ต่อ)

ตัวแปร	CP1	CP2	CP3	EV1	EV2	EV3	DV1	DV2	DV3	GS1	GS2	GS3	WLB1	WLB2	WLB3	EJ1	EJ2	EJ3	SaT1	SaT2	SaT3	ET1	ET2	ET3	
CP1	1.000																								
CP2	.869	1.000																							
CP3	.860	.882	1.000																						
EV1	.582	.546	.597	1.000																					
EV2	.634	.578	.631	.769	1.000																				
EV3	.427	.374	.443	.697	.677	1.000																			
DV1	.625	.571	.578	.647	.716	.637	1.000																		
DV2	.494	.417	.432	.599	.603	.566	.709	1.000																	
DV3	.513	.473	.524	.611	.640	.621	.802	.747	1.000																
GS1	.626	.580	.627	.600	.668	.539	.780	.610	.730	1.000															
GS2	.661	.640	.662	.595	.650	.473	.769	.625	.688	.847	1.000														
GS3	.508	.430	.468	.617	.630	.566	.663	.653	.649	.668	.658	1.000													
WLB1	.642	.627	.597	.582	.641	.440	.597	.535	.546	.595	.664	.581	1.000												
WLB2	.453	.436	.457	.437	.584	.414	.475	.427	.466	.542	.534	.501	.573	1.000											
WLB3	.591	.574	.581	.605	.633	.454	.587	.532	.558	.571	.605	.583	.710	.640	1.000										
EJ1	.622	.576	.563	.501	.583	.410	.569	.558	.521	.523	.621	.547	.669	.512	.593	1.000									
EJ2	.545	.532	.534	.556	.600	.496	.616	.617	.627	.575	.609	.569	.659	.495	.617	.749	1.000								
EJ3	.597	.588	.562	.578	.616	.469	.650	.624	.599	.581	.658	.600	.687	.467	.629	.789	.813	1.000							
SaT1	.425	.386	.378	.511	.487	.540	.582	.654	.574	.499	.494	.638	.493	.415	.505	.584	.621	.676	1.000						
SaT2	.570	.554	.530	.510	.592	.462	.613	.608	.542	.546	.631	.597	.658	.478	.582	.742	.705	.814	.690	1.000					
SaT3	.486	.440	.401	.502	.541	.376	.524	.591	.501	.464	.511	.578	.587	.366	.521	.648	.619	.719	.660	.721	1.000				
ET1	.330	.290	.309	.444	.418	.465	.440	.571	.518	.396	.401	.551	.364	.333	.362	.453	.516	.541	.712	.558	.570	1.000			
ET2	.370	.341	.353	.443	.456	.478	.469	.581	.528	.423	.420	.532	.449	.424	.409	.466	.526	.545	.682	.589	.614	.829	1.000		
ET3	.412	.376	.353	.439	.473	.469	.559	.616	.560	.463	.513	.524	.489	.369	.470	.551	.58*	.638	.721	.643	.640	.805	.831	1.000	
Skewness	-.51	-.31	-.51	-.65	-.73	-.76	-.68	-.64	-.60	-.76	-.68	-.71	-.52	-.71	-.46	-.40	-.49	-.46	-.65	-.44	-.64	-.67	-.48	-.67	
Kurtosis	.13	-.49	-.01	.66	.77	.61	.59	.51	.56	.49	.31	.56	-.13	.21	.03	-.11	.16	.00	.94	.02	.47	.90	.37	.90	

จากตารางที่ 21 - 23 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันมีค่าระหว่าง 0.238 ถึง 0.882 ซึ่งไม่เกิดปัญหา Multicollinearity แสดงว่าตัวแปรทั้งหมดไม่มีความสัมพันธ์กันมากเกินไป (Bolboaca and Jantschi, 2006) และเมื่อพิจารณาค่าความเบ้พบว่า มีค่าระหว่าง -0.31 ถึง -0.91 และค่าความโด่ง มีค่าระหว่าง -0.49 ถึง 1.54 ซึ่งมีค่าความเบ้ไม่เกิน ± 3 และความโด่งไม่เกิน ± 10 (Kline, 2015) จึงสรุปได้ว่า ข้อมูลมีการแจกแจงปกติ จากผลการวิเคราะห์ทั้งหมดแสดงว่าข้อมูลที่ได้มีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต่อไป

3.1 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัด

การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) เพื่อทำการยืนยันว่าองค์ประกอบของแบบวัดที่ได้เลือกมานั้นมีความสอดคล้องกับโมเดลที่ใช้ในการวิจัย (Byrne, 2001) ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second Order CFA) ออกเป็นรายตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรบรรยากาศองค์การ ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน และตัวแปรความสุขในการทำงาน ดังนี้

3.1.1 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดตัวแปรบรรยากาศองค์การ

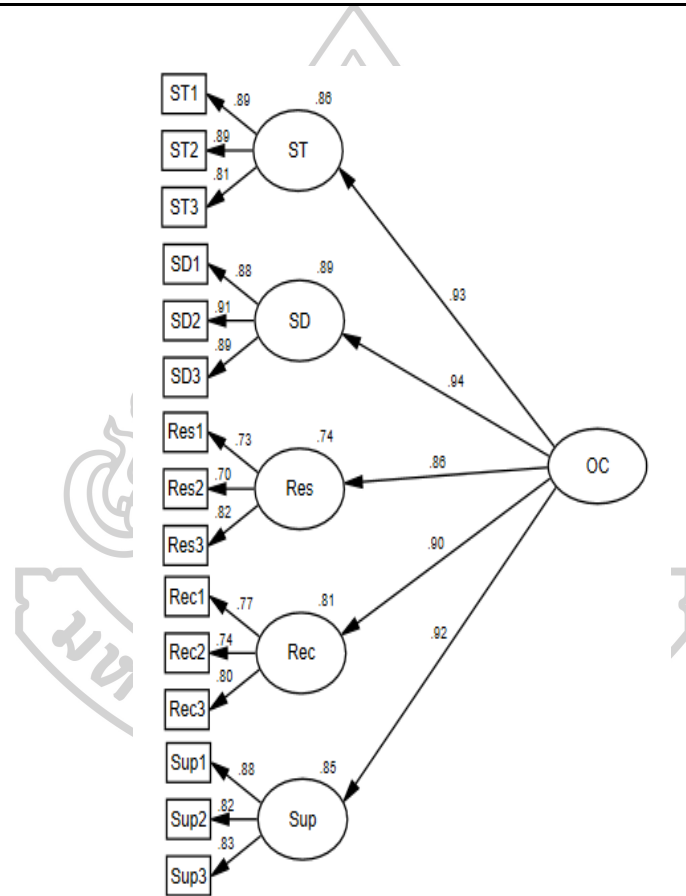
สำหรับตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์การ (OC) สามารถแบ่งเป็นตัวแปรย่อยได้ จำนวน 5 ตัวแปรแฝง และมีตัวแปรสังเกต (ข้อคำถาม) จำนวน 15 ตัวแปร ได้แก่

- 1) ตัวแปรแฝงโครงสร้าง (ST) มีตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร (ST1 – ST3)
- 2) ตัวแปรแฝงมาตรฐาน (SD) มีตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร (SD1 – SD3)
- 3) ตัวแปรแฝงความรับผิดชอบ (Res) มีตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร (Res1 – Res3)
- 4) ตัวแปรแฝงการได้รับการยอมรับ (Rec) มีตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร (Rec1 – Rec3)
- 5) ตัวแปรแฝงการสนับสนุน (Sup) มีตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร (Sup1 – Sup3)

จากการประมวลผล พบว่า ดัชนีความสอดคล้อง ได้แก่ CMIN/DF, RMR, GFI, NFI, TLI, CFI และ RMSEA ก่อนปรับโมเดล ไม่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา ผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับโมเดล ซึ่งหลังการปรับโมเดลดัชนีความสอดคล้องทุกค่า ผ่านเกณฑ์พิจารณา แสดงว่าโมเดลการวัดตัวแปรบรรยากาศองค์การมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าน้ำหนักถดถอยมาตรฐานมีค่า 0.702 – 0.943 ดังแสดงตารางที่ 24 และแสดงดังภาพที่ 7

ตารางที่ 24 ค่าดัชนีความสอดคล้อง ตัวแปรบรรยากาศองค์การ

ค่าดัชนี	เกณฑ์พิจารณา	ก่อนปรับโมเดล	หลังปรับโมเดล
CMIN/DF	น้อยกว่า 5	3.934	2.482
RMR	เข้าใกล้ 0	0.028	0.021
GFI	มากกว่า 0.9	0.904	0.946
NFI	มากกว่า 0.9	0.944	0.968
TLI	มากกว่า 0.9	0.945	0.972
CFI	มากกว่า 0.9	0.958	0.981
RMSEA	เข้าใกล้ 0	0.083	0.059



ภาพที่ 7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรบรรยากาศองค์การ

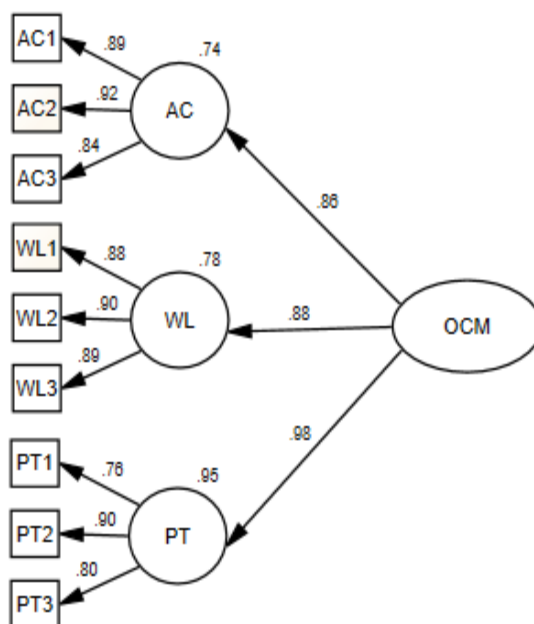
3.1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ สำหรับตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ (OCM) สามารถแบ่งเป็นตัวแปรย่อยได้ จำนวน 3 ตัวแปรแฝง และมีตัวแปรสังเกต (ข้อคำถาม) จำนวน 9 ตัวแปร ได้แก่

- 1) ตัวแปรแฝงความเชื่อมั่นเป้าหมายและค่านิยม (AC) มีตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร (AC1 – AC3)
- 2) ตัวแปรแฝงเต็มใจที่จะแสดงความสามารถของตนเอง (WL) มีตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร (WL1 – WL3)
- 3) ตัวแปรแฝงความต้องการมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิก (PT) มีตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร (PT1 – PT3)

จากการประมวลผล พบว่า ดัชนีความสอดคล้อง ได้แก่ CMIN/DF, RMR, GFI, NFI, TLI, CFI และ RMSEA ก่อนปรับโมเดล ไม่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา ผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับโมเดล ซึ่งหลังการปรับโมเดลดัชนีความสอดคล้องทุกค่า ผ่านเกณฑ์พิจารณา แสดงว่าโมเดลการวัดตัวแปรความผูกพันต่อองค์การมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าน้ำหนักถดถอยมาตรฐานมีค่า 0.765 – 0.977 ดังแสดงตารางที่ 25 และแสดงดังภาพที่ 8

ตารางที่ 25 ค่าดัชนีความสอดคล้อง ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ

ค่าดัชนี	เกณฑ์พิจารณา	ก่อนปรับโมเดล	หลังปรับโมเดล
CMIN/DF	น้อยกว่า 5	3.130	2.661
RMR	เข้าใกล้ 0	0.015	0.031
GFI	มากกว่า 0.9	0.962	0.975
NFI	มากกว่า 0.9	0.978	0.985
TLI	มากกว่า 0.9	0.977	0.991
CFI	มากกว่า 0.9	0.985	0.990
RMSEA	เข้าใกล้ 0	0.070	0.062



ภาพที่ 8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร

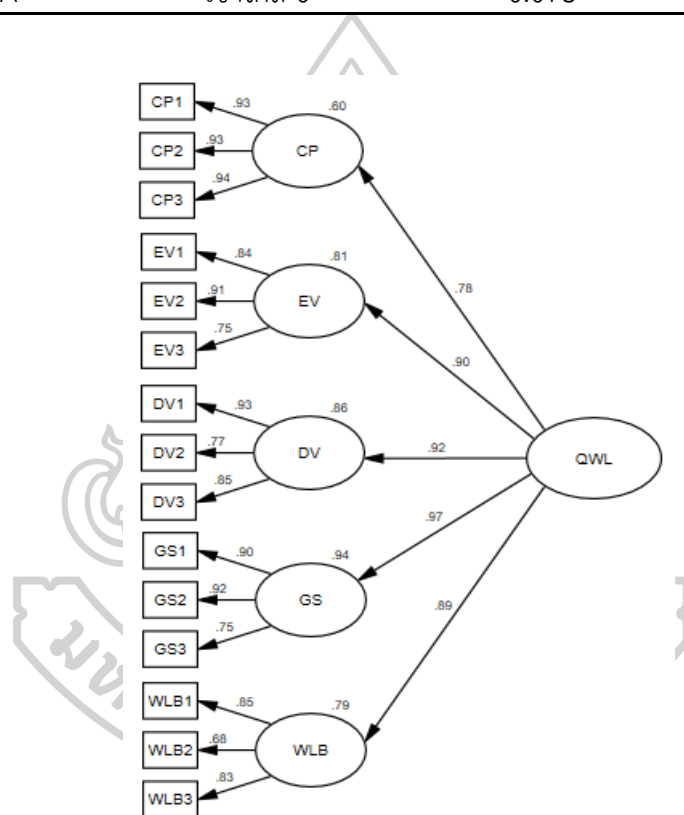
3.1.3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน สำหรับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) สามารถแบ่งเป็นตัวแปรย่อยได้ จำนวน 5 ตัวแปรแฝง และมีตัวแปรสังเกต (ข้อคำถาม) จำนวน 15 ตัวแปร ได้แก่

- 1) ตัวแปรแฝงค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (CP) มีตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร (CP1 – CP3)
- 2) ตัวแปรแฝงสิ่งแวดล้อมที่ถูกรุขลักษณะและปลอดภัย (EV) มีตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร (EV1 – EV3)
- 3) ตัวแปรแฝงโอกาสในการพัฒนาความสามารถ (DV) มีตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร (DV1 – DV3)
- 4) ตัวแปรแฝงความก้าวหน้าและความมั่นคง (GS) มีตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร (GS1 – GS3)
- 5) ตัวแปรแฝงความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น (WLB) มีตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร (WLB1 – WLB3)

จากการประมวลผล พบว่า ดัชนีความสอดคล้อง ได้แก่ CMIN/DF, RMR, GFI, NFI, TLI, CFI และ RMSEA ก่อนปรับโมเดล ไม่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา ผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับโมเดล ซึ่งหลังการปรับโมเดลดัชนีความสอดคล้องทุกค่า ผ่านเกณฑ์พิจารณา แสดงว่าโมเดลการวัดตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าน้ำหนักถดถอยมาตรฐานมีค่า 0.676 – 0.972 ดังแสดงตารางที่ 26 และแสดงดังภาพที่ 9

ตารางที่ 26 ค่าดัชนีความสอดคล้อง ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ค่าดัชนี	เกณฑ์พิจารณา	ก่อนปรับโมเดล	หลังปรับโมเดล
CMIN/DF	น้อยกว่า 5	3.632	2.957
RMR	เข้าใกล้ 0	0.033	0.030
GFI	มากกว่า 0.9	0.925	0.945
NFI	มากกว่า 0.9	0.959	0.969
TLI	มากกว่า 0.9	0.955	0.967
CFI	มากกว่า 0.9	0.970	0.979
RMSEA	เข้าใกล้ 0	0.078	0.067



ภาพที่ 9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3.1.4. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรความสุขในการทำงาน

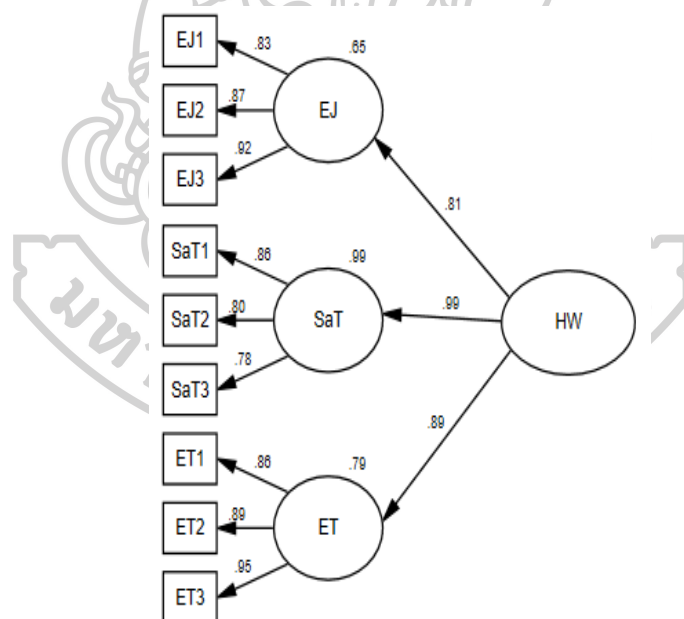
สำหรับตัวแปรความสุขในการทำงาน (HW) สามารถแบ่งเป็นตัวแปรย่อยได้ จำนวน 3 ตัวแปรแฝง และมีตัวแปรสังเกต (ข้อคำถาม) จำนวน 9 ตัวแปร ได้แก่

- 1) ตัวแปรแฝงความเพลิดเพลินในงาน (EJ) มีตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร (EJ1 – EJ3)
- 2) ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงาน (SaT) มีตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร (SaT1 – SaT3)
- 3) ตัวแปรแฝงความกระตือรือร้นในการทำงาน (ET) มีตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร (ET1 – ET3)

จากการประมวลผล พบว่า ดัชนีความสอดคล้อง ได้แก่ CMIN/DF, RMR, GFI, NFI, TLI, CFI และ RMSEA ก่อนปรับโมเดล ไม่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา ผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับโมเดล ซึ่งหลังการปรับโมเดลดัชนีความสอดคล้องทุกค่า ผ่านเกณฑ์พิจารณา แสดงว่าโมเดลการวัดตัวแปรความสุขในการทำงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าน้ำหนักถดถอยมาตรฐานมีค่า 0.778 – 0.994 ดังแสดงตารางที่ 27 และแสดงดังภาพที่ 10

ตารางที่ 27 ค่าดัชนีความสอดคล้อง ตัวแปรความสุขในการทำงาน

ค่าดัชนี	เกณฑ์พิจารณา	ก่อนปรับโมเดล	หลังปรับโมเดล
CMIN/DF	น้อยกว่า 5	4.479	3.623
RMR	เข้าใกล้ 0	0.020	0.053
GFI	มากกว่า 0.9	0.954	0.967
NFI	มากกว่า 0.9	0.974	0.982
TLI	มากกว่า 0.9	0.966	0.974
CFI	มากกว่า 0.9	0.980	0.987
RMSEA	เข้าใกล้ 0	0.090	0.078



ภาพที่ 10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรความสุขในการทำงาน

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) รายตัวแปร พบว่าบรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงาน ตัวแปรแฝงทุกตัวมีความสอดคล้องสอดคล้องกันกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสามารถนำมาสร้างโมเดลรวมได้

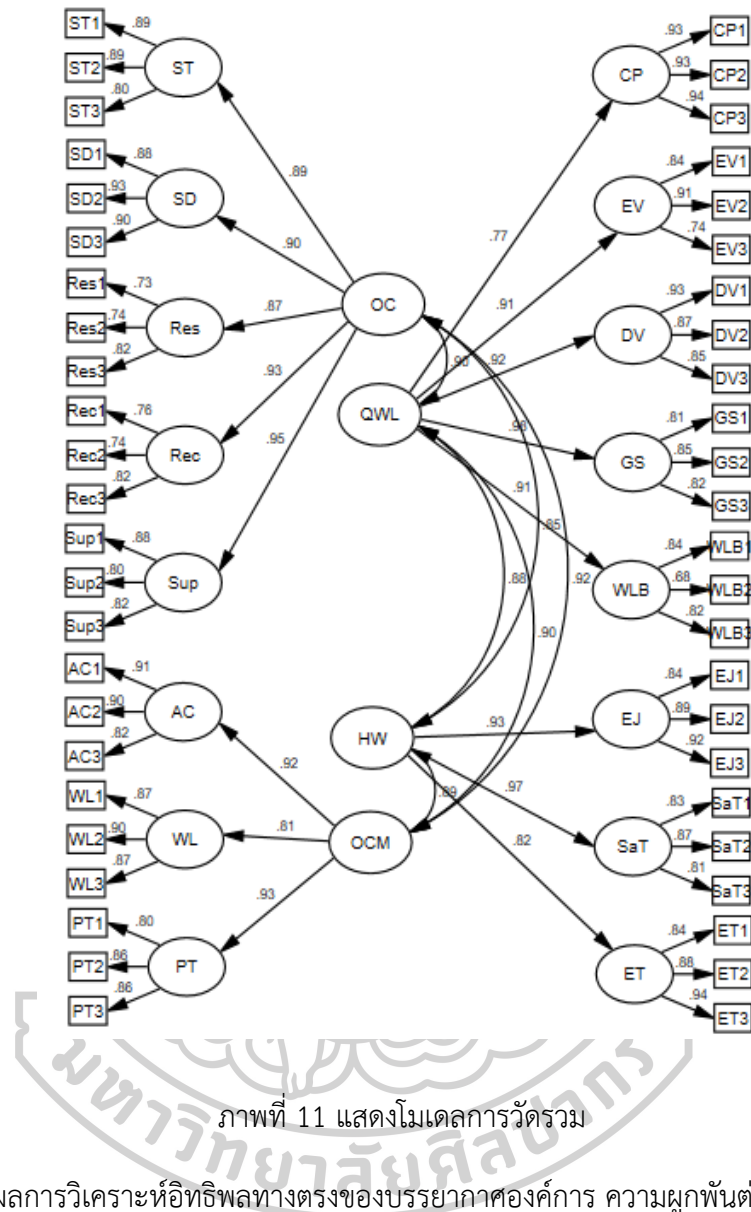
3.1.5. ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลรวมบรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงาน

โมเดลรวมประกอบด้วย บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงาน เป็นโมเดลที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตในงานวิจัย เพื่อทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงในโมเดลว่ามีความสัมพันธ์เพียงพอ เพื่อที่จะนำมาวิเคราะห์ในโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสอดคล้องโมเดลการวัดของโมเดลรวมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง

จากการประมวลผล พบว่า ดัชนีความสอดคล้อง ได้แก่ CMIN/DF, RMR, GFI, NFI, TLI, CFI และ RMSEA ก่อนปรับโมเดล ไม่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา ผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับโมเดล ซึ่งหลังการปรับโมเดลดัชนีความสอดคล้องทุกค่า ผ่านเกณฑ์พิจารณา แสดงว่าโมเดลการวัดรวมมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าน้ำหนักถดถอยมาตรฐานมีค่า 0.730 – 0.981 ดังแสดงตารางที่ 28 และแสดงดังภาพที่ 11

ตารางที่ 28 ค่าดัชนีความสอดคล้องโมเดลการวัดรวม

ค่าดัชนี	เกณฑ์พิจารณา	ก่อนปรับโมเดล	หลังปรับโมเดล
CMIN/DF	น้อยกว่า 5	3.097	1.174
RMR	เข้าใกล้ 0	0.030	0.025
GFI	มากกว่า 0.9	0.764	0.997
NFI	มากกว่า 0.9	0.870	0.970
TLI	มากกว่า 0.9	0.892	0.991
CFI	มากกว่า 0.9	0.908	0.995
RMSEA	เข้าใกล้ 0	0.070	0.020



ภาพที่ 11 แสดงโมเดลการวัดรวม

3.2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงของบรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ ที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และอิทธิพลทางตรงของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงาน

การศึกษาอิทธิพลทางตรงของบรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ ที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และอิทธิพลทางตรงของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงาน เพื่อใช้อธิบายสมมติฐานของงานวิจัย

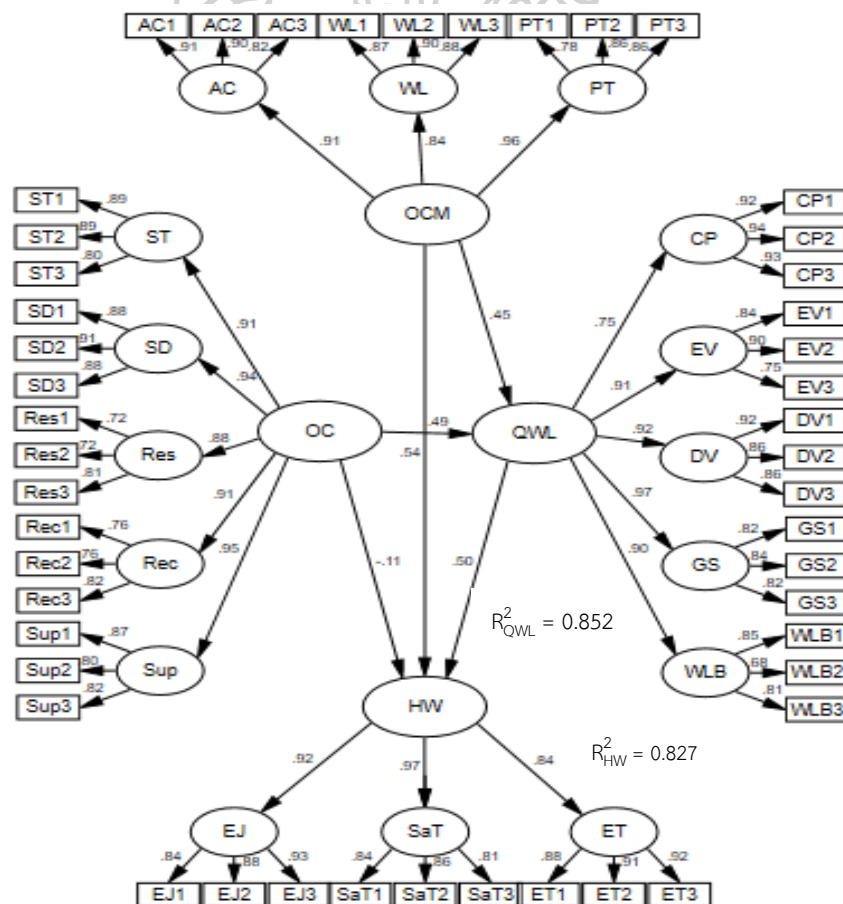
โมเดลโครงสร้างเป็นโมเดลที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ บรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ที่มีต่อตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์โดยเริ่มจากการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลจากการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้าง พบว่า ดัชนีความสอดคล้อง ได้แก่ CMIN/DF, RMR, GFI, NFI, TLI, CFI และ RMSEA ก่อนปรับโมเดล ไม่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา ผู้วิจัยจึง

ดำเนินการปรับโมเดล ซึ่งหลังการปรับโมเดลดัชนีความสอดคล้องทุกค่า ผ่านเกณฑ์พิจารณา แสดงว่า โมเดลโครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าน้ำหนักถดถอยมาตรฐานมีค่า -0.108 – 0.973 ดังแสดงตามตารางที่ 29 และภาพที่ 12

ตารางที่ 29 ค่าดัชนีความสอดคล้อง

ค่าดัชนี	เกณฑ์พิจารณา	ก่อนปรับโมเดล	หลังปรับโมเดล
CMIN/DF	น้อยกว่า 5	5.549	1.465
RMR	เข้าใกล้ 0	0.023	0.031
GFI	มากกว่า 0.9	0.935	0.900
NFI	มากกว่า 0.9	0.964	0.952
TLI	มากกว่า 0.9	0.955	0.976
CFI	มากกว่า 0.9	0.970	0.984
RMSEA	เข้าใกล้ 0	0.103	0.033



ภาพที่ 12 แสดงการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM)

การทดสอบสมมติฐานของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้า โดยใช้โมเดลสมการโครงสร้างในการทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยวิธีการประมาณค่าควรเป็นค่าสูงสุด (Maximum Likelihood Estimation)

ตารางที่ 30 ค่าน้ำหนักการถดถอยมาตรฐานและค่า R^2

เส้นทาง	β	S.E.	C.R.	p	สรุป
H1 OC \rightarrow QWL	0.493	0.082	6.171	0.000	เป็นไปตาม H1
H2 OCM \rightarrow QWL	0.455	0.075	5.935	0.000	เป็นไปตาม H2
H3 QWL \rightarrow HW	0.500	0.111	5.178	0.000	เป็นไปตาม H3

$R^2_{QWL} = 0.852$ และ $R^2_{HW} = 0.827$

จากตารางที่ 30 แสดงค่าน้ำหนักการถดถอยมาตรฐานค่า R^2 พบว่า ค่า $R^2_{QWL} = 0.852$ แสดงว่า บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ สามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้คิดเป็นร้อยละ 85.2 และค่า $R^2_{HW} = 0.827$ แสดงว่า บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานได้คิดเป็นร้อยละ 82.7 ส่วนค่าน้ำหนักการถดถอยมาตรฐาน

บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าค่า β เท่ากับ 0.493 ค่า C.R. เท่ากับ 6.171 และ p เท่ากับ 0.000 นั่นคือ บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 แสดงให้เห็นว่า องค์การที่มีบรรยากาศขององค์การที่ดีจะส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ดังนั้น จึงเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย (H1)

ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าค่า β เท่ากับ 0.455 ค่า C.R. เท่ากับ 5.935 และ p เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การมากจะส่งผลให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น จึงเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย (H2)

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน พบว่าค่า β เท่ากับ 0.500 ค่า C.R. เท่ากับ 5.178 และ p เท่ากับ 0.000 สามารถอธิบายได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 แสดงให้เห็นว่า เมื่อ

พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น จึงเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย (H3)

3.3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางอ้อมของบรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ ที่มีต่อความสุขในการทำงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การศึกษาอิทธิพลทางอ้อมของบรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ ที่มีต่อความสุขในการทำงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อใช้อธิบายสมมติฐานของงานวิจัยข้อที่ 4 - 5 ได้แก่ สมมติฐานที่ 4 บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสมมติฐานที่ 5 ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวคิดของ Zainudin (2012) จำแนกอิทธิพลทางอ้อมได้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1) มีอิทธิพลทางอ้อมสมบูรณ์ (Complete Mediation) อิทธิพลของตัวแปรต้นส่งผ่านอิทธิพลไปยังตัวแปรตาม โดยส่งผ่านตัวแปรส่งผ่านเพียงตัวเดียวไม่มีอิทธิพลทางตรงร่วมด้วย

2) มีอิทธิพลทางอ้อมบางส่วน (Partial Mediation) อิทธิพลของตัวแปรต้นส่งผ่านอิทธิพลไปยังตัวแปรตาม โดยการส่งผ่านตัวแปรส่งผ่าน และตัวแปรต้นส่งผ่านอิทธิพลทางตรงไป ยังตัวแปรตาม โดยไม่มีการผ่านตัวแปรส่งผ่านด้วยเช่นกัน (ยูวรี ผลพันธ์, 2561)

3) ไม่มีอิทธิพลทางอ้อม (No Mediation)

สมมติฐานที่ 4 ผลการศึกษาอิทธิพลทางอ้อมของบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวคิดของ Zainudin (2012) มีวิธีการวิเคราะห์ 2 ขั้นตอน

1) วิเคราะห์อิทธิพลทางตรงของบรรยากาศองค์การที่มีต่อความสุขในการทำงานโดยไม่ผ่านตัวแปรคั่นกลาง



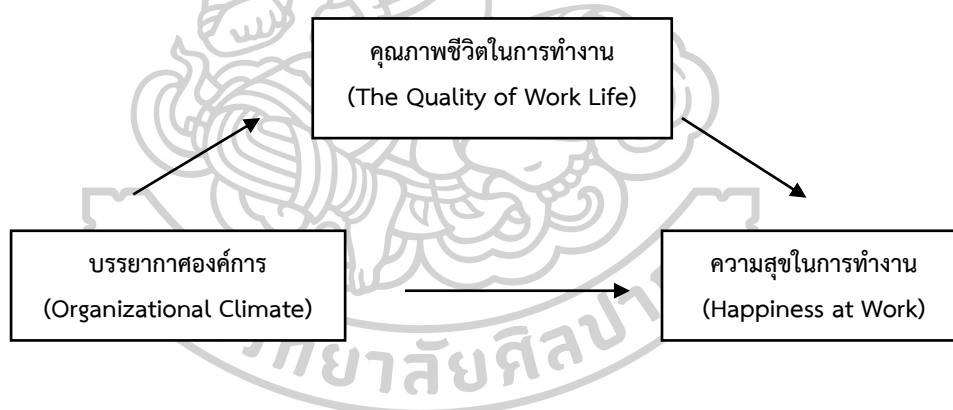
ภาพที่ 13 อิทธิพลทางตรงของบรรยากาศองค์การที่มีต่อความสุขในการทำงานโดยไม่ผ่านตัวแปรคั่นกลาง

ตารางที่ 31 ค่าดัชนีความสอดคล้องของบรรยากาศองค์การที่มีต่อความสุขในการทำงานโดยไม่ผ่านตัวแปรคั่นกลาง

ค่าดัชนี	เกณฑ์พิจารณา	ก่อนปรับโมเดล	หลังปรับโมเดล
CMIN/DF	น้อยกว่า 5	4.433	2.493
RMR	เข้าใกล้ 0	0.034	0.026
GFI	มากกว่า 0.9	0.824	0.902
NFI	มากกว่า 0.9	0.892	0.944
TLI	มากกว่า 0.9	0.903	0.958
CFI	มากกว่า 0.9	0.914	0.965
RMSEA	เข้าใกล้ 0	0.089	0.059

จากตารางที่ 30 จะสังเกตได้ว่า หลังจากปรับค่า Modification Indices ดัชนีความสอดคล้อง ได้แก่ CMIN/DF, RMR, GFI, NFI, TLI, CFI และ RMSEA ผ่านเกณฑ์การพิจารณาแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2) วิเคราะห์อิทธิพลทางอ้อมของบรรยากาศองค์การที่มีต่อความสุขในการทำงานโดยผ่านตัวแปรคั่นกลาง



ภาพที่ 14 อิทธิพลทางอ้อมของบรรยากาศองค์การที่มีต่อความสุขในการทำงานโดยผ่านตัวแปรคั่นกลาง

ตารางที่ 32 ค่าดัชนีความสอดคล้องบรรยากาศองค์การที่มีต่อความสุขในการทำงานโดยผ่านตัวแปรคั่นกลาง

ค่าดัชนี	เกณฑ์พิจารณา	ก่อนปรับโมเดล	หลังปรับโมเดล
CMIN/DF	น้อยกว่า 5	3.215	1.683
RMR	เข้าใกล้ 0	0.035	0.030
GFI	มากกว่า 0.9	0.778	0.903
NFI	มากกว่า 0.9	0.881	0.950

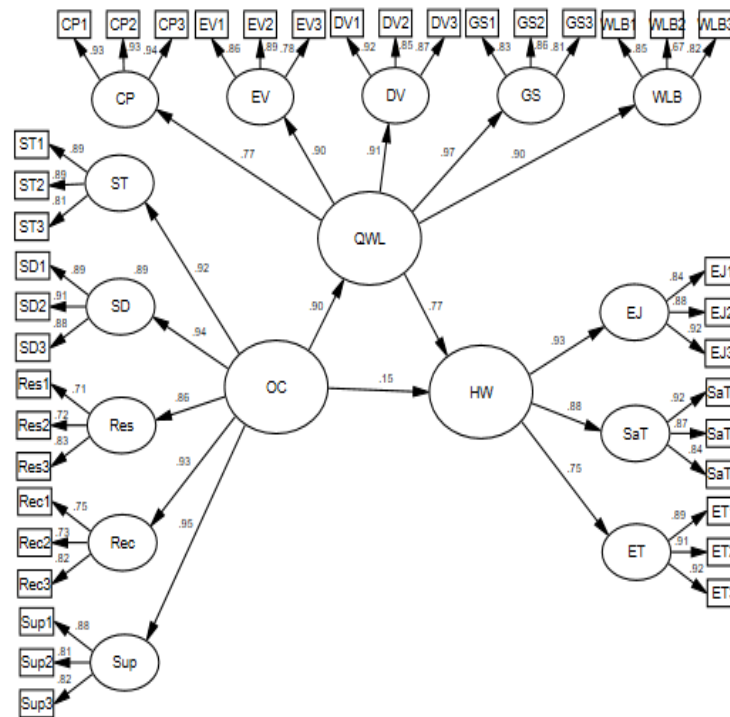
ค่าดัชนี	เกณฑ์พิจารณา	ก่อนปรับโมเดล	หลังปรับโมเดล
TLI	มากกว่า 0.9	0.905	0.971
CFI	มากกว่า 0.9	0.914	0.973
RMSEA	เข้าใกล้ 0	0.072	0.040

จากตารางที่ 32 จะสังเกตได้ว่า หลังจากปรับค่า Modification Indices ดัชนีความสอดคล้อง ได้แก่ CMIN/DF, RMR, GFI, NFI, TLI, CFI และ RMRSEA ผ่านเกณฑ์การพิจารณาแสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางอ้อมของบรรยากาศองค์การที่มีต่อความสุขในการทำงาน โดยผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

โมเดล	เส้นทาง	β	S.E.	C.R.	P
ไม่ผ่านตัวแปรคั่นกลาง	OC → HW	0.837	0.059	11.642	0.000
	OC → HW	0.153	0.075	1.663	0.096
	OC → QWL	0.900	0.083	13.725	0.000
ผ่านตัวแปรคั่นกลาง	QWL → HW	0.768	0.067	7.320	0.000
Mediation Type	Complete Mediation				เป็นไปตาม H4

จากตารางที่ 33 แสดงผลการทดสอบอิทธิพลทางอ้อมของบรรยากาศองค์การที่มีต่อความสุขในการทำงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานโดยไม่ผ่านตัวแปรคั่นกลาง มีค่า β เท่ากับ 0.837 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($p = 0.000$) แต่เมื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง ค่า β เท่ากับ 0.153 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.096$) เนื่องจากอิทธิพลทางอ้อมผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่า β เท่ากับ 0.0692 แสดงว่า บรรยากาศองค์การไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความสุขในการทำงาน แต่บรรยากาศองค์การจะมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน โดยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง ซึ่งเป็นการส่งผ่านอิทธิพลทางอ้อมสมบูรณ์ จึงเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย (H4)



ภาพที่ 15 สมการโครงสร้างอิทธิพลทางอ้อมของบรรยากาศองค์การที่มีต่อความสุขในการทำงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานที่ 5 ผลการศึกษาอิทธิพลทางอ้อมของความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวคิดของ Zainudin (2012) มีวิธีการวิเคราะห์ 2 ขั้นตอน

- 1) วิเคราะห์อิทธิพลทางตรงของบรรยากาศองค์การที่มีต่อความสุขในการทำงานโดยไม่ผ่านตัวแปรคั่นกลาง



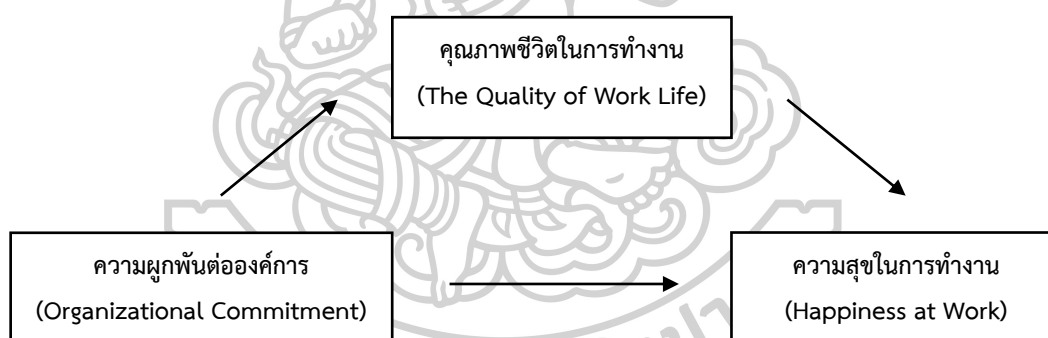
ภาพที่ 16 อิทธิพลทางตรงของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อความสุขในการทำงานโดยไม่ผ่านตัวแปรคั่นกลาง

ตารางที่ 34 ค่าดัชนีความสอดคล้องของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อความสุขในการทำงานโดยไม่ผ่านตัวแปรคั่นกลาง

ค่าดัชนี	เกณฑ์พิจารณา	ก่อนปรับโมเดล	หลังปรับโมเดล
CMIN/DF	น้อยกว่า 5	4.367	2.214
RMR	เข้าใกล้ 0	0.036	0.025
GFI	มากกว่า 0.9	0.856	0.945
NFI	มากกว่า 0.9	0.928	0.971
TLI	มากกว่า 0.9	0.932	0.976
CFI	มากกว่า 0.9	0.943	0.984
RMSEA	เข้าใกล้ 0	0.088	0.053

จากตารางที่ 34 จะสังเกตได้ว่า หลังจากปรับค่า Modification Indices ดัชนีความสอดคล้อง ได้แก่ CMIN/DF, RMR, GFI, NFI, TLI, CFI และ RMSEA ผ่านเกณฑ์การพิจารณาแสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2) วิเคราะห์อิทธิพลทางอ้อมของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อความสุขในการทำงานโดยผ่านตัวแปรคั่นกลาง



ภาพที่ 17 อิทธิพลทางอ้อมของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อความสุขในการทำงานโดยผ่านตัวแปรคั่นกลาง

ตารางที่ 35 ค่าดัชนีความสอดคล้องความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อความสุขในการทำงานโดยผ่านตัวแปรคั่นกลาง

ค่าดัชนี	เกณฑ์พิจารณา	ก่อนปรับโมเดล	หลังปรับโมเดล
CMIN/DF	น้อยกว่า 5	4.424	2.153
RMR	เข้าใกล้ 0	0.085	0.075
GFI	มากกว่า 0.9	0.766	0.926
NFI	มากกว่า 0.9	0.869	0.962
TLI	มากกว่า 0.9	0.879	0.959

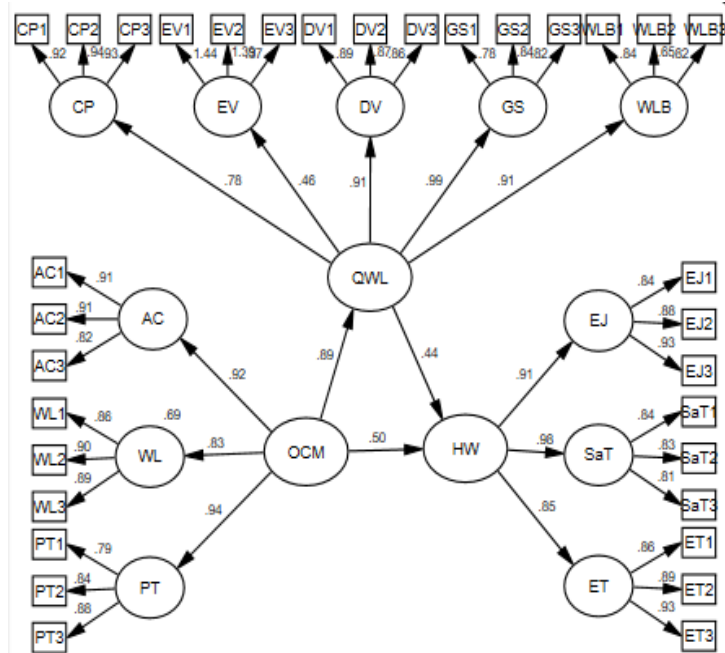
ค่าดัชนี	เกณฑ์พิจารณา	ก่อนปรับโมเดล	หลังปรับโมเดล
CFI	มากกว่า 0.9	0.895	0.979
RMSEA	เข้าใกล้ 0	0.089	0.052

จากตารางที่ 35 จะสังเกตได้ว่า หลังจากปรับค่า Modification Indices ดัชนีความสอดคล้อง ได้แก่ CMIN/DF, RMR, GFI, NFI, TLI, CFI และ RMSEA ผ่านเกณฑ์การพิจารณาแสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางอ้อมของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อความสุขในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

โมเดล	เส้นทาง	β	S.E.	C.R.	P
ไม่ผ่านตัวแปรคั่นกลาง	OCM → HW	0.840	0.067	15.723	0.000
	OCM → HW	0.496	0.096	5.992	0.000
	OCM → QWL	0.893	0.057	15.871	0.000
ผ่านตัวแปรคั่นกลาง	QWL → HW	0.444	0.095	5.378	0.000
Mediation Type	Partial Mediation				เป็นไปตาม H5

จากตารางที่ 36 แสดงผลการทดสอบอิทธิพลทางอ้อมของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อความสุขในการทำงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานโดยไม่ผ่านตัวแปรคั่นกลาง มีค่า β เท่ากับ 0.840 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($p = 0.000$) แต่เมื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง ทำให้ค่า β มีค่าเท่ากับ 0.496 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($p = 0.000$) เนื่องจากถูกแบ่งไปเป็นอิทธิพลทางอ้อมผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีค่า β เท่ากับ 0.396 แสดงให้เห็นว่า เมื่อความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ความสุขในการทำงานเพิ่มสูงขึ้น โดยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง ซึ่งเป็นการส่งผ่านอิทธิพลแบบบางส่วน (Partial Mediation) จึงเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย (H5)



ภาพที่ 18 สมการโครงสร้างอิทธิพลทางอ้อมของความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อความสุขในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะการวิจัย

การศึกษาเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับ บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงาน ของพนักงานห้างสรรพสินค้า (2) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงของบรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ ที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานห้างสรรพสินค้า (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานห้างสรรพสินค้า (4) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางอ้อมของบรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ ที่มีต่อความสุขในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้า ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทของห้างสรรพสินค้าในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 420 คน ผู้วิจัยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) คือพนักงานบริษัทของห้างสรรพสินค้าที่ปฏิบัติงานในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร จากห้างสรรพสินค้าทั้งหมด 3 กลุ่ม ได้แก่ เดอะมอลล์, เซ็นทรัลและโรบินสัน จำนวนกลุ่มละ 140 คน

ผู้วิจัยทำการเก็บแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Online Survey) ซึ่งทำการสร้างแบบสอบถามใน Google Form และส่ง URL (Uniform Resource Locator) โดยผลการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.8 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 41.2 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี และผู้ที่มีอายุระหว่าง 41 – 45 ปี คิดรวมเป็นร้อยละ 34.2 ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 62.4 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมปลาย/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 51.2 ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งระดับพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 78.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับรายได้อยู่ที่ 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 40.2 และส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.9

1.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของระดับบรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงาน สรุปได้ดังนี้

บรรยากาศองค์การ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้าง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเรื่องบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 จากรายละเอียดพบว่า หน่วยงานที่มีสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน เป็นระบบ ไม่ซับซ้อน ทำให้ง่ายต่อการสื่อสารภายใน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ในด้านมาตรฐาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเรื่อง

บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 จากรายละเอียดพบว่า หน่วยงานที่มีการติดตามและกำกับให้การทำงานเป็นไปตามมาตรฐาน และหน่วยงานที่มีการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเรื่องบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 จากรายละเอียดพบว่า เมื่อเกิดปัญหาจากการทำงานจะรีบแก้ไขปัญหาทันที มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ในด้านการได้รับการยอมรับ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเรื่องบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 จากรายละเอียดพบว่า การได้รับการยอมรับในความสามารถจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และด้านการสนับสนุน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเรื่องบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 จากรายละเอียดพบว่า หัวหน้าพร้อมสนับสนุนในยามที่เกิดปัญหาจากการทำงานและเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02

ความผูกพันต่อองค์การ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่นเป้าหมายและค่านิยม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเรื่องความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นเป้าหมายและค่านิยมอยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 จากรายละเอียดพบว่า ความพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ของบริษัทอยู่เสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ในด้านความเต็มใจที่จะแสดงความสามารถของตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเรื่องความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 จากรายละเอียดพบว่า การปฏิบัติงานโดยใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 และด้านความต้องการมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิก ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเรื่องความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 จากรายละเอียดพบว่า ความรู้สึกพึงพอใจที่ได้เป็นสมาชิกของบริษัทแห่งนี้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 จากรายละเอียดพบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ในด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องปลอดภัยและผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 จากรายละเอียดพบว่า สถานที่ทำงานมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุ อัคคีภัย และภัยต่าง ๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 จากรายละเอียดพบว่า การปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างมีคุณค่าและมีความรู้สึกทำทนายในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 จากรายละเอียดพบว่า ท่านรู้สึกว่าเป็นบริษัทที่ปฏิบัติงานมีความ

มั่นคง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 จากรายละเอียดพบว่า ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับเวลาเวลาทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

ความสุขในการทำงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเพลิดเพลินในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความความสุขในการทำงานในงานอยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 จากรายละเอียดพบว่า เมื่อทำงานแล้วรู้สึกใช้เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีระดับความสุขอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ด้านความพึงพอใจในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 จากรายละเอียดพบว่า ความยินดีที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีระดับความสุขอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 จากรายละเอียดพบว่า การทุ่มเทเอาใจใส่กับงานที่ทำ มีระดับความสุขอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28

1.3 การวิเคราะห์หัตถิพผลทางตรงและทางอ้อม

บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ค่า β เท่ากับ 0.493 ค่า C.R. เท่ากับ 6.171 และ p เท่ากับ 0.000 แสดงว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 นั่นคือ หากองค์การที่มีบรรยากาศขององค์การที่ดีมากจะส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น จึงเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย (H1)

ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ค่า β เท่ากับ 0.455 ค่า C.R. เท่ากับ 5.935 และ p เท่ากับ 0.000 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์การมีผลอย่างมากต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 นั่นคือ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การมากจะส่งผลให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานเพิ่มขึ้น จึงเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย (H2)

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน พบว่า ค่า β เท่ากับ 0.500 ค่า C.R. เท่ากับ 5.718 และ p เท่ากับ 0.000 แสดงว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 นั่นคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น จึงเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย (H3)

บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน โดยไม่ผ่านตัวแปรคั่นกลาง พบว่า ค่า β เท่ากับ 0.837 ค่า C.R. เท่ากับ 11.642 และ p เท่ากับ 0.000 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 แต่เมื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง มีค่า β เท่ากับ 0.153 และ p เท่ากับ 0.096 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เนื่องจากอิทธิพลทางอ้อมผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทำให้ค่า β เท่ากับ 0.0692 แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศองค์การไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความสุขในการทำงาน แต่บรรยากาศองค์การจะมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

โดยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรต้นกลาง ซึ่งเป็นการส่งผ่านอิทธิพลทางอ้อมสมบูรณ์ จึงเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย (H4)

ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน โดยไม่ผ่านตัวแปรต้นกลาง พบว่า ค่า β เท่ากับ 0.840 ค่า C.R. เท่ากับ 15.723 และ p เท่ากับ 0.000 ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 แต่เมื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรต้นกลาง ทำให้ค่า β เท่ากับ 0.496 และ p เท่ากับ 0.000 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 เนื่องจากถูกแบ่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่า β เท่ากับ 0.396 แสดงให้เห็นว่า เมื่อความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้น โดยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรต้นกลาง ซึ่งเป็นการส่งผ่านอิทธิพลทางอ้อมบางส่วน จึงเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย (H5)

2. การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร การอภิปรายผล แบ่งได้ 4 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ระดับ บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงาน ของพนักงานห้างสรรพสินค้า

บรรยากาศองค์การ จากผลวิจัยที่เกิดขึ้น ระดับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ระดับสูง เนื่องจากบรรยากาศองค์การในด้านความรับผิดชอบ เน้นให้พนักงานแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงานทันที รวมถึงพนักงานส่วนใหญ่ยินดีที่จะสละเวลาเพื่อปฏิบัติงานให้เสร็จ และพนักงานได้รับความไว้วางใจในการวางแผนการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจากองค์การติดตามการปฏิบัติงานของพนักงานและกำกับการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด รวมถึงปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานสม่ำเสมอ องค์การกำหนดมาตรฐานการทำงานอย่างชัดเจน ทำให้พนักงานเข้าใจร่วมกันและปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่องค์การกำหนดไว้ ด้านการได้รับการยอมรับและด้านการสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันและอยู่ในระดับสูง พนักงานส่วนใหญ่ล้วนได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ได้รับคำชมเชยและคำยกย่องเมื่อปฏิบัติงานออกมาดี ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น เมื่อเกิดปัญหาจากการทำงานหัวหน้ามักจะสนับสนุนพนักงานทุกคน นอกจากนี้องค์การสนับสนุนให้พนักงานทุกคนได้รับการพัฒนาทักษะความสามารถการทำงาน พนักงานทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็น โดยปราศจากการกลั่นแกล้งจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน และด้านโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะบรรยากาศองค์การในด้านโครงสร้าง แบ่งสายบังคับบัญชาชัดเจน ความเป็นระบบ เอื้ออำนวยต่อการสื่อสารภายในองค์การ มีการอธิบายขั้นตอนการทำงาน วิธีการปฏิบัติ รวมถึงการแบ่งโครงสร้างการปฏิบัติงานและภาระหน้าที่อย่างชัดเจน ซึ่งทำให้พนักงานเข้าใจรับรู้และเข้าใจโครงสร้างขององค์การสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรภรณ์ ควรคนึง (2560) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การ

ในทางที่ดี องค์กรมีโครงสร้างการทำงานที่แสดงถึงความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาพร เชื้อหอม (2559) ได้ทำการศึกษาบรรยากาศองค์กรในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับมาก บรรยากาศองค์กรในโรงเรียน เป็นตัวแปรสำคัญ หากองค์กรมีบรรยากาศองค์กรดี เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ส่งผลให้เกิดผลดีต่อประสิทธิภาพและผลผลิตขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร จากผลวิจัยที่เกิดขึ้น ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะแสดงความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และอยู่ในระดับสูง เนื่องจาก พนักงานขององค์กรมีความตั้งใจปฏิบัติโดยใช้ความสามารถและสติปัญญาของตนเองอย่างเต็มที่ พนักงานใช้ความสามารถที่มีอยู่สร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรรองลงมา ได้แก่ ด้านความต้องการมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เห็นได้ว่าบริษัทขนาดใหญ่และมีชื่อเสียง เป็นแรงจูงใจให้พนักงานล้วนอยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งผลให้พนักงานมีความยินดีและเต็มใจที่จะทำงานหนัก พร้อมทั้งจะมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และด้านความเชื่อมั่นเป้าหมายและค่านิยม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง พนักงานส่วนใหญ่ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ยอมรับในการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ เสมอ รวมถึงมีความเชื่อมั่นในนโยบายขององค์กร พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างภาคภูมิใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ ดร.ณิ ชมศรี et al. (2561) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก อาจารย์และบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มีความเชื่อมั่นยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในคณะพยาบาลศาสตร์ นอกจากนี้อาจารย์และบุคลากรมีความตั้งใจที่จะใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร รวมถึงมีความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน จากผลวิจัยที่เกิดขึ้น ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโอกาสและในการพัฒนาความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และอยู่ในระดับสูง เนื่องจาก พนักงานทุกคนล้วนได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขจุดที่บกพร่องให้พัฒนาดียิ่งขึ้น อีกทั้งองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ส่งผลให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและสามารถทำงานที่ท้าทายได้ รองลงมา ได้แก่ ด้าน สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง องค์กรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และจัดตั้งสวัสดิการต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่พนักงาน มีมาตรการเตรียมความพร้อมและป้องกันอุบัติเหตุ อัคคีภัย และภัยต่าง ๆ ที่เหมาะสมแก่การทำงานได้อย่างปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เนื่องจากองค์กรมีขนาดใหญ่และมีชื่อเสียง พนักงานมองเห็นถึงความก้าวหน้าและความมั่นคงจากการทำงานในองค์กรนี้ และสนับสนุนพนักงานที่มีความสามารถมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เนื่องจากปริมาณงานที่พนักงานส่วนใหญ่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเวลาในการทำงาน

รวมถึงพนักงานมีเวลาเพียงพอให้กับตนเองและครอบครัว และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เนื่องจากพนักงานได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับค่าตอบแทนของงานที่มีลักษณะงานคล้ายและสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้ เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายพื้นฐานในปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธากร ศรียะพันธ์ (2563) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิศโสภา ทีฆาวงค์ (2560) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นคุณลักษณะที่ส่งผลให้การดำเนินชีวิตที่ดีของพนักงาน

ความสุขในการทำงาน จากผลวิจัยที่เกิดขึ้น ระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับสูง เห็นได้ว่าพนักงานทุกคนมีความทุ่มเทเอาใจใส่กับงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย สามารถปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง มีพลังกายและพลังใจที่พร้อมปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา รองลงมาได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เนื่องจากลักษณะงานขององค์กรนั้นตรงกับความชอบส่วนตัวของพนักงาน จึงทำให้พนักงานปฏิบัติด้วยความเต็มใจ รู้สึกมีความสุขเมื่อได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ และด้านความเพลิดเพลินในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง พนักงานในองค์กรส่วนใหญ่ไม่เคยมีความรู้สึกเบื่องาน เนื่องจากงานมีความท้าทายตลอดเวลา จึงทำให้พนักงานรู้สึกสนุกสนานกับการทำงานจนลืมเวลาและรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับงานวิจัยของ เยาวลักษณ์ ตระกูลเมธี (2563) ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านสุขภาพในโรงพยาบาลภาครัฐ 4 จังหวัดภาคใต้ พบว่า บุคลากรด้านสุขภาพในโรงพยาบาลภาครัฐ 4 จังหวัดภาคใต้ โดยรวมมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานรักในอาชีพ ด้านความรู้สึกระตือรือร้นในการทำงาน และด้านความสำเร็จของชีวิต เป็นไปตามความคาดหวังจึงส่งผลให้บุคลากรด้านสุขภาพเกิดความสุขในการทำงาน

ประเด็นที่ 2 ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรงของบรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ ที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานห้างสรรพสินค้า

บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พนักงานในองค์กรมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี และเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งองค์การพร้อมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกระดับ บรรยากาศองค์การเป็นพื้นฐานสำคัญที่ส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฎิมา ถนิมกาญจน์ (2565) ทำการศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี ซึ่งผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การเป็น

บุญแจสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากองค์กรสามารถรับรู้ถึงทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กรว่าเป็นไปในทางบวกหรือทางลบ องค์กรจึงจะสามารถพัฒนาและปรับปรุงบรรยากาศองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการทำงานของบุคลากรได้อย่างราบรื่น

ประเด็นที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีความเต็มใจที่จะใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงาน มีความพึงพอใจที่ตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งในองค์กรนี้ เนื่องจากค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพนักงานทำงานด้วยความเต็มใจย่อมส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารียา การดี (2562) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรจะลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งความผูกพันต่อองค์กรยังช่วยส่งผลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ประเด็นที่ 4 ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรงของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานห้างสรรพสินค้า

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 แสดงให้เห็นว่า หากพนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน ไม่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต รวมถึงการมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น พนักงานมีเวลาให้กับตนเอง มีเวลาให้กับครอบครัว รวมถึงองค์การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่พนักงานมีเพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงจากการทำงาน จะส่งผลให้พนักงานมีความสุขในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชยา ศรีจันทร์ (2560) ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ผู้บริหารของบริษัทให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของพนักงาน พยายามพัฒนาองค์กร เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น มีความสุขในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติที่ดี ร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นที่ 5 ผลการศึกษาอิทธิพลทางอ้อมของบรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความสุขในการทำงาน ผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานห้างสรรพสินค้า

บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน โดยผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อพนักงานรับรู้ถึงบรรยากาศองค์การที่ดีขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีความสุขมากขึ้น เพราะการที่องค์การมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ย่อมทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วย สอดคล้องงานวิจัยของ คมกริช นันทะโรจพงศ์ และวิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2561) ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของบรรยากาศองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานผ่านความสุขในการทำงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมการผลิต พบว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของ

บุคลากร และสอดคล้องงานวิจัยของ ัญญา ผลบุญ (2559) ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การและการปรับตัวในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร พบว่า บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐาน บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ประเด็นที่ 6 ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน โดยผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การอย่างมากจะส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้น เพราะเมื่อพนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การแล้วย่อมมีคุณภาพภาพชีวิตในการทำงานที่ดีด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ัญชัย วงศ์สกุลลักษณ์ (2564) ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันในองค์กรที่มีต่อความสุขของผู้ให้บริการรถโดยสารสาธารณะ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขจากการทำงาน เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ มีความพึงพอใจจากการปฏิบัติงาน พนักงานจะแสดงออกถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับองค์การ มุ่งเน้นที่ผลปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพเพื่อความสำเร็จในอาชีพและความสำเร็จขององค์การ

3. ข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้

ผู้บริหารสามารถนำผลวิจัยไปใช้ในการสร้างความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กร จากผลการวิจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและพิจารณาถึงค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะของงานและภาวะความรับผิดชอบในหน้าที่ สร้างสวัสดิการที่ดีให้แก่บุคลากร สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน อุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัย เอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงควรจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เช่น กิจกรรมที่สร้างความรื่นรมย์ การจัดงานเทศกาลปีใหม่ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกผ่อนคลายจากการทำงาน และยิ่งส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี บุคลากรเป็นมิตรต่อกัน มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อการปฏิบัติงานอย่างราบรื่น นอกจากนี้ผู้บริหารอาจจัดโครงการชมเชยบุคลากร เมื่อบุคลากรมีผลการปฏิบัติงานดี โดยกล่าวคำชมเชยหรือให้รางวัล เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรคนอื่น อีกทั้งยังเป็นการสร้างแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

4. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

4.1 การวิจัยในอนาคตควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานเพิ่มเติม เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน เป็นต้น

4.2 การวิจัยในอนาคตควรศึกษาความแตกต่างระหว่างช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างแต่ละเจนเนอเรชัน เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นระหว่างช่วงอายุ

4.3 การวิจัยในอนาคตควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพโดยวิธีสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลเชิงลึกของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ที่การศึกษาเชิงปริมาณไม่สามารถเข้าถึงได้



รายการอ้างอิง

- Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and Growth, Human Needs in Organizational Setting*. New York: Free Press.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Altmann, R. (2000). Forecasting Your Organizational Climate. *Journal of Property Management* 65(4), 62-65.
- Angel, H. L. & Perry, J. L. (1981). Organizational Commitment and Organizational Effectiveness: an Empirical Assessment. *Administrative Science quarterly*, 26, 1-14.
- Banu, S. (2012). Quality of Work Life (QWL): A Shufti. *Indian Journal of Applied Research*, 1(12), 152-154.
- Baron, R. A. (1990). *Understanding and Managing the Human Side of Work Behavior in Organization* (3 Ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Best, J. W. (1993). *Research in education* (7 Ed.). Boston, M.A.: Allyn and Bacon.
- Bolboaca, S.-D. & Jantschi, L. (2006). Pearson versus Spearman, Kendall's tau correlation analysis on structure-activity relationships of biologic active compounds. *Leonardo Journal of Sciences*, 5(9), 179-200.
- Brown, W. B. & Moberg, W. B. (1980). *Organization Theory and Management : A Macro Approach*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science quarterly*, 35(40), 15-20.
- Byrne, B. M. (2001). *Structural Equation Modeling with AMOS* Mahwah, NJ: Lawrence.
- Cascio, W. F. (2003). *Managing Human Resource: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. New York: McGraw-Hill.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient Alpha and The Internal Structure of Test. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Diener, E. (2003). Subjective Well-Being. *Psychological bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E. & Oishi, S. (2004). *Are Scandinavians Happier than Asians: Issues in Comparing Nations on Subjective Well – Being* (In F. Columbus ed. Vol. 10). Hauppauge, NY: Nova

Science.

Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12, 384-412.

Gavin, J. H. & Mason, R. O. (2004). The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace. *Organization Dynamics*, 33 379-392.

Gilmer, B. B. (1971). *Industrial Psychology*. New York McGraw-Hill.

Greenberg, J. (2004). *Behavior in Organization*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.

Gubman, L. E. (1998). *The Talent Solution : Aligning Strategy and People to Achieve Extraordinary Results*. The United States of America McGraw-Hill Companies, Inc.

Hackman, R. J. & Suttle, L. J. (1977). *Improving Life at Work : Behavior Science Approach to Organizational Change Santa Monica*. California: Goodyear Publishing.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7 Ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Halpin, A. W. (1966). *Theory and Research in Administration* New York The Mcmillan Publishing Co.

Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2005). *Education Administration :Theory*. New York McGraw-Hill.

Jaitha, A. (2016). *Joy in the performance of the personnel Department of the Ministry of Justice, protection of the rights and freedoms*. Pathum Thani,

Kanter, M. R. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, 33(1), 499-517.

Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*: Guilford publications.

Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale* (Fishbein, Martin ed.). New York Wiley & Son.

Likert, R. & Likert, J. (1967). *New Ways of Management Conflict* New York: McGraw-Hill Book Company.

Litwin & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organization Climate* (Boston, Division of Research, Graduate School of Business Administration). Harvard University,

Litwin & Stringer, R. A. (2002). *Leadership and organizational climate*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.

Manion, J. (2003). Joy at Work: Creating a Positive Workplace. *Journal of Nursing Administration*,

33(12), 652-655.

Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality* (3 Ed.). New York: Harper and Row.

Moorhead, G. & Griffin, R. W. (2001). *Organizational Behavior : Managing People and Organizations* (6 Ed.). Boston, MA: Houghton Mifflin.

Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W. (1982). *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic.

Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvement as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science quarterly*, 16(2), 143-150.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcome of Organizational Commitment. *Administrative Science quarterly*, 22, 46-56.

Steers, R. M. (1991). *Introduction to Organizational Behavior* (4 Ed.). New York: HarperCollins.

Steers, R. M. (1997). *Organization Effectiveness: A Behavioral Views*. California: Goodyear Publishing Company.

Steers, R. M. & Porter, L. (1979). *Motivation and Work Behaviour* New York McGraw-Hill Book Company.

Stringer, R. A. (2002). *Leadership and Organizational Climate: the Cloud Chamber Effect*. New Jersey: Upper saddle River: Prentice Hall.

Taguri, R. & Litwin, R. (1966). *Organization Climate Explorations of a Concept* Boston: Harvard University.

Warr, P. (2007). *Work, Happiness, and Unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Zainudin, A. (2012). *Structural Equation Modeling Using Amos Graphic*: Penerbit Universiti Teknologi MARA.

กระทรวงแรงงาน. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working life). Retrieved from

<https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>

กัลยารัตน์ อ่องคณา. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับ ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

กุลิสรา ภาณุชไพศาล. (2557). บรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ โรงเรียนเทศบาลเมืองจันทบุรี / เทศบาลเมืองจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา,

ขวัญเมือง แก้วคำเกิง. (2557). วิธีแห่งการสร้างสุข: ปัจจัยพัฒนาองค์กรสร้างสุข. 127 พฤษภาคม-สิงหาคม(37), 2-3.

- ขวัญฤดา สุรินทร์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, คณะกรรมการการพาณิชย์ การอุตสาหกรรม และการแรงงาน สถาบันบัญญัติแห่งชาติ. (2559). โครงสร้างธุรกิจค้าปลีกค้าส่งสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหา. Retrieved from สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา: กรมกริช นันทะโรจวงศ์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2561). อิทธิพลของบรรยากาศองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานผ่านความสุขในการทำงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมการผลิต. วารสารการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, 7(1).
- จิระสันต์ วงษ์วรสันต์. (2560). ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยของธนาคารกรุงไทย จำกัด มหาชน. (การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
- จิรากุล วสะพันธ์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันองค์กร:กรณีศึกษา บริษัท โอจีเปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,
- จิราภรณ์ ภู่มนุรัตน์. (2556). ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง จังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา,
- จิราภรณ์ สุขอินทร์. (2558). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ,
- จุฑากาญจน์ เลาหะเดช. (2545). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลกบินทร์บุรี. (ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา,
- จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต.
- ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา. (2559). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 8. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร,
- ชุดิگانต์ อนุกาญจนา. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียนพระนครบริหารธุรกิจ. (งานวิจัย พระนครบริหารธุรกิจ).
- ณัฐยา ผลบุญ. (2559). บรรยากาศองค์การและการปรับตัวในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 22(2).
- ณัฐชา ศรีจันทร์. (2560). ความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอฟ โอ โต้ มาสเตอร์ จำกัด. (สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก,

- ณัฐชัย วงศ์ศุภลักษณ์. (2564). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันในองค์กรที่มีต่อความสุขของผู้ให้บริการโดยสาธารณะ. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร, 18(2).
- ณิชารีย์ แก้วไชยษา. (2559). ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- ครุณี ชมศรี, พรชัย จุลเมตต์ & นรินทร์ กระจายกลาง. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา *The Southern College Network Journal of Nursing and Public Health*, 5(1).
- ดวงกมล เนตรสวัสดิ์. (2558). ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ถิรรัตน์ พิมพ์ภรณ์ และชลธิชา รุ่งศรี. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรม เขตพื้นที่พญา จังหวัดชลบุรี. วารสารศรีปทุมปริทัศน์ ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 16(1), 39-51.
- ชนันท์ ทะสุใจ. (2547). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,
- นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิשראל: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย (3 ed.). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญทริก แจ่มเจริญกิจ. (2556). บรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล,
- ปฏิมา ถนิมกาญจน์. (2565). บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี *Academic Journal of Management Technology*, 3(1).
- ประสพ อินสุวรรณ. (2557). บรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล ภูมิศึกษา กลุ่มพยาบาลโรงพยาบาลศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา,
- ปรียาพร พาสนาวุฒิพงศ์. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด. (สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร). มหาวิทยาลัยศิลปากร,
- ปิยกนิษฐา โชติวนิช. (2560). รูปแบบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. วิจัยและประเมินผลอุบลราชธานี, 6(1).

ผจญ เกลิมสาร. (2540). คุณภาพชีวิตการทำงาน. *Productivity World*, 2 (7), 24-25.

ผจญ เกลิมสาร. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงาน. *Productivity World*, 2, 24-25.

แผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน. (2552). คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. กรุงเทพมหานคร:

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).

พงษ์เทพ เจะคว่น. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทำอากาศชนไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ดอนเมือง (ปริญญาโท).

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,

พรทิพย์ ไชยฤกษ์. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร สถาบันวิจัยแสง

ซิน โครตรอน (องค์การมหาชน). (วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี,

พัชรภรณ์ วรรณิง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์,

พันธ์ชัย เม่นฉาย, วิชา ดิยะพงษ์ประพันธ์, ปาริฉัตร ปิติสุทธิ, ธาติพิชญ์ แก้วเจริญ, ฉัฐนิชา มิ่งงาม & สุขุมาลัย หนกหลัง. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต. บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต, 16(2).

พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีอีเคยูเคชั่น จำกัด (มหาชน).

พิศโสภา ทิมวางค์. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์สาขารัฐศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่,

เฟื่องฟ้า คำตัน. (2564). Work Life Balance เพื่อความสมดุลในชีวิต. มุมสรรพากร, 9(107), 25.

ภรณ์ กิริติบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลองค์กร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

เมธากร ศรียะพันธุ์. (2563). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์,

เมธภาพร เชื้อหอม. (2559). บรรยากาศองค์กรในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์,

ยุวรี ผลพันธิน. (2561). The Mediating Roles: Principle And Applied. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 11(3).

เยาวลักษณ์ ตระกูลเมณี. (2563). ความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านสุขภาพในโรงพยาบาลภาครัฐ 4 จังหวัดภาคใต้. Paper presented at the The 12th Hatyai National and International Conference,

Hatyai University.

- รติกรณั จงวิศาล. (2554). มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร (3 Ed.). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ลัดดาวัลย์ สาราณ. (2562). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 4(1), 23-33.
- รวรรณ ชื่นพินิจกุล. (2555). ภาวะผู้นำและรูปแบบบรรยากาศองค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อลักษณะวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, วัฒนะ นีซัง. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วน ซี. พี. เพนท์. (ค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,
- วิมล มาดิษฐ์. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร การสอนและกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- วิมลรัตน์ พูลหน่าย. (2555). บุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้คุณลักษณะงาน และความสุขในการทำงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 39. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พงศา บุญยธีระ & วรณภา อารีย์. (2555). คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สิมาภา จันทร์หอมกุล. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรความผูกพันในงานและความพึงพอใจในชีวิตของบุคลากร สังกัดกรมสารบรรณทหารบก. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
- สุจินดา อ่อนแก้ว. (2538). คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยทวารวดี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- สุนันท์ ลิ้มรัตนพันธ์. (2553). ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรภาค 6. (การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร,
- สุพินดา ดิวนนท. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,
- สุภัทรา เผือกโสภ. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน กรณีศึกษาอาจารย์และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย,

- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย. (สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร,
- อรุณ ศรีระชัย, อรุณ รักธรรม, เพ็ญศรี นิรินัง & ชาญ ธาระวาส. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร. เครื่องข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 3 กันยายน-ธันวาคม(3), 129-130.
- อวยพร ประพทธีธรรม. (2537). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรใน วิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ. (วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมานุษยวิทยามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
- อักรัช แสนสิงห์. (2560). บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการท างานของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัทเดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน,
- อารีธา การดี. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของและบุคลากรทางการ ศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์,
- เอกลักษณ์ ตั้งสังขระมย์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างความหวังในการทำงาน ความสุขในการทำงาน กับรูปแบบสร้างสรรค์ของบุคลากรบริษัทผู้ผลิตอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,





ภาคผนวก ก หนังสือเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย
ที่ อว 8606 (ทบ)/ 244

โทร.032 594 107
วันที่ 5 เมษายน 2565

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชื่น อัครกะวีมิชชา

ด้วย นางสาวนันทิยา บุญยปรารภชัย รหัสประจำตัว 631220058 นักศึกษาระดับปริญญา
มหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน
ห้างสรรพสินค้า จังหวัดกรุงเทพมหานคร"

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากรมีความประสงค์ขอเรียนเชิญท่านในฐานะ
ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจู้ย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย
ที่ อว 8606 (ทบ)/ 245

โทร.032 594 107
วันที่ 5 เมษายน 2565

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรินทร์ เทวตา

ด้วย นางสาวนันทิยา บุญยปรารภชัย รหัสประจำตัว 631220058 นักศึกษาระดับปริญญา
มหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน
ห้างสรรพสินค้า จังหวัดกรุงเทพมหานคร"

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากรมีความประสงค์ขอเรียนเชิญท่านในฐานะ
ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.อริกมาส มากจ้อย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย
รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย
ที่ อว 8606 (พบ)/ 246

โทร.032 594 107
วันที่ 5 เมษายน 2565

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนัชกร สิมะขจรบุญ

ด้วย นางสาวนันทิยา บุญอุปรรักษ์ รหัสประจำตัว 631220058 นักศึกษาระดับปริญญา
มหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน
ห้างสรรพสินค้า จังหวัดกรุงเทพมหานคร"

ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากรมีความประสงค์ขอเรียนเชิญท่านในฐานะ
ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.อชิมาส มากจู้ย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย
รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ภาคผนวก ข ค่าดัชนีความเที่ยงตรงของเนื้อหา

ตารางค่าดัชนีความเที่ยงตรงของเนื้อหา

ข้อ	รายการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		+1	0	-1	
	บรรยากาศองค์การ				
	ด้านโครงสร้าง				
1.	หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างการปฏิบัติงานและภาระหน้าที่อย่างชัดเจน	3	-	-	1.00
2.	หน่วยงานของท่านมีการอธิบายขั้นตอนการทำงานและวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3	-	-	1.00
3.	หน่วยงานของท่านมีสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน เป็นระบบ ไม่ซ้ำซ้อน ง่ายต่อการสื่อสารภายใน	3	-	-	1.00
	ด้านมาตรฐาน				
4.	หน่วยงานของท่านกำหนดมาตรฐานการทำงานไว้อย่างชัดเจน	3	-	-	1.00
5.	หน่วยงานของท่านมีการติดตามและกำกับให้การทำงานเป็นไปตามมาตรฐาน	3	-	-	1.00
6.	หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐาน	3	-	-	1.00
	ด้านความรับผิดชอบ				
7.	เมื่อเกิดปัญหาจากการทำงานท่านจะรีบแก้ไขปัญหานั้นทันที	3	-	-	1.00
8.	เมื่อปฏิบัติงานไม่สำเร็จ ท่านยินดีจะสละเวลามาปฏิบัติงานให้สำเร็จ	3	-	-	1.00
9.	ท่านยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	2	1	-	0.67
	ด้านการได้รับการยอมรับ				
10.	ท่านได้รับคำชมจากหัวหน้าอย่างสม่ำเสมอ	3	-	-	1.00
11.	ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	3	-	-	1.00
12.	ผู้ที่มีผลงานดีเด่นจะได้รับการยกย่องหรือประกาศเกียรติคุณจากบริษัท	3	-	-	1.00

ข้อ	รายการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		+1	0	-1	
	ด้านการสนับสนุน				
13.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้พนักงานได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น	3	-	-	1.00
14.	หัวหน้าของท่านสนับสนุนให้แก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง	3	-	-	1.00
15.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการทำงาน โดยปราศจากการโต้ตอบหรือกลั่นแกล้งจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน	3	-	-	1.00
	ความผูกพันต่อองค์กร				
	ด้านความเชื่อมั่นเป้าหมายและค่านิยม				
1.	ท่านเชื่อมั่นนโยบายที่ผู้บริหารเป็นผู้กำหนด	3	-	-	1.00
2.	ท่านเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท	3	-	-	1.00
3.	ท่านพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ของบริษัทอยู่เสมอ	3	-	-	1.00
	ด้านความเต็มใจที่จะแสดงความสามารถของตนเอง				
4.	ท่านปฏิบัติงานโดยใช้ความสามารถอย่างเต็มที่	3	-	-	1.00
5.	ท่านอุทิศร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาในการทำงาน	3	-	-	1.00
6.	ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท	3	-	-	1.00
	ด้านความต้องการมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิก				
7.	ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหางานร่วมกับหัวหน้าของท่าน	3	-	-	1.00
8.	ท่านยินดีและเต็มใจที่เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท	3	-	-	1.00
9.	ท่านรู้สึกพึงพอใจที่ได้เป็นสมาชิกของห้างสรรพสินค้าแห่งนี้	3	-	-	1.00
	คุณภาพชีวิตในการทำงาน				
	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม				
1.	ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	3	-	-	1.00
2.	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน	3	-	-	1.00

ข้อ	รายการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		+1	0	-1	
3.	ท่านได้รับคำตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับคำตอบแทนของตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีลักษณะคล้ายกัน	3	-	-	1.00
4.	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุ่มลักษณะและปลอดภัย สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมแก่การทำงานอย่างปลอดภัย	3	-	-	1.00
5.	บริษัทของท่านให้ความสนใจในเรื่องการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานและสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน	3	-	-	1.00
6.	สถานที่ทำงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุ อัคคีภัย และภัยต่าง ๆ	3	-	-	1.00
7.	โอกาสในการพัฒนาความสามารถ บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาความรู้และความสามารถ	3	-	-	1.00
8.	ท่านปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างมีคุณค่าและมีความรู้สึกท้าทายในการปฏิบัติงาน	3	-	-	1.00
9.	ท่านมีโอกาสได้รับทราบผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขในการทำงาน	3	-	-	1.00
10.	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	3	-	-	1.00
11.	ท่านเห็นโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานกับบริษัทอย่างชัดเจน	3	-	-	1.00
12.	ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคง	3	-	-	1.00
13.	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ท่านมีเวลาเพียงพอให้กับตนเองและครอบครัว ในการทำกิจกรรมหลังเลิกงานหรือในวันหยุด	3	-	-	1.00
14.	ท่านไม่เคยนำงานกลับมาทำที่บ้าน	3	-	-	1.00
15.	ปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับเวลาทำงานของท่าน	3	-	-	1.00

ข้อ	รายการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		+1	0	-1	
	ความสุขในการทำงาน				
	ด้านความเพลิดเพลินในงาน				
1.	ท่านไม่เคยเบื่องาน	2	1	-	0.67
2.	การทำงานแล้วรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	2	1	-	0.67
3.	ความสนุกสนานกับการทำงานจนลืมความวิตกกังวล	2	1	-	0.67
	ด้านความพึงพอใจในงาน				
4.	ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	3	-	-	1.00
5.	ท่านรู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงานทุกวัน	3	-	-	1.00
6.	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความชอบส่วนตัวของท่าน	3	-	-	1.00
	ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน				
7.	ความทุ่มเทเอาใจใส่กับงานที่ทำ	2	1	-	0.67
8.	ท่านทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็ว	3	-	-	1.00
9.	ท่านมีความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วยพลังกายและพลังใจพร้อมที่จะทำงานตลอดเวลา	3	-	-	1.00





ภาคผนวก ค แบบสอบถามฉบับร่าง



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน
ห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะ
วิทยาการจัดการ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการศึกษา
วิจัย คำตอบของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ และข้อมูลเหล่านี้ไม่มีผลใด ๆ ต่อหน่วยงานและตัว
ท่าน ขอให้ทุกท่านตอบข้อมูลตามความคิดเห็นอย่างอิสระและเป็นความจริงมากที่สุด

โดยลักษณะคำถาม แบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 บรรยากาศองค์กร
 - ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร
 - ส่วนที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - ส่วนที่ 5 ความสุขในการทำงาน
-

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านเติมข้อความหรือใส่เครื่องหมาย $\sqrt{\quad}$ ลงในช่อง () ตามความเป็นจริงสำหรับตัว ท่าน

1. เพศ

- () ชาย () หญิง

2. อายุ

- () 18 - 25 ปี () 26 - 30 ปี
 () 31 - 35 ปี () 36 - 40 ปี
 () 41 - 45 ปี () 46 - 50 ปี () 51 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพ

- () โสด () หย่าร้าง
 () สมรส () หม้าย

4. ระดับการศึกษา

- () มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. () อนุปริญญา/ปวส.
 () ปริญญาตรี () ปริญญาโท
 () สูงกว่าปริญญาโท

5. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

- () ระดับบริหาร () ระดับผู้ช่วย – หัวหน้าแผนก
 () ระดับพนักงาน () อื่นๆ

6. ระดับรายได้

- () ต่ำกว่า 10,000 บาท () 10,001 – 15,000 บาท
- () 15,001 – 20,000 บาท () 20,001 – 25,000 บาท
- () 25,001 – 30,000 บาท () 30,001 บาทขึ้นไป

7. ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน)

- () ต่ำกว่า 1 ปี () 1 – 3 ปี
- () 4 - 6 ปี () มากกว่า 6 ปี

ส่วนที่ 2 บรรยายการตอบคำถาม

คำชี้แจง ให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวให้ครบทุกข้อ แต่ละข้อมีระดับความเห็นให้ท่านเลือกตอบโดยแบ่งเป็น 5 ระดับ

บรรยายการตอบคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
โครงสร้าง						
1	หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างการปฏิบัติงานและภาระหน้าที่อย่างชัดเจน					
2	หน่วยงานของท่านมีการอธิบายขั้นตอนการทำงานและวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
3	หน่วยงานของท่านมีสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจนเป็นระบบ ไม่ซ้ำซ้อน ง่ายต่อการสื่อสารภายใน					
มาตรฐาน						
4	หน่วยงานของท่านกำหนดมาตรฐานการทำงานไว้อย่างชัดเจน					
5	หน่วยงานของท่านมีการติดตามและกำกับให้การดำเนินงานเป็นไปตามมาตรฐาน					

6	ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามที่มาตรฐานกำหนดไว้					
ความรับผิดชอบ						
7	เมื่อเกิดปัญหาจากการทำงานท่านจะรีบแก้ไขปัญหานั้นทันที					
8	เมื่อปฏิบัติงานไม่สำเร็จ ท่านยินดีจะสละเวลามาปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
9	ท่านยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน					
การได้รับการยอมรับ						
10	ท่านได้รับคำชมจากหัวหน้าอย่างสม่ำเสมอ					
11	ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน					
12	ผู้ที่มีผลงานดีเด่นจะได้รับการยกย่องหรือประกาศเกียรติคุณจากบริษัท					
การสนับสนุน						
13	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้พนักงานได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น					
14	หัวหน้าของท่านสนับสนุนให้แก้ไขปัญหในการทำงานด้วยตนเอง					
15	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการทำงาน โดยปราศจากการโต้ตอบหรือกดดันแก่งจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน					

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง ให้ท่านใส่เครื่องหมาย \checkmark ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวให้ครบทุกข้อ แต่ละข้อมีระดับความเห็นให้ท่านเลือกตอบ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ

ความผูกพันต่อองค์กร		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความเชื่อมั่นเป้าหมายและค่านิยม						
1	ท่านเชื่อมั่นนโยบายที่ผู้บริหารเป็นผู้กำหนด					
2	ท่านเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท					
3	ท่านพร้อมที่จะขอรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ของบริษัทอยู่เสมอ					
ความเต็มใจที่จะแสดงความสามารถของตนเอง						
4	ท่านปฏิบัติงานโดยใช้ความสามารถอย่างเต็มที่					
5	ท่านมักจะปรับปรุงการทำงานของท่านให้มีประสิทธิภาพเสมอ					
6	ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท					
ความต้องการมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิก						
7	ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาทางานร่วมกับหัวหน้าของท่าน					
8	ท่านยินดีและเต็มใจที่เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของบริษัท					
9	ท่านรู้สึกพึงพอใจที่ได้เป็นสมาชิกของห้างสรรพสินค้าแห่งนี้					

ส่วนที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง ให้ท่านใส่เครื่องหมาย \checkmark ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวให้ครบทุกข้อ แต่ละข้อมีระดับความเห็นให้ท่านเลือกตอบ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1	คำตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย					
2	คำตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน					
3	ท่านได้รับคำตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับคำตอบแทนของตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีลักษณะคล้ายกัน					
สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย						
4	สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมแก่การทำงานอย่างปลอดภัย					
5	บริษัทของท่านให้ความสนใจในเรื่องการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานและสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน					
6	สถานที่ทำงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุ อักคิภัย และภัยต่าง ๆ					
โอกาสในการพัฒนาความสามารถ						
7	บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาความรู้และความสามารถ					
8	ท่านปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างมีคุณค่าและมีความรู้สึกรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน					
9	ท่านมีโอกาสได้รับทราบผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมา					

	ปรับปรุงแก้ไขในการทำงาน					
ความก้าวหน้าและความมั่นคง						
10	บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน					
11	ท่านเห็นโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานกับบริษัทอย่างชัดเจน					
12	ท่านรู้สึกว่าเป็นบริษัทที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคง					
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น						
13	ท่านมีเวลาเพียงพอให้กับตนเองและครอบครัว ในการทำกิจกรรมหลังเลิกงานหรือในวันหยุด					
14	ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบ ไม่ส่งผลให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ					
15	ปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับเวลาเวลาทำงานของท่าน					

ส่วนที่ 5 ความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง ให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวให้ครบทุกข้อ แต่ละข้อมีระดับความสุขให้ท่านเลือกตอบ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ

ความสุขในการทำงาน		ระดับความสุข				
		5	4	3	2	1
ความเพลิดเพลินในงาน						
1	ความรู้สึกชื่นชอบในงานที่ทำ					
2	การทำงานแล้วรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว					
3	ความสนุกสนานกับการทำงานจนลืมความวิตกกังวล					
ความพึงพอใจในงาน						
4	ท่านพึงพอใจเมื่อหัวหน้ามอบหมายให้ปฏิบัติงานที่					

	ทำท่าย					
5	ท่านรู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงานทุกวัน					
6	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความชอบส่วนตัวของท่าน					
ความกระตือรือร้นในการทำงาน						
7	ความทุ่มเทเอาใจใส่กับงานที่ทำ					
8	ท่านทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็ว					
9	ท่านมีความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วยพลังกายและพลังใจพร้อมที่จะทำงานตลอดเวลา					





ภาคผนวก ง แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน
ห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะ
วิทยาการจัดการ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการศึกษา
วิจัย คำตอบของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ และข้อมูลเหล่านี้ไม่มีผลใด ๆ ต่อหน่วยงานและตัว
ท่าน ขอให้ทุกท่านตอบข้อมูลตามความคิดเห็นอย่างอิสระและเป็นความจริงมากที่สุด

โดยลักษณะคำถาม แบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

- | | |
|-----------|--------------------------------|
| ส่วนที่ 1 | ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม |
| ส่วนที่ 2 | บรรยากาศองค์กร |
| ส่วนที่ 3 | ความผูกพันต่อองค์กร |
| ส่วนที่ 4 | คุณภาพชีวิตในการทำงาน |
| ส่วนที่ 5 | ความสุขในการทำงาน |
-

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านเติมข้อความหรือใส่เครื่องหมาย $\sqrt{\quad}$ ลงในช่อง () ตามความเป็นจริงสำหรับตัว ท่าน

1. เพศ

- () ชาย () หญิง

2. อายุ

- () 18 - 25 ปี () 26 - 30 ปี
 () 31 - 35 ปี () 36 - 40 ปี
 () 41 - 45 ปี () 46 - 50 ปี () 51 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพ

- () โสด () หย่าร้าง
 () สมรส () หม้าย

4. ระดับการศึกษา

- () มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. () อนุปริญญา/ปวส.
 () ปริญญาตรี () ปริญญาโท
 () สูงกว่าปริญญาโท

5. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

- () ระดับบริหาร () ระดับผู้ช่วย – หัวหน้าแผนก
 () ระดับพนักงาน () อื่นๆ

6. ระดับรายได้

- () ต่ำกว่า 10,000 บาท () 10,001 – 15,000 บาท
- () 15,001 – 20,000 บาท () 20,001 – 25,000 บาท
- () 25,001 – 30,000 บาท () 30,001 บาทขึ้นไป

7. ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน)

- () ต่ำกว่า 1 ปี () 1 – 3 ปี
- () 4 – 6 ปี () มากกว่า 6 ปี

ส่วนที่ 2 บรรยายการตอบคำถาม

คำชี้แจง ให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวให้ครบทุกข้อ แต่ละข้อมีระดับความเห็นให้ท่านเลือกตอบโดยแบ่งเป็น 5 ระดับ

บรรยายการตอบคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
โครงสร้าง						
1	หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างการปฏิบัติงานและภาระหน้าที่อย่างชัดเจน					
2	หน่วยงานของท่านมีการอธิบายขั้นตอนการทำงานและวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
3	หน่วยงานของท่านมีสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจนเป็นระบบ ไม่ซ้ำซ้อน ง่ายต่อการสื่อสารภายใน					
มาตรฐาน						
4	หน่วยงานของท่านกำหนดมาตรฐานการทำงานไว้อย่างชัดเจน					
5	หน่วยงานของท่านมีการติดตามและกำกับให้การดำเนินงานเป็นไปตามมาตรฐาน					

6	หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐาน					
ความรับผิดชอบ						
7	เมื่อเกิดปัญหาจากการทำงานท่านจะรีบแก้ไขปัญหานั้นทันที					
8	เมื่อปฏิบัติงานไม่สำเร็จ ท่านยินดีจะสละเวลามาปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
9	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการวางแผนการทำงาน					
การได้รับการยอมรับ						
10	ท่านได้รับคำชมจากหัวหน้างานเมื่อผลงานออกมามี					
11	ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน					
12	ผู้ที่มีผลงานดีเด่นจะได้รับการยกย่องหรือประกาศเกียรติคุณจากบริษัท					
การสนับสนุน						
13	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้พนักงานได้รับการพัฒนาทักษะการทำงาน					
14	หัวหน้าของท่านพร้อมสนับสนุนในยามที่ท่านเกิดปัญหาจากการทำงาน					
15	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการทำงาน โดยปราศจากการโต้ตอบหรือกดดันแก่งจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน					

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง ให้ท่านใส่เครื่องหมาย \checkmark ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวให้ครบทุกข้อ แต่ละข้อมีระดับความเห็นให้ท่านเลือกตอบ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ

ความผูกพันต่อองค์กร		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความเชื่อมั่นเป้าหมายและค่านิยม						
1	ท่านเชื่อมั่นนโยบายที่ผู้บริหารเป็นผู้กำหนด					
2	ท่านเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท และพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามเป้าหมายของบริษัท					
3	ท่านพร้อมที่จะขอรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ของบริษัทอยู่เสมอ					
ความเต็มใจที่จะแสดงความสามารถของตนเอง						
4	ท่านปฏิบัติงานโดยใช้ความสามารถอย่างเต็มที่					
5	ท่านอุทิศแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาในการทำงาน					
6	ท่านจะใช้ความสามารถที่มีอยู่ในการสร้างความก้าวหน้าให้กับบริษัท					
ความต้องการมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิก						
7	ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของงานของบริษัท					
8	ท่านยินดีและเต็มใจที่เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท					
9	ท่านรู้สึกพึงพอใจที่ได้เป็นสมาชิกของบริษัทแห่งนี้					

ส่วนที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง ให้ท่านใส่เครื่องหมาย \checkmark ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวให้ครบทุกข้อ แต่ละข้อมีระดับความเห็นให้ท่านเลือกตอบ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1	คำตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย					
2	คำตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายพื้นฐานในปัจจุบัน					
3	ท่านได้รับคำตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับคำตอบแทนของตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีลักษณะคล้ายกัน					
สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย						
4	สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมแก่การทำงานอย่างปลอดภัย					
5	บริษัทของท่านให้ความสนใจในเรื่องการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานและสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน					
6	สถานที่ทำงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุ อักคิภัย และภัยต่าง ๆ					
โอกาสในการพัฒนาความสามารถ						
7	บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาความรู้และความสามารถ					
8	ท่านปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างมีคุณค่าและมีความรู้สึกรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน					
9	ท่านมีโอกาสได้รับทราบผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมา					

	ปรับปรุงแก้ไขในการทำงาน					
ความก้าวหน้าและความมั่นคง						
10	บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่สูงขึ้น					
11	ท่านเห็น โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานกับบริษัทอย่างชัดเจน					
12	ท่านรู้สึกว่าเป็นบริษัทที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคง					
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น						
13	ท่านมีเวลาเพียงพอให้กับตนเองและครอบครัว ในการทำกิจกรรมหลังเลิกงานหรือในวันหยุด					
14	ท่านไม่เคยนางานกลับมาทำที่บ้าน					
15	ปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับเวลาทำงานของท่าน					

ส่วนที่ 5 ความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง ให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวให้ครบทุกข้อ แต่ละข้อมีระดับความสุขให้ท่านเลือกตอบ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ

ความสุขในการทำงาน		ระดับความสุข				
		5	4	3	2	1
ความเพลิดเพลินในงาน						
1	ท่านไม่เคยเบื่องาน					
2	ท่านทำงานแล้วรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว					
3	ท่านสนุกสนานกับการทำงานจนลืมเวลา					
ความพึงพอใจในงาน						
4	ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ					

5	ท่านรู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงานทุกวัน					
6	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความชอบส่วนตัวของท่าน					
ความกระตือรือร้นในการทำงาน						
7	ท่านทุ่มเทเอาใจใส่กับงานที่ทำ					
8	ท่านทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็ว					
9	ท่านมีความกระตือรือร้น เปี่ยมด้วยพลังกายและพลังใจพร้อมที่จะทำงานตลอดเวลา					

