



การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
กรณีศึกษา พนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตใน
เขตจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดกาญจนบุรี



โดย

นางสาวชมพู่ มธราวานิช

นางสาวนวมน์ แก้วแกมดี

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 427 สัมมนาปัญหาทางธุรกิจ
ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2553

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
กรณีศึกษา พนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตใน
เขตจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดกาญจนบุรี



โดย
นางสาว ชมพู มธรวานิช
นางสาว นวมน์ แก้วแกมดี

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 427 สัมมนาปัญหาทางธุรกิจ
ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2553

ที่ประชุมสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร พิจารณาแล้ว
อนุมัติให้แผนงานวิจัย เรื่อง “การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
กรณีศึกษา พนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัด
กาญจนบุรี” เสนอโดย นางสาวชมพู มรุชวานิช และ นางสาวนวมน์ แก้วแกมสี มีคุณค่าเพียง
พอที่จะเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชาสัมมนาปัญหาทางธุรกิจ ตามหลักสูตรศิลปศาสตร
บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ



.....
(อาจารย์ ดร.ชนินทร์รัฐ รัตนพงศ์กัญญา)
หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

อาจารย์ที่ปรึกษา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์คาวลอย กาญจนมณีเสถียร

คณะกรรมการสอบสัมมนาปัญหาทางธุรกิจ
.....ประธานกรรมการ
(อาจารย์นพดล ไตวิชัยกุล)

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์คาวลอย กาญจนมณีเสถียร)
.....

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.เกริกฤทธิ์ อัมพะวัต)
.....

12500019, 12500790: สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน / ความผูกพันต่อองค์กร

ชมพู่ มรุชวานิช และ นวมน แก้วแกมสี: การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดกาญจนบุรี อาจารย์ที่ปรึกษา: ผศ. ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร.95 หน้า.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดกาญจนบุรี และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดกาญจนบุรี โดยศึกษาจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 278 คน โดยวิธีการเก็บแบบสอบถามจากพนักงานอุตสาหกรรมการผลิต และในการวิจัยครั้งนี้มีระยะเวลาในการศึกษาทั้งสิ้นรวมเป็นเวลา 8 เดือน (มิถุนายน 2553 – มกราคม 2554)

ผลการวิจัย พบว่า

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
3. ผลการเปรียบเทียบคะแนน คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดกาญจนบุรีพบว่าทั้ง 2 แห่งมีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน
4. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดกาญจนบุรีพบว่าทั้ง 2 แห่งมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2553

ลายมือชื่อนักศึกษา 1.....2.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

กิตติกรรมประกาศ

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดกาญจนบุรี สำเร็จไปได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์จาก คุณ เสาวนีย์ เหล่ามั่ง ตำแหน่งหัวหน้าแผนกฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท สุริย์อินเตอร์ฟู๊ดส์จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร คุณ ชุชัย แก้วพิลา หัวหน้าแผนกคลังวัตถุดิบและคลังสินค้า บริษัท เครือซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดกาญจนบุรี และพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตทั้ง 2 แห่งทุกท่าน จึงขอกราบขอบพระคุณ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร อาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้คำแนะนำปรึกษา ให้ความรู้ แนวคิด ข้อคิดเห็นตลอดจนตรวจทานแก้ไขเป็นอย่างดี จนการศึกษาครั้งนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ประพล เปรมทองสุข ที่ให้คำปรึกษาและการอนุเคราะห์ในการใช้โปรแกรม SPSS และตรวจสอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ ที่ให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการทำวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จไปได้ด้วยดี

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	ก
กิตติกรรมประกาศ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ช
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์.....	2
ขอบเขตการศึกษา.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
คุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	5
- ความหมายและความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	5
- ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	8
ความผูกพันต่อองค์กร.....	10
- ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	10
- ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	14
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและ ความผูกพันต่อองค์กร.....	16
อุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดกาญจนบุรี.....	26
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	30
วิธีการศึกษา.....	30
ประชากรที่ใช้ในการศึกษา.....	30
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	31
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	32

บทที่	หน้า
การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	33
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	33
การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	36
ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน.....	43
ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	67
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน ในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดกาญจนบุรี.....	71
ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัด สมุทรสาครและจังหวัดกาญจนบุรี.....	72
ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....	73
5 สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	74
สรุปผลการศึกษา.....	75
อภิปรายผล.....	76
ข้อเสนอแนะ.....	77
บรรณานุกรม.....	79
ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี	
ภาคผนวก.....	81
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	82
ภาคผนวก ข สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	92
ประวัติผู้ทำวิจัย.....	94

สารบัญญัตินำ

ตารางที่		หน้า
1	แสดงบัจจยั้งใจและบัจจยั้งนามัย.....	23
2	จำนวนและร้อยละของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อัตราเงินเดือน ที่อยู่ปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร.....	36
3	จำนวนและร้อยละของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดกาญจนบุรีจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อัตราเงินเดือน ที่อยู่ปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร.....	38
4	จำนวนและร้อยละของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตาม ลักษณะการทำงาน และประสพการณ์ในการทำงาน.....	41
5	จำนวนและร้อยละของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตาม ลักษณะการทำงาน และประสพการณ์ในการทำงาน.....	42
6	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม...	43
7	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดกาญจนบุรีด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม....	44
8	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ.....	45
9	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดกาญจนบุรีด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ.....	46

ตารางที่	หน้า
10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตใน เขตจังหวัดสมุทรสาคร ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ ความสามารถของตนเอง.....	48
11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตใน เขตจังหวัดกาญจนบุรี ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ ความสามารถของตนเอง.....	50
12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตใน เขตจังหวัดสมุทรสาคร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน.....	52
13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตใน เขตจังหวัดกาญจนบุรี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน.....	53
14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตใน เขตจังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน.....	54
15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตใน เขตจังหวัดกาญจนบุรี ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน.....	55
16 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตใน เขตจังหวัดสมุทรสาคร ด้านลักษณะการบริหารงานที่ดี.....	56
17 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตใน เขตจังหวัดกาญจนบุรี ด้านลักษณะการบริหารงานที่ดี.....	58

ตารางที่	หน้า
18 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว.....	60
19 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดกาญจนบุรี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว.....	61
20 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาคร ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม...	62
21 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดกาญจนบุรี ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม.....	63
22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครในภาพรวม.....	65
23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดกาญจนบุรีในภาพรวม.....	66
24 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสำนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาคร...	67
25 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดกาญจนบุรี.....	69
26 ตารางการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดกาญจนบุรี และสมุทรสาคร.....	71
27 ตารางการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดกาญจนบุรี และสมุทรสาคร.....	72

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันความเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี ล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของคนทำงาน ไม่ว่าจะเป็นพนักงานที่อยู่ในออฟฟิศ พนักงานสายการผลิต หรือแม้กระทั่งผู้บริหาร ต่างก็ต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถอยู่รอดและพัฒนาให้องค์กรเกิดความเจริญก้าวหน้าในการดำเนินงานอยู่เสมอ

ในการบริหารองค์กรสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญที่สุดที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ คือ ทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากในการทำงานต้องใช้คนจำนวนมากในการทำงานที่หลากหลายหน้าที่แตกต่างกันไปตามความสามารถของแต่ละคน เพราะคนแต่ละคนจะมีความสามารถในการสร้างสรรค์งานให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารต้องสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นแก่องค์กรของตนให้ได้ วิธีการหนึ่งที่จะทำให้องค์กรเข้มแข็งคือ การตรวจสอบและประเมินผลองค์กรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อที่จะได้ดำเนินการแก้ไขจุดบกพร่องอย่างรวดเร็วและเสริมสร้างจุดแข็งให้แก่องค์กร ซึ่งจะทำให้องค์กรเข้มแข็งเติบโตและดำรงอยู่ได้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญกับการบริหารองค์กร คือทำให้มีบุคลากรทำงานที่เพียงพอและต่อเนื่อง ทำให้ได้คนดีและมีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม ทำให้เกิดการป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนของบุคลากร ทำให้เกิดการประเมินผลงานของบุคลากรที่เหมาะสมและสนับสนุนคนทำงานดี ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนทำงานด้วยกันและคนทำงานกับผู้บริหาร (กริชเพชร ชัยช่วย 2544:1)

ดังนั้นการที่จะให้บุคลากรอยู่กับองค์กรไปนาน ๆ นั้น สิ่งที่จะต้องสร้างให้มีในตัวของบุคลากรนั้นก็คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร นับเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารต่างปรารถนาที่จะได้รับจากสมาชิกที่ทำงานร่วมกันภายในองค์กรทุกคน เพราะถ้าสมาชิกทุกคนภายในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแล้วก็จะส่งผลให้สมาชิกทุกคนทำงานได้อย่างเต็มที่ สามารถใช้ทรัพยากรขององค์กรได้อย่างประหยัด เห็นคุณค่าและดูแลรักษาทรัพยากรขององค์กรให้อยู่ในสภาพดีใช้ได้นานไม่ทุจริตต่อองค์กร

ปัจจุบันมักกล่าวถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมในลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากจะเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีถึงอัตราการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงของสมาชิกในองค์กร และเป็นเครื่องชี้หรือตัวพยากรณ์ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าความพึงพอใจในการทำงานอีกด้วย จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นปัจจัยที่ผู้บริหารควรจะต้องเอาใจใส่ เพราะหากว่าสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรวางไว้

จังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดที่มีศักยภาพเอื้อต่อการประกอบธุรกิจอุตสาหกรรม เนื่องจากอยู่ในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร มีการคมนาคมขนส่งที่สะดวกและรวดเร็ว ประกอบกับมีโครงสร้างพื้นฐานและปัจจัยการผลิตที่เหมาะสมต่อการลงทุน จึงมีผู้ประกอบการด้านอุตสาหกรรมให้ความสนใจมาลงทุนตั้งโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดสมุทรสาครเป็นจำนวนมากตั้งแต่ปี พ.ศ.2512 - 2553 จังหวัดสมุทรสาครมีโรงงานอุตสาหกรรมตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดจำนวน 4,592 แห่ง เงินลงทุน 401,507 ล้านบาท ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมจำนวน 381,209 คน โรงงานอุตสาหกรรมที่ขออนุญาตประกอบการมากที่สุด ได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิตอาหารและแปรรูปอาหาร

จังหวัดกาญจนบุรี เป็นจังหวัดที่มีอุตสาหกรรมเป็นสาขาการผลิตที่มีมูลค่าสูงที่สุดของจังหวัดกาญจนบุรี มีอัตราการขยายตัวกว่าร้อยละ 10 ต่อปี การประกอบอุตสาหกรรมในจังหวัดกาญจนบุรี ได้แก่ อุตสาหกรรมน้ำตาล อุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร อุตสาหกรรมเกี่ยวกับการก่อสร้าง อุตสาหกรรมการผลิตอัญมณี เป็นต้น จากเหตุผลและความเป็นมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานในสำนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดกาญจนบุรี เพื่อที่ผลการวิจัยจะได้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและเป็นแนวทางในการบำรุงรักษาบุคลากร ให้เกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร และเพื่อเป็นการเปรียบเทียบระหว่างอุตสาหกรรมการผลิตที่แตกต่างกัน ในต่างพื้นที่กัน เพื่อหาข้อแตกต่างของบุคลากรในอุตสาหกรรมทั้งสองแห่ง ที่ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างบรรลุตามเป้าหมายและประสบความสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดกาญจนบุรี

2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดกาญจนบุรี

3. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดกาญจนบุรี

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตเนื้อหา เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครเปรียบเทียบกับจังหวัดกาญจนบุรี

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- **ประชากร** ได้แก่ พนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดกาญจนบุรีจำนวน 278 คน โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนตุลาคม 2553 ถึงเดือนธันวาคม 2553 นาน 3 เดือน

- **กลุ่มตัวอย่าง** ได้แก่ พนักงานในสำนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครจำนวน 206 คน และพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดกาญจนบุรีจำนวน 72 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่การศึกษา เป็นการศึกษาเฉพาะพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดกาญจนบุรีเท่านั้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร เป็นการตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร ซึ่งทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน เมื่อได้รับการตอบสนองต่อความต้องการ และส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและประสิทธิผลของงาน ซึ่งประกอบไปด้วย 8 ด้าน ดังนี้

- ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง
- ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- ด้านสิทธิของพนักงาน

- ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น
- ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (กริชเพชร ชัยช่วย 2544:5)

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรโดยเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กรเสมือนหนึ่งว่าตนเป็นเจ้าของเช่นกัน และการเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร คือการที่สมาชิกมีความรู้สึกว่าได้ร่วมกระทำในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ การที่สมาชิกได้แสดงออกถึงความต้องการที่จะทำงานต่อในองค์กรเดิมไม่คิดที่จะโอนย้ายไปอยู่ที่อื่น ยังคงมีความต้องการเป็นสมาชิกภายในองค์กรนั้นตลอดไป ไม่ว่าจะมิอะไรเปลี่ยนแปลงภายในหรือมีสิ่งดึงดูดจากภายนอกก็ยังคงที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น โดยไม่คิดเปลี่ยนใจ นั่นคือสมาชิกมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรซึ่งนอกเหนือไปจากการยังคงสภาพเป็นสมาชิกขององค์กรแล้ว ความจงรักภักดีก็ยังส่งผลต่อการทำให้สมาชิกขององค์กรแสดงออกทางพฤติกรรมอันพึงประสงค์ต่อองค์กร ทำให้ไม่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กร (ธีระ วีรธรรมสาธิต 2532:7)

องค์กร หมายถึง กลุ่มบุคคล แต่เป็นกลุ่มที่ค่อนข้างใหญ่ และมีลักษณะเฉพาะที่มีจุดมุ่งหมายในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยบุคคลจะต้องเข้าไปร่วม และจัดการทำงานร่วมกัน โดยมีสิ่งยึดเหนี่ยวซึ่งกันและกัน ซึ่งหมายถึง อุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดกาญจนบุรี

พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานภายในอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งได้แก่ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารองค์กรด้านต่าง ๆ พนักงานในสายการผลิต และลูกจ้างในฝ่ายอื่น ๆ เป็นต้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดกาญจนบุรี
2. ทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสำนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดกาญจนบุรี
3. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดกาญจนบุรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดกาญจนบุรี มีจุดมุ่งหมายที่จะทราบว่าตัวแปรใดมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จากการค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้เลือกแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่อไปนี้มาเป็นกรอบในการศึกษา ได้แก่

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.1 ความหมายและความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อ

องค์กร

4. อุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดกาญจนบุรี

5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.1 ความหมายและความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า มีผู้สนใจศึกษาเป็นจำนวนมาก โดยผู้ที่สนใจศึกษานั้น ได้ให้แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้แตกต่างกัน ซึ่งผู้ศึกษาได้รวบรวมความหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ ได้ดังนี้

ความหมายทางกว้างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายอย่างแคบ คือผลที่มีต่อคนงานซึ่งหมายถึงการปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีที่เสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งองค์กรและปัจเจกบุคคล (ผจญ เฉลิมสาร 2540, อ้างถึงใน กริชเพชร ชัยช่วย 2544:9)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) หรือ QWL หมายถึง การประเมินสถานะในลักษณะต่าง ๆ ของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งความพอใจของพนักงานกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์กร นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลกระทบต่อพนักงานและองค์กรทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค โดยเฉพาะในปัจจุบันที่คุณภาพชีวิตการทำงานกลายเป็นประเด็นสำคัญทางสังคมและเทคโนโลยี ที่บุคคลและองค์กรต่างก็เป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่จะต้องอยู่ร่วมกันและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน (ณัฐพันธุ์ เจริญนันทน์ 2551:109)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หรือ QWL หมายถึงการทำให้พนักงานพึงพอใจในด้านต่าง ๆ 8 ด้าน คือ

ผลสัมฤทธิ์อันมีนัยสำคัญที่ได้รับ

2. สภาพความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงานที่ดี
3. การทำงานที่ได้มีการพัฒนาขีดความสามารถ
4. การให้พนักงานได้รับโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
5. การมีสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ดี
6. การมีสิทธิความชอบธรรมของพนักงาน
7. การทำงานที่มีเวลาให้แก่ครอบครัว มีการพักผ่อน
8. งานที่องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม

การสร้างควมพึงพอใจในงานเหล่านี้เรียกว่าการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะมีผลทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มผลผลิต และลดปัญหาต่าง ๆ ได้ทำให้พนักงานมีความคิดริเริ่มที่ดี (เนตร์พัฒนา ยาวีราช 2547:106)

ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานเริ่มขึ้นในประเทศตะวันตก ในช่วงต่อของสังคมอุตสาหกรรมและสังคมสารสนเทศ เนื่องจากปัญหาระหว่างการทำงานและคุณภาพชีวิตของบุคคล ซึ่ง เดวิส (Davis et al. 1975, อ้างถึงใน ญัฐพันธ์ เขจรนันท์ 2551:109-110) ได้กล่าวว่า การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานเกิดขึ้นจากการตื่นตัวในสหรัฐฯ ในช่วงทศวรรษที่ 1970 เนื่องจากเป้าหมายสำคัญ 3 ประการ คือ

1. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของคนอเมริกันในปัจจุบันกับอดีต และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของคนอเมริกากับประชากรของประเทศอุตสาหกรรมอื่น
2. เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับแรงงานในสหรัฐฯ
3. เพื่อรักษาและพัฒนาอัตราผลิตภาพและประสิทธิภาพขององค์กรผ่านความร่วมมือของสมาชิกในองค์กร

ปัจจุบันกระแสการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้รับการยอมรับ และได้รับความสนใจในหลายประเทศ รวมทั้งประเทศไทยโดยองค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญ และความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์และการอยู่ร่วมกันในสังคม ที่ธุรกิจไม่สามารถสร้างกำไรได้จากการเร่งเร้าให้แรงงานปฏิบัติงานเพียงด้านเดียว แรงงานสมควรจะต้องมีชีวิตที่นอกเหนือจากงาน ตลอดจนตระหนักถึงประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อบุคคลกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งเราสามารถสรุปได้ดังนี้

ผลของชีวิตที่ดีขึ้นกับการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน

2. สร้างความจงรักภักดี การมีส่วนร่วม และการเป็นประชาชนขององค์กร
3. พัฒนาผลิตภาพในการดำเนินงานขององค์กรทั้งระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน และระดับองค์กร
4. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลและองค์กร
5. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรที่มีต่อสมาชิกและสังคม
6. เพิ่มโอกาสในการเติบโตและขยายธุรกิจผ่านความเชื่อถือและความเชื่อใจของชุมชน
7. ช่วยลดปัญหาสังคมทั้งในระดับชุมชนและระดับประเทศ

ถึงแม้โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานจะยังไม่ได้รับความสำคัญและเกิดขึ้นกับทุกองค์กรในประเทศไทย แต่ได้รับความสนใจและนำไปประยุกต์เพิ่มขึ้นทั้งโดยตรงและทางอ้อมในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน นอกจากนี้ยังเป็นที่น่ายินดีที่หลายหน่วยงานได้ให้ความสนใจและนำมาเป็นนโยบายหลัก โดยเฉพาะภาครัฐที่ส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยการออกกฎหมาย ระเบียบ ข้อปฏิบัติ และการรณรงค์ในเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้องค์กรต่าง ๆ มองเห็นความสำคัญ และมีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน (ณัฐพันธ์ เจริญพันธ์ 2551: 109-110)

การที่แต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างพนักงานและองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด เราคงได้ยิน ได้ฟังหรือเห็นภาพความขัดแย้ง ภาพการหยุดงานเพื่อประท้วงจนเกิดเรื่องราวใหญ่โตขึ้น นั่นเป็นเพราะผู้ใช้แรงงานมีความรู้สึกที่กำลังลิดรอนสิทธิ คุณภาพชีวิตการทำงานต่ำลง ผลที่ตามมาคือ ความเสียหายอย่างใหญ่หลวงที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการผลิตที่ต้อง หยุดชะงัก จนมีผลทำให้การส่งออกไม่สามารถดำเนินการไปตามเป้าหมายได้ ซึ่งนอกจากองค์กรจะสูญเสียรายได้จำนวนมหาศาลแล้วพนักงานเองก็ต้องประสบความลำบาก และขาดรายได้ อีกทั้งส่งผลกระทบต่อสังคมและประเทศชาติโดยรวมด้วย (ผจญ เถลิงสาร: 2552)

1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงานนั้น เป็นเรื่องของความพร้อมของบุคคลสองฝ่าย คือฝ่ายองค์กรหรือนายจ้าง และฝ่ายพนักงานหรือลูกจ้างที่พร้อมจะหันหน้าเข้าหากันเพื่อคิดหาแนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยที่ทั้งสองฝ่ายต่างมีความพึงพอใจด้วยกัน

การสร้างความพึงพอใจในการทำงานนั้น สามารถนำแนวคิดทฤษฎีปัจจัยคู่ (Two-Factor Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Fredrick Herzberg) มาเป็นเครื่องช่วยในการชี้หน้านั้นคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors)

ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง (Intrinsic aspects of the job) เป็นปัจจัยที่จูงใจพนักงานในหน่วยงานให้เกิดความพอใจ ซึ่งได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement)
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)

3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement)
4. ลักษณะของงาน (Work itself)
5. โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth)
6. ความรับผิดชอบ (Responsibility)

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง แต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (Extrinsic factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจแต่สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ ซึ่งมีอยู่ 10 ประการ คือ

1. การบังคับบัญชา (Supervision)
2. นโยบายบริหาร (Policy and administration)
3. สภาพการทำงาน (Working condition)
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relation with superiors)
5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relation with subordinates)
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relation with peers)
7. ตำแหน่งในบริษัท (Status)
8. ความมั่นคงในงาน (Job security)
9. เงินเดือน (Salary)
10. ชีวิตส่วนตัว (Personal life)

นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยอื่นที่มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจได้เช่นกัน อาทิ

1. ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และเป็นไปตามข้อบัญญัติของกฎหมาย
2. ลักษณะของงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการและความรู้ความสามารถของตน และไม่เกิดความเสี่ยงในขณะที่ปฏิบัติงาน

3. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ทันต่อเวลาและความต้องการของบุคคลในองค์กร

4. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ (Benefits) ได้แก่ การบริการ การรักษาพยาบาล สวัสดิการต่าง ๆ

จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนี้ จะเห็นได้ว่าการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงาน นั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์กรในที่สุด เรียกได้ว่า บรรลุเป้าหมายของ

ทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง นอกจากนี้ยัง ส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย (ผจญ เฉลิมสาร: 2552)

2. ความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีนักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องศึกษาได้ให้ความหมายและนิยามของความผูกพันต่อองค์กรไว้ต่าง ๆ ดังนี้

บุชานัน (Buchanan 1974: 533) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของแต่ละคนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Royalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

ภรณ์ กิริติบุตร (2529: 95) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลในการรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไปรวมไปถึงทัศนคติที่หนักแน่นและเป็นไปในทางบวก (Positive attitude) ต่อองค์กร ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจึงมีความหมายลึกซึ้งกว่าความผูกพันทางกายภาพต่อองค์กร โดยที่พนักงานมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และจิริระ และจิตต์ ราคา (2525: 52-53) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่จะ “อยู่” และไม่ยอม “ไป” จากองค์กร ไม่ว่าจะเพิ่มเงินเดือน รายได้ หรือสิ่งจูงใจอื่น ๆ พร้อมทั้งเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรที่เขาปฏิบัติอยู่ การพิจารณาว่าบุคคลใดมีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับตัวชี้ที่เห็นได้ชัด คือ

1. ความจงรักภักดีต่อองค์กร กล่าวคือ มีความรักใคร่ ไม่อยากไปจากองค์กรอาจจะเป็นเพราะว่าองค์กรนั้นมีสิ่งจูงใจบางอย่างที่ทำให้เขารู้สึกเสียค่าที่จะต้องออกจากองค์กรไป ซึ่งอาจจะเป็นผลตอบแทนในเรื่องเงินเดือน สวัสดิการหรือความก้าวหน้า ความมีชื่อเสียง

2. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับหน่วยงานที่เขาทำอยู่ ผู้ปฏิบัติงานที่ผูกพันกับองค์กร จะมีความรู้สึกถึงอันเดียวกับหน่วยงานที่เขาทำอยู่ กล่าวคือ ปฏิบัติตนไปตามค่านิยมของหน่วยงานนั้น ทั้งนี้เพื่อบำเหน็จไปสู่อุดมการณ์ขององค์กร เช่น ความมีวินัย เชื่อฟังคำสั่ง

3. ความรู้สึกเกี่ยวกับงาน คือ พอใจในงานที่ทำและต้องการให้งานที่ทำบรรลุผลสำเร็จ ผู้ปฏิบัติงานจะอยู่ในสภาพที่ทุ่มเทร่างกายและแรงใจ เพื่อให้งานสำเร็จแม้บางครั้งจะไม่ได้ค่าตอบแทนก็ตาม

มาร์ช และ แมนนารี (March and Mannari 1977: 57) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความมากน้อยของความรู้สึกความเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กรและการประเมินองค์กรในทางที่ดี รวมทั้งเป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป

สตีเยอร์ (Steers 1977: 46) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง ความหนาแน่นของความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานแต่ละคนที่มีต่อองค์กรและเกี่ยวข้องกับองค์กรซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมต่อองค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์กร

เชลดอน (Sheldon 1971: 143) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติที่มีต่อองค์กรเป็นการประเมินองค์กรในทางบวก ซึ่งทัศนคติหรือความรู้สึกนี้จะเป็สิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรตลอดจนตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

เบอร์กเกอร์ และ บิลลิงส์ (Becker และ Billings) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่ยู่ยากซับซ้อน จึงได้พยายามเสนอแง่มุมมองเรื่องนี้เพื่อให้ง่ายแก่การเข้าใจยิ่งขึ้น โดยแบ่งจุดเน้นของความผูกพันของพนักงานออกเป็น 2 ระดับ คือ

1. จุดเน้นของความผูกพันต่อระดับล่างขององค์กร เช่น เพื่อนร่วมงานระดับเดียวกันและหัวหน้างาน

2. จุดเน้นของความผูกพันต่อระดับสูง เช่น ผู้บริหารสูงสุดและองค์กรที่เป็นภาพรวม โดย Becker และ Billings ได้อธิบายการผสมระหว่างจุดเน้นทั้ง 2 ระดับดังกล่าว ทำให้ได้พนักงานตามระดับความผูกพันขึ้น ซึ่งสามารถแบ่งระดับของความผูกพันเป็น 4 แบบ ได้แก่

- แบบที่ 1 แบบขาดความผูกพัน (Uncommitted) เป็นพนักงานที่ไม่มีจุดเน้นของความผูกพันทั้งระดับบนแต่อย่างใด

- แบบที่ 2 แบบผูกพันมาก (Committed) เป็นพนักงานที่มีความรู้สึกเน้นความผูกพันทั้งคนในระดับล่างและระดับบน

- แบบที่ 3 แบบผูกพันใกล้ตัว (Locally Committed) ซึ่งมีลักษณะผูกพันกับบุคคลระดับล่างใกล้ตน แต่จะไม่ผูกพันต่อบุคคลระดับบริหารสูงสุดหรือองค์กร

- แบบที่ 4 แบบผูกพันไกลตัว (Globally Committed) พนักงานแบบนี้จะผูกพันกับหัวหน้าสูงสุดหรือองค์กร แต่จะไม่ผูกพันกับบุคคลระดับล่างใกล้ตน

นอกจากมุมมองพื้นฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวมาแล้ว นักวิชาการได้ชี้ให้เห็นว่าการที่คนผูกพันต่อองค์กรจะมีเหตุผลสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

- ความผูกพันเพราะอยากอยู่ต่อ (Continuance Commitment) ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไปเพราะสามารถหางานอื่นได้

- ความผูกพันด้วยใจรัก (Affective Commitment) เป็นประเด็นที่เกิดจากความสอดคล้องกับเป้าหมาย เป็นเหตุให้บุคคลปรารถนาที่จะอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไป เพราะเห็นด้วยกับเป้าหมายและต้องการทำงานแบบเดียวกัน

- ความผูกพันเพราะจำต้องอยู่ต่อ (Normative Commitment) ความผูกพันแบบนี้เกิดจากความรู้สึกจำใจต้องอยู่กับองค์กร เพราะแรงกดดันบังคับ เช่น ไม่ชอบอาชีพพยาบาล แต่พ่อแม่ชอบจึงบังคับหรือกดดันให้เรียนพยาบาลและมีอาชีพเป็นพยาบาล เป็นต้น (ฉัตรวิพันธุ์ เจริญนันทน์ 2551: 105-107) ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรได้ว่าเป็นความสัมพันธ์ของบุคคลต่อองค์กรในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามทั้งกายและจิตใจ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ภรณ์ กิริติบุตร (2529: 97) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. เหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตัดสินใจสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กร ให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

การส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบัน เนื่องจากพนักงานที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กรนั้น จะช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนขององค์กร โดยการที่จะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรนั้นต้องสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานหรือ QWL เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลกระทบต่อบุคคลและองค์กรทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค อีกทั้งปัจจุบันกระแสการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้รับการยอมรับและความสนใจในหลายประเทศ รวมทั้งประเทศไทย โดยองค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญ และเริ่มให้ความสนใจในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับพนักงาน เนื่องจากเล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์และการอยู่ร่วมกันในสังคม (ฉันทะพันธ์ เขจรนันท์ 2551: 113)

สเตียร์ (Steers 1977: 48) ซึ่งให้เห็นความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถให้ทำนายอัตราเข้า-ออกจากการได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิด ซึ่งมีลักษณะที่ครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดีขึ้น

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย

จากแนวคิดและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อม เป็นความรู้สึกระหว่างจินตนาการของบุคคลกับเป้าหมายขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร มุ่งหาแนวทางเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยมีพื้นฐานอยู่บนแรงศรัทธา ความเต็มใจ ประสพการณ์การทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความพึงพอใจ ค่านิยมและความปรารถนา

2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ไมเนอร์ (Miner 192: 124) แบ่งแนวคิดความต้องการออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ด้านพฤติกรรม เป็นแนวคิดที่มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปพฤติกรรมกรแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานและพยายามรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ ซึ่งแนวคิดด้านนี้ที่ถูกอ้างถึงอยู่เสมอ คือแนวคิดของ Becker (1960) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่คนเราได้ชั่งน้ำหนักว่า เมื่อเขาทิ้งสมาชิกขององค์กรไป เขาจะสูญเสียอะไรบ้าง เนื่องจากการที่คนเราเข้าไปเป็นสมาชิกองค์กรใด จะเกิดการลงทุนในโครงการขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นเวลา กำลังกาย สติปัญญา หรือกำลังใจที่ให้กับองค์กร ซึ่ง Becker เรียกสิ่งเหล่านี้ว่า Side-bet เมื่อพนักงานได้ลงทุนไปในองค์กรพนักงานก็หวังผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กรในระดับที่เขาารู้สึกว่าคุ้มค่า แต่ผลการศึกษาที่มีนักวิจัยหลายคนได้ทำไว้ยังไม่สามารถสรุปแน่นอนได้ เนื่องจากตัวแปรด้านลักษณะบุคคล เมื่อนำมาทดสอบโดย Side-bet theory ปรากฏว่ามีเพียงตัวแปรบางตัวเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และพบว่าปัจจัยทางจิตวิทยาสังคมเป็นตัวแปรที่สามารถใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ การได้ศึกษาตัวแปร Side-bet แนวคิดนี้มุ่งที่ว่า พนักงานกลัวที่จุดสูญเสียประโยชน์หลายอย่าง ทำให้เขายังคงอยู่ในองค์กร

2. ด้านทัศนคติ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรโดยแสดงออกมาในรูปของความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์กร และปรารถนาที่รักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ผู้นำการศึกษาแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ คือ Steers และ Porter โดยจำแนกความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบแรก ความรู้สึกผูกพันอย่างเหนียวแน่นที่มีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่ องค์ประกอบที่สอง เป็นความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายขององค์กร และองค์ประกอบสุดท้ายมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งสภาพสมาชิกขององค์กร

สเตียร์ (Steers 1977, อ้างถึงใน เกื้อกุล วัฒนาคุณ และคณะ 2544: 37) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กรแบ่งได้เป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุ และความต้องการความสำเร็จ
2. ลักษณะของงาน ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้า ความมีอิสระในงาน ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหาร

3. ลักษณะของประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อสมาชิกในองค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพึงพอใจขององค์กร การพึ่งพาที่ได้รับจากองค์กรและความสำคัญของบุคคลต่อองค์กร

ปัจจัยทั้งสามนี้มีความสัมพันธ์ และมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีผลทำให้บุคคลยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตั้งใจในการปฏิบัติงาน และรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ดังแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้



ภาพที่ 1 ภาพจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลของความผูกพันต่อองค์กร
ที่มา : เกื้อกุล วัฒนานุกูล และคณะ, ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อ โรงพยาบาลชุมชน 1 จังหวัดนครปฐมและจังหวัดสมุทรสาคร (ม.ป.ท., 2544.), 37.

ต่อมา Mowday , Steers and Porter ได้พัฒนาแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งได้แบ่งองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ลักษณะบุคคล พบว่า อายุ ตำแหน่งและความต้องการประสบความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร

2. ลักษณะงาน พบว่า งานที่มีคุณค่านำไปสู่การเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรนอกจากนี้ความชัดเจนในบทบาทมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความผูกพัน

3. ลักษณะองค์กร พบว่าความผูกพันมีความสัมพันธ์ทางบวกและระดับความเป็นทางการขององค์กร การกระจายอำนาจระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าของและการควบคุมองค์กร

4. ประสบการณ์จากการทำงาน เป็นแรงทางด้านสังคมซึ่งมีอิทธิพลสำคัญในการเกิดความรู้สึกเกี่ยวข้องกับองค์กร ได้แก่ ทักษะทางบวกต่อองค์กร ความรู้สึกที่ว่าตนสำคัญกับองค์กร

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งการที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงเป็นผลให้คนเกิดความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตามมา ดังนั้น แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ผู้ศึกษาขอนำเสนอ มีดังนี้

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ริชาร์ด อี.วอลตัน (Richard E. Walton , 1975 อ้างถึงใน ผจญ เฉลิมสาร: 2552) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working Life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทน และประโยชน์อื่น ๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความสามารถได้เป็นอย่างดี งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งหมายความว่า งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ซึ่งหมายถึง วิธีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการ

พิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนร่วม เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น รับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การกำจัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรนั้น ได้มีนักวิชาการได้มีการให้ความผูกพันแตกต่างกันออกไป ดังนี้

อัลเลน และ เมเยอร์ (Allen and Meyer 1990: 1-18) ได้กล่าวถึงลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ท่วมเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคำนึงของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นกับค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร การแสดงออกในรูปของการจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

สโตน และ สแลนซิก (Staw and Salancik 1977) ศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรได้สรุปไว้ว่าความสัมพันธ์ต่อองค์กรมีความแตกต่างที่เห็นได้ชัดอยู่ 2 ประการ ระหว่างผู้วิจัยพฤติกรรมองค์กรและนักจิตวิทยาสังคม โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความผูกพันทางพฤติกรรม (Behavioral Commitment) หมายถึง การแสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์กรที่แสดงออกมาเพื่อบ่งบอกให้ทราบว่าเป้าหมายขององค์กร ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กรและส่วนบุคคลมีความสอดคล้องกัน

2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) หมายถึง ทัศนคติหรือความคิดเห็นถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์กรที่แสดงออกมาเพื่อบ่งบอกให้ทราบว่าเป้าหมายขององค์กร ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กรและส่วนบุคคลมีความสอดคล้องกันหรือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปแนวความคิดใหญ่ ๆ ได้ 3 แนวคิด คือ

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติ

แนวความคิดทางด้านนี้ (สเติร์ และ พอร์เตอร์ 1974, อ้างถึงใน เกื้อกุล วัฒนานุกุลและคณะ 2544: 17-20) มองว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้ มีทัศนคติในทางบวกต่อองค์กร มีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในนามขององค์กร ซึ่งผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในแนวความคิดด้านทัศนคตินี้ได้จำแนกความคิดนี้ออกเป็น 3 องค์ประกอบคือ

1.1 ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

1.2 เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในนามขององค์กร

1.3 ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม

แนวความคิดนี้ สเติร์ (1977) มองว่าเป็นกระบวนการที่คนได้ตัดสินใจไปแล้วในการเข้ามาอยู่ในองค์กร ถ้าออกจะสูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนลงไป เช่น คนงานที่ได้เข้าร่วมในโปรแกรมการฝึกหัดเพื่อที่จะกลายเป็นคนดูแลเครื่องจักรที่เชี่ยวชาญและมีความเป็นอาวุโสเพิ่มขึ้น อาจพบว่าการที่เขาเสียเวลา และความผูกพันต่อองค์กร ความมีอาวุโสเพิ่มทำให้คนงานไม่พยายามที่จะออกจากองค์กรไปอยู่ที่อื่น แนวความคิดนี้คนรู้สึกเพียงว่า มีพันธะกับองค์กร มีความเกี่ยวข้องน้อยกับความตั้งใจช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลของการที่คนรู้สึกว่ามีพันธะต่อองค์กรทำให้คนพยายามหาเหตุผลที่แสดงว่าความคิดที่เขาเข้าไปอยู่ในองค์กรเป็นสิ่งที่ถูกต้อง เช่น การที่คนอาจให้ความสำคัญเป็นผลประโยชน์พิเศษที่จะได้รับจากองค์กรหรือผลประโยชน์ที่จะได้จากตอนที่เกษียณ ซึ่งการให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ ที่จะได้รับทำให้คนพยายามโน้มน้าวตนเองว่าเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องในการอยู่ร่วมกับองค์กร

3. แนวความคิดทางด้านบรรทัดฐานของสังคม

แนวความคิดนี้ อัลเลนและ เมเยอร์ (Allen & Meyer 1977, อ้างถึงใน เกื้อกุล วัฒนานุกูล และคณะ 2544) มองว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความจริงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคมโดยที่บุคคลรู้สึกว่าการเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลนั้นต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เพราะนั่นคือ ความถูกต้องและความเหมาะสมที่ควรจะทำ

จากแนวความคิดทั้ง 3 ด้าน ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า แนวความคิดทางด้านทัศนคติ เป็นการมองว่า คนมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร (Affective commitment) มีความรู้สึกเกี่ยวข้องกับองค์กร ทำให้ต้องการอยู่กับองค์กรโดยไม่ลาออกไปไหน แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม เป็นการมองว่า ความผูกพันเป็นความต่อเนื่อง (Continuance commitment) คนต้องอยู่กับองค์กรเพราะเขาจำเป็นต้องอยู่ มิฉะนั้นจะสูญเสียผลประโยชน์ที่เขาควรจะได้จากการที่เข้าไปลงทุนในการอยู่กับองค์กร แนวความคิดทางด้านบรรทัดฐานของสังคม มองว่า คนผูกพันต่อองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่ควรจะทำ เป็นความถูกต้องเหมาะสม (Normative commitment)

ซึ่งเมื่อพิจารณาทั้งสามแนวความคิดแล้ว แสดงให้เห็นว่า สาเหตุที่คนอยู่กับองค์กรอาจเนื่องมาจากเขาปรารถนาที่อยู่ หรือเขาจำเป็นต้องอยู่ หรือเห็นว่าเป็นสิ่งที่เขาควรกระทำ ซึ่งอาจเป็นสาเหตุใดสาเหตุหนึ่งหรืออาจมาจากทั้งสามส่วนประกอบกัน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎีแรงจูงใจที่นำมาใช้ในการสร้างให้คนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กร ในที่นี้ขอเสนอ 4 ทฤษฎี คือ

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's needs hierarchy theory)

ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลเลนด์ (McClelland's acquired-needs theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบิร์ต (Herzberg's two factor theory)

ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's need theory)

ทฤษฎี Side-bet

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's needs hierarchy theory)

Maslow (มาสโลว์ 1943, อ้างถึงใน ปกครอง ทองเนื้อแข็ง 2544:16) กล่าวว่า การแสดงพฤติกรรมของมนุษย์นั้นเกิดจากความต้องการบางอย่าง และจะเกิดความพึงพอใจเมื่อได้รับการตอบสนอง Maslow เชื่อว่าความต้องการของมนุษย์นั้นสามารถจัดเป็นลำดับขั้นได้ ความต้องการในขั้นแรกเมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นตัวจูงใจให้แสดงพฤติกรรมอีกต่อไป ดังนั้น เมื่อ

ต้องการจูงใจบุคคลนั้นอีกก็จะต้องกระตุ้นความต้องการระดับสูงต่อไป อย่างไรก็ตามความต้องการแต่ละชั้นอาจเหลื่อมกันได้บ้าง ตามลำดับของความต้องการนี้ ได้แก่

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) ถือได้ว่าเป็นความต้องการเบื้องต้นหรือขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีได้เกิดจากการเรียนรู้ เช่น ความหิว กระจาย ความง่วง ความต้องการทางเพศ เหล่านี้เป็นต้น ดังนั้น ความต้องการอาหาร การนอนหลับ การมีที่อยู่อาศัย จึงเป็นความจำเป็นที่ต้องมีเพื่อช่วยให้ชีวิตอยู่รอด ความต้องการมีอยู่สูงในกลุ่มคนที่มีความขาดแคลน เช่น ผู้มีอาชีพหาเช้ากินค่ำ กลุ่มคนเหล่านี้ทำงานเพื่อจะได้เงินตราเป็นค่าจ้างเพื่อนำมาบำบัดความหิว เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะหาทางทำให้ตนปลอดภัยจากภัยอันตรายต่าง ๆ ขณะเดียวกันก็จะแสวงหาความมั่นคงในชีวิต ทรัพย์สิน และการงาน ต้องการหลักประกันว่าตนจะมีงานทำตลอดไปหรือได้รับเงินช่วยเหลือเมื่อออกจากงานแล้ว งานเป็นแหล่งที่มาของรายได้ที่จะนำมาใช้เลี้ยงชีพและบำบัดความต้องการทางกายภาพ จะเห็นได้ว่า การเกิดสภาพแรงงาน การผลักดันกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นผลมาจากการแสวงหาความมั่นคงในอาชีพ

3. ความต้องการความรัก (love needs) เป็นความต้องการชั้นกลาง ในทัศนะของ Maslow ความต้องการนี้ หมายถึง ความต้องการเป็นเจ้าของ หรือความต้องการทางสังคม ได้แก่ ความต้องการความรักความชอบ การเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม การเข้าสมาคมต่าง ๆ ในองค์กร กลุ่มทำงาน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีส่วนในการสร้างความรู้สึกที่มีต่อสมาชิกเป็นอย่างมาก คนทุกคนต้องการความรักและกายอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ผู้บังคับบัญชา ถ้ารู้สึกว่าคุณมองข้ามและถูกทอดทิ้งจากบุคคลรอบข้าง บุคคลนั้นจะรู้สึกไม่สบายใจเป็นอย่างมาก

4. ความต้องการมีเกียรติยศและชื่อเสียง (Esteem needs) เป็นความต้องการชั้นสูง ได้แก่ ความต้องการอำนาจ ความสำเร็จ สถานภาพสูง ชื่อเสียง การยกย่อง เป็นต้น ความต้องการประเภทนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ความภาคภูมิใจในตนเอง กับการที่ผู้อื่นให้การยกย่องให้เกียรติ ในปัจจุบัน ความต้องการประเภทนี้มีความสำคัญมาก ไม่ว่าจะอยู่ในกลุ่มคนประเภทใดแต่จะมีมากในกลุ่มคนที่มีหน้าที่ตำแหน่งสูง หรือจบการศึกษาชั้นสูงมากกว่ากลุ่มคนที่มีตำแหน่งที่อยู่ในระดับต่ำ

5. ความต้องการทำตนให้ประจักษ์ (self-actualization) เป็นความต้องการชั้นสูงสุดของมนุษย์หลังจากได้รับการตอบสนองในด้านอื่น ๆ ความต้องการนี้ หมายถึง การที่บุคคลเข้าใจตนเองได้อย่างถ่องแท้ ว่ามีความสามารถและมีศักยภาพเพียงไร ดังนั้น จึงต้องการที่จะใช้ความสามารถนั้นเพื่อสนองความต้องการของตน ตัวอย่างเช่น จิตรกรที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง จะวาดภาพเพื่อศิลปะโดยไม่สนใจว่าจะได้ค่าตอบแทนอะไรจากภาพวาดนั้น

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ดังกล่าวสรุปได้ว่า ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ก็คือ ความต้องการทางร่างกายที่เป็นรูปธรรม และจับต้องได้เป็นส่วนใหญ่ เช่น ความต้องการปัจจัย 4 คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยและยารักษาโรค ความต้องการขับถ่าย ปักผ่อน ความต้องการทางเพศ ฯลฯ เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ก็อยากได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่สูงกว่า คือ ความต้องการทางด้านจิตใจและความต้องการทางด้านสังคม ซึ่งเป็นนามธรรม เป็นเรื่องของจิตใจไม่มีตัวตน จับต้องสัมผัสไม่ได้ เช่น ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในงาน เกียรติยศชื่อเสียง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น จนถึงความต้องการได้รับความสำเร็จและสมหวังในชีวิต ในด้านความสัมพันธ์ทางทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจก็คือ ถ้าความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจจะทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจ (ปกครอง ทองเนื้อแข็ง 2544: 16)

ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลเลนด (McClelland's acquired-needs theory)

(เดวิด แมคเคลเลนด 1961) กล่าวว่าความต้องการของคนเรามีความแตกต่างกันและ เป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ไม่ใช่ถ่ายทอดทางพันธุกรรม เชื่อว่าความต้องการของมนุษย์จำนวนมากสืบเนื่องมาจากวัฒนธรรม 3 ด้าน

1. ความต้องการทางด้านความสำเร็จ (Need for achievement)
2. ความต้องการทางด้านสังคม (Need for affiliation)
3. ความต้องการทางด้านอำนาจ (Need for power)

1. ความต้องการทางด้านความสำเร็จ แมคเคลเลนด ชี้ให้เห็นปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นตัวสะท้อนให้เห็น รับผิดชอบการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ต้องการผลจกงานที่ปฏิบัติ มีแรงกระตุ้นภายในตัวและกำกับพฤติกรรมของตนให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ เขาจะเป็นคนที่มีคุณลักษณะ 3 ประการ

1.1 ต้องการกำหนดเป้าหมายเอง ไม่ชอบความเลื่อนลอย ไร้เป้าหมาย เช่น พนักงานขายกำหนดเป้าหมายการขายเอง

1.2 ไม่กำหนดเป้าหมายยากหรือง่ายเกินไป

1.3 ต้องการสิ่งย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ต้องการรู้ว่าตนทำงานได้ดีเพียงใดแค่ไหน

ความต้องการความสำเร็จ ในความคิดของแมคเคลเลนด หมายถึง ว่ามนุษย์เราต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุด เพื่อความสำเร็จ คนที่ปรารถนาความสำเร็จมักจะชอบการแข่งขัน

ชอบงานที่ทำท่าย ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ เพื่อประเมินผลงาน มีความรับผิดชอบ มีความชำนาญในการวางแผน แมคเคลแลนด์ วิจัยพบว่า ผู้ที่ประสบความสำเร็จ ย่อมมีความปรารถนาจะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น แสวงหาคำตอบของปัญหา โดยการป้อนกลับอย่างรวดเร็ว เพื่อปรับปรุงตั้งเป้าหมาย พอใจทำงานที่มีปัญหา ฝ่าฟันและชนะอุปสรรคจนกว่าจะบรรลุความสำเร็จ

2. ความต้องการทางด้านสังคม บุคคลต่างต้องการมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ต้องการการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความเป็นมิตรไมตรี ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Dale Carnegie ที่ว่าบุคคลมีความปรารถนาจะให้ใคร ๆ ชอบตน ตนเองเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น ชอบสถานการณ์ในการร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน ต้องการความผูกพัน จึงมีสิ่งจูงใจด้านความเป็นมิตร มนุษย์มีความต้องการทางด้านสังคม มีความปรารถนา และให้ความสำคัญต่อสังคมมาก บางคนมากกว่าความสำเร็จ

3. ความต้องการทางด้านอำนาจ คนที่มีความต้องการด้านอำนาจสูง ก็มุ่งจะให้ได้มาและใช้อำนาจหน้าที่ ใช้อิทธิพลเพื่อเอาชนะข้อโต้แย้งต่าง ๆ แบ่งบุคคลที่มีความต้องการทางด้านอำนาจ (Need for power) ออกเป็น 2 ประเภท

3.1 บุคคลที่ต้องการอำนาจของตัวเองเป็นส่วนตัว (Need for personal power) พวกนี้มีพฤติกรรมที่แสดงออกในรูปของการอยากมีอำนาจเหนือคนอื่น ชอบข่มขู่ คุยโอ้อวด ยกตนข่มท่านไม่ค่อยคิดถึงส่วนรวม ชอบมีบริวาร ชอบให้ลูกน้องก้มหัวให้เฉพาะตนคนเดียว

3.2 บุคคลที่ต้องการอำนาจที่มาจากองค์กรที่ทำงานอยู่เป็นส่วนรวม (Need for Institution power) ต้องการมีอำนาจ อิทธิพลเหนือคนอื่น ควบคุมคนอื่นได้ ต้องการให้คนอื่นเคารพ นับถือยกย่อง สรรเสริญ ให้เกียรติ ไม่หลงตัวเองว่ายิ่งใหญ่เสมอไป ยึดมั่นในระเบียบวินัย คิดถึงองค์กรอยู่เสมอ ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นสัญชาตญาณของมนุษย์ไม่ว่าบุคคลใดย่อมต้องการมีอำนาจมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ ต้องการความภาคภูมิใจบุคคลประเภทนี้มีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์แข่งขันหรือสถานการณ์ซึ่งมุ่งที่สถานภาพผู้บริหารนำพฤติกรรมนี้ไปใช้ในองค์กรโดยส่งเสริมให้เขามีอิทธิพลเหนือคนอื่นด้วยการทำงานที่มีประสิทธิภาพงานดีเด่นกว่าคนอื่น จนเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม (พิภพ ชังเงิน 2547: 164-165)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบิร์ต (Herzberg's two factor theory)

เฟรดเดอริค เฮร์เบิร์ต (Frederick Herzberg) นักจิตวิทยาอุตสาหกรรม (Industrial Psychologist) เป็นอีกบุคคลหนึ่งที่ทำให้ความสนใจเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ของคนทำงาน Herzberg ได้ศึกษาการทำงานของคนงานในอุตสาหกรรมในเมือง โดยการสอบถามพนักงานบัญชี

และวิศวกร ประมาณ 200 คนด้วยคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ช่วยทำให้เกิดการจูงใจพนักงานในการทำงาน จนเชื่อมโยงไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาของ Herzberg พบว่าคนงานส่วนใหญ่มีความตั้งใจในการทำงานเมื่อรู้สึกพึงพอใจและได้รับสิ่งจูงใจจากการทำงาน เขาจึงสรุปแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานของคนงานว่าคนที่คนงานมีความพึงพอใจ (Satisfies) หรือไม่พึงพอใจ (Dissatisfies) ในการทำงานนั้นมีเหตุผลมาจากปัจจัยหลัก 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจหรือมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ เรียกว่าปัจจัยการจูงใจและปัจจัยที่ทำให้คนงานรู้สึกไม่พึงพอใจคือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน ดังนี้ (Certo and Certo, 2006: 393)

1. ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจหรือมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจเรียกว่าปัจจัยการจูงใจ (Motivation Factors) โดยเป็นตัวกระตุ้นหรือสร้างความพึงพอใจในการทำงานและอยากทำงานให้สำเร็จ ตัวอย่างเช่น ความก้าวหน้าส่วนตัว การบรรลุผลสำเร็จของงาน การได้รับการยกย่องในการทำงาน และได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น

2. ปัจจัยที่ทำให้คนงานรู้สึกไม่พึงพอใจคือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน เป็นส่วนใหญ่เรียกว่าปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) โดยจะเป็นตัวขัดขวางไม่ให้ปัจจัยจูงใจเกิดขึ้นหรือทำให้เกิดความไม่พึงพอใจทำให้การทำงานล่าช้าไม่มีประสิทธิภาพ องค์กรจึงต้องให้การดูแลบุคคลอย่างเหมาะสมเพื่อบำรุงรักษาและทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับองค์กร ตัวอย่างเช่น นโยบายองค์กร สภาพการทำงาน การบังคับบัญชาและเงินเดือน เป็นต้น

ตารางแสดงปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยตามแนวคิดของ Herzberg

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) (เนื้อหา)	ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) (สภาพแวดล้อมของงาน)
1. โอกาสที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จ	1. นโยบายองค์กรและการบริหารงาน
2. โอกาสสำหรับการได้รับการยอมรับ	2. การดูแลเอาใจใส่และการบังคับบัญชา
3. ตั๋วงาน	3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
4. ความรับผิดชอบ	4. ความสัมพันธ์ในระดับเดียวกัน
5. ความก้าวหน้า	5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
6. การเติบโต	6. เงินเดือน
	7. สภาพเงื่อนไขในการทำงาน

ตารางที่ 1 แสดงปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย

ที่มา : อนิวัช แก้วจันทน์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (สงขลา: บริษัท นำศิลป์โฆษณา จำกัด, 2552), 393.

ตารางแสดงปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยตามแนวคิดของ Herzberg ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้องานโดยตรง ตัวอย่างเช่น โอกาสที่จะประสบผลสำเร็จในตัวเอง โอกาสสำหรับการได้รับการยอมรับ ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าและการเติบโต เป็นต้น ส่วนปัจจัยอนามัยเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงแต่เป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมของงาน ตัวอย่างเช่น นโยบายองค์กรและการบริหารงาน การดูแลเอาใจใส่และการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในระดับเดียวกัน เงินเดือนและสภาพเงื่อนไขในการทำงาน เป็นต้น

ในความคิดของผู้เขียนการประยุกต์ใช้แนวคิดของ Herzberg จะเกี่ยวข้องกับการกระตุ้นบุคคลในองค์กรเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้เกิดความสมดุลและความเหมาะสมของบุคคลกับงานที่ทำหรือได้รับมอบหมายเพื่อให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกับองค์กรได้นานที่สุด สำหรับผู้บริหารที่นำทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ไปประยุกต์ใช้จะทำให้สามารถแยกแยะปัจจัยที่พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจและไม่พึงพอใจจะช่วยให้องค์กรสามารถเพิ่มผลการปฏิบัติงานของพนักงานและสามารถวัดผลการปฏิบัติงานออกมาได้ ทั้งนี้ องค์กรต้องทำการจัดการในเรื่องต่อไปนี้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การปรับโครงสร้างองค์กร การบำรุงรักษา การสร้างความเข้าใจในงาน โดยแต่ละงานนั้นต้องสามารถสร้างความสนใจหรือดึงดูดความสนใจจากตัวพนักงานและแน่นอนหากทำได้ดังกล่าวข้างต้นย่อมทำให้งานนั้นมีความน่าสนใจและท้าทายต่อความสามารถเป็นอย่างยิ่ง

สำหรับข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารในการนำทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการ ดังนี้

1. ทำให้แยกแยะปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานได้
2. ในการทำงานนอกจากเรื่องความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานแล้วผู้บริหารต้องสามารถสร้างสิ่งจูงใจในการทำงานได้
3. ผู้บริหารจะต้องศึกษาเฉพาะเรื่องความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานเท่านั้นจะต้องไม่นำเอาตัวบุคคลโดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณา

กล่าวโดยสรุป ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพต้องดำเนินการเพื่อสร้างแรงกระตุ้นและจูงใจเพื่อให้บุคคลในองค์กรได้รับปัจจัยจูงใจอย่างพอเพียง เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่เมื่อนั้นผลสำเร็จในงานตามที่องค์กรคาดหวังและต้องการก็จะบรรลุผลสำเร็จ ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารก็ต้องสร้างปัจจัยอนามัยซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมของงานด้วยเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน(อนิวัช แก้วจำนงค์ 2552: 180-183)

ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's need theory)

ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ หรือเรียกอีกอย่างว่าทฤษฎี E R G เป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นมาจากการวิจัยของแอลเดอร์เฟอร์เพื่อทดสอบทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ตามแนวทางของทฤษฎีกับการปฏิบัติว่าจะเป็นอย่างไ ผลจากการวิจัยได้พบว่าทางปฏิบัติไม่ตรงกันกับในทางทฤษฎีการตอบสนองความต้องการ ไม่ได้เป็นไปตามลักษณะลำดับขั้นของมาสโลว์ แอลเดอร์เฟอร์จึงได้ปรับเปลี่ยนความต้องการให้เข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้นเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้อธิบาย โดยเปลี่ยนลำดับความต้องการ 5 ขั้น ของมาสโลว์ใหม่ให้เหลือเพียง 3 ลำดับขั้นเท่านั้น ดังนั้น แอลเดอร์เฟอร์จึงได้สร้างทฤษฎีความต้องการขึ้นอีกต่างหาก ซึ่งมีเนื้อหาแตกต่างกันกับทฤษฎีของมาสโลว์ แอลเดอร์เฟอร์ได้เรียกทฤษฎีความต้องการที่เขาตั้งใหม่ขึ้นว่า “ทฤษฎีความต้องการ อี อาร์ จี” โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ทั่ว ๆ ไปว่ามีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการดำรงอยู่ได้ (Existence need) (E) เป็นความต้องการของมนุษย์ขั้นพื้นฐานที่จะต้องทำให้มีชีวิตอยู่รอดได้ โดยเป็นการตอบสนองทางสรีระร่างกาย ได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความมั่นคงปลอดภัยให้แก่ร่างกายของตัวเอง ความต้องการข้อนี้เป็นการรวมความต้องการขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ของมาสโลว์รวมเข้าด้วยกัน

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness needs) (R) ความต้องการอันนี้ แอลเดอร์เฟอร์ได้ให้ความสำคัญ เพราะถือว่ามนุษย์จะดำรงชีวิตอยู่ได้ไม่ใช่ความต้องการพื้นฐานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่การรวมตัวอยู่ด้วยกันเป็นกลุ่มหรือเป็นพวกนั้นก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งขาด เป็นความต้องการของมนุษย์ที่ต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน บุคคลรอบข้างเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ เพื่อหวังให้สังคมยอมรับในตัวของเขา ความต้องการข้อนี้ตรงกับความต้องการขั้นที่ 3 ของมาสโลว์

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs) (G) เป็นความต้องการของมนุษย์อันเป็นเป้าหมายสูงสุดที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวังไว้ เพื่อต้องการความสำเร็จในชีวิตในหนทางหน้าที่การงานของตน สังคมจะได้ยอมรับและยกย่องสรรเสริญ ความต้องการข้อนี้ตรงกับความต้องการขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ของมาสโลว์รวมเข้าไว้ด้วยกัน (วิเชียร วิทยอุดม 2549: 160-161)

ทฤษฎี Side-bet

เบคเกอร์ และ คาร์เบอร์ (Becker and Carper 1956 : 289-296) ได้คิดทฤษฎีที่พัฒนามาจากกรอบการศึกษาของแนวคิดเชิง exchange หรือที่เรียกว่า reward-cost notation ซึ่งสาระสำคัญที่เสนอไว้คือ แนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (side-bet) ต่อสิ่งนั้น ๆ ไว้ เพราะฉะนั้นถ้าเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นต่อไป

ก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่าการผูกพันไว้ จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลา กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไป จะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้น ๆ เช่น ตัวแปรอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรนานเท่าใด ก็จะทำให้เกิดทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้นในรูปของ เงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปของ กำลังกายและกำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานอยู่กับองค์กรมานานย่อมตัดสินใจลาออกจากองค์กรได้ยากลำบากกว่าคนที่ทำงานกับองค์กรไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่าหากลาออกจากองค์กรก็เท่ากับว่า การลงทุนของเขาที่ได้สะสมไว้ย่อมสูญเสียไปด้วย ซึ่งอาจจะไม่คุ้มค่ากับผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรใหม่

4. อุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดกาญจนบุรี

จังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดที่มีศักยภาพเอื้อต่อการประกอบธุรกิจอุตสาหกรรม เนื่องจากอยู่ในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร มีการคมนาคมขนส่งที่สะดวกและรวดเร็ว ประกอบกับมีโครงสร้างพื้นฐานและปัจจัยการผลิตที่เหมาะสมต่อการลงทุน จึงมีผู้ประกอบการด้านอุตสาหกรรมให้ความสนใจมาลงทุนตั้งโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดสมุทรสาครเป็นจำนวนมากตั้งแต่ปี พ.ศ.2512 – 2553 จังหวัดสมุทรสาครมีโรงงานอุตสาหกรรมตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดจำนวน 4,592 แห่ง เงินลงทุน 401,507 ล้านบาท ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมจำนวน 381,209 คน โรงงานอุตสาหกรรมที่ขออนุญาตประกอบการมากที่สุด ได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิตอาหารและแปรรูปอาหาร

จังหวัดกาญจนบุรี เป็นจังหวัดที่มีอุตสาหกรรมเป็นสาขาการผลิตที่มีมูลค่าสูงที่สุดของจังหวัดกาญจนบุรี มีอัตราการขยายตัวกว่าร้อยละ 10 ต่อปี การประกอบอุตสาหกรรมในจังหวัดกาญจนบุรี ได้แก่ อุตสาหกรรมน้ำตาล อุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร อุตสาหกรรมเกี่ยวกับการก่อสร้าง อุตสาหกรรมการผลิตอัญมณี เป็นต้น จากเหตุผลและความเป็นมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานอุตสาหกรรมผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดกาญจนบุรี เพื่อที่ผลการวิจัยจะได้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและเป็นแนวทางในการบำรุงรักษาบุคลากร ให้เกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร และเพื่อเป็นการเปรียบเทียบระหว่างอุตสาหกรรมผลิตที่แตกต่างกัน ในต่างพื้นที่กัน เพื่อหาข้อแตกต่างของบุคลากรในอุตสาหกรรมทั้งสองแห่ง ที่ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างบรรลุตามเป้าหมายและประสบความสำเร็จต่อไป

5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อิสราภรณ์ รัตนช (2551) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยการรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน การได้รับเกียรติบัตร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ภูมิฐานะ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านการได้รับการพัฒนาศึกษาอบรมดูงานเพิ่มเติมด้านวิชาชีพ ที่อยู่ปัจจุบัน ประสบการณ์ก่อนมาทำงาน การเป็นศิษย์เก่า และการมีอาชีพเสริม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สุพานี ไทยเจริญ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานผลิตน้ำการประปานครหลวง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ และระดับความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหาร ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรเชิงบวกอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ระยะเวลาการทำงาน รายได้ในแต่ละเดือน และระดับความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร แต่เป็นความสัมพันธ์เชิงลบอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ระดับการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กริชเพชร ชัยช่วย (2544) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของข้าราชการกรมเจ้าท่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่าตามองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงกว่าองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยตรง เมื่อพิจารณารายด้านขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการ

ปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความสำเร็จของงานมีส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุดส่วนด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ มีส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านขององค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง พบว่า ด้านชีวิตส่วนตัวมีส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุดส่วนด้านเงินเดือนมีส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด และพบว่าปัจจัยด้านสายงานมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือสายงานด้านปฏิบัติการมีส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุดส่วนสายงานด้านงานบริหารทั่วไป และสายงานด้านวิชาการมีส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ

พรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสาย ข ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จะมีความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้นกรณีที่มี ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน จะมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ($F = 3.456$) ส่วนข้าราชการสาย ค ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ในหน่วยงาน และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จะมีความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้นกรณีที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน จะมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ($F = 4.182$) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พบว่า ข้าราชการทั้งสาย ข และ ค มีคุณภาพ ชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจ ในองค์กร อยู่ในระดับมาก ด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหาร ด้านภาวะอิสระ จากงาน และด้านการประจักษ์ตน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ข้าราชการสาย ข ที่มี เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ย ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นกรณีข้าราชการสาย ข ที่มีอายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานใน หน่วยงานต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ($F = 3.542$ และ 3.545 ตามลำดับ) สำหรับข้าราชการสาย ค ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จะมี คุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหาร ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านการประจักษ์ตน มี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($r = 0.197, 0.224, 0.468, 0.246, 0.377, 0.522$ และ 0.310 ตามลำดับ) ส่วนคุณภาพชีวิต การทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ($r = 0.102$)



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดกาญจนบุรี มีวิธีดำเนินการศึกษาตามลำดับดังนี้

1. วิธีการศึกษา
2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา
3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
7. การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นที่จะศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Description research) โดยใช้วิธีการสำรวจ (Survey) โดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานด้วยตนเอง และให้เวลาในการตอบแบบสอบถามคนละ 5-7 วัน หลังจากนั้นจะรับแบบสอบถามคืนเพื่อนำมาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้แล้วนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมการผลิตภายในเขตจังหวัดสมุทรสาคร 425 คนและจังหวัดกาญจนบุรี 88 คน ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 513 คน

กลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้การคำนวณจากสูตร Yamane โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นทั้งสิ้น 278 คน แยกเป็น

- พนักงานในเขตจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 206 คน
- พนักงานในเขตจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 72 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อัตราเงินเดือน ที่อยู่ปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 9 ข้อ

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน มีข้อคำถามทั้งหมด 53 ข้อ ได้แก่

2.1 ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

มีข้อคำถาม 6 ข้อ

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

มีข้อคำถาม 7 ข้อ

2.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง

มีข้อคำถาม 8 ข้อ

2.4 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน

มีข้อคำถาม 5 ข้อ

2.5 ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน

มีข้อคำถาม 4 ข้อ

2.6 ด้านลักษณะการบริหาร

มีข้อคำถาม 11 ข้อ

2.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

มีข้อคำถาม 4 ข้อ

2.8 ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม

มีข้อคำถาม 8 ข้อ

3. ความผูกพันต่อองค์กร มีข้อคำถามทั้งหมด 16 ข้อ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดกาญจนบุรี แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยเป็นผู้สร้างแบบสอบถามด้วยตนเอง ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อัตราเงินเดือน ที่อยู่ปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน มีทั้งหมด 9 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยใช้แนวคำถามตามงานวิจัยของ อิศราภรณ์ รัตนชช (2550) มีข้อคำถามทั้งหมด 53 ข้อ โดยแบ่งเป็นรายด้านดังนี้

- | | |
|---|-------------------|
| 1. ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม | มีข้อคำถาม 6 ข้อ |
| 2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ | มีข้อคำถาม 7 ข้อ |
| 3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตน | มีข้อคำถาม 8 ข้อ |
| 4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน | มีข้อคำถาม 5 ข้อ |
| 5. ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน | มีข้อคำถาม 4 ข้อ |
| 6. ด้านลักษณะการบริหาร | มีข้อคำถาม 11 ข้อ |
| 7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว | มีข้อคำถาม 4 ข้อ |
| 8. ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม | มีข้อคำถาม 8 ข้อ |

เกณฑ์การให้คะแนนเป็นการกำหนดระดับคะแนนเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามนำไปใช้ประเมินข้อคำถามในแต่ละข้อว่าตนเองอยู่ในระดับใด จำนวน 53 ข้อ เป็นข้อคำถามแบบ Rating scale โดยแบ่งระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	5	คะแนน
มาก	4	คะแนน
ปานกลาง	3	คะแนน
น้อย	2	คะแนน
น้อยที่สุด	1	คะแนน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถามมาจากของ อิศราภรณ์ รัตนชช (2550) มีข้อคำถาม 16 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเป็นการกำหนดระดับคะแนนเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามนำไปใช้ประเมินข้อคำถามในแต่ละข้อว่าตนเองอยู่ในระดับใด จำนวน 16 ข้อ เป็นข้อคำถามแบบ Rating scale โดยแบ่งระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	5	คะแนน
มาก	4	คะแนน
ปานกลาง	3	คะแนน
น้อย	2	คะแนน
น้อยที่สุด	1	คะแนน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบได้โดยอิสระ

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับข้อความแล้วเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษา คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร ได้ให้ข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปใช้ทดลองกับพนักงานในเขตจังหวัดราชบุรี จำนวน 30 คน เพื่อนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัก (Crobach's Alpha) และได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อขอความช่วยเหลือในการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานในองค์กรในแต่ละแผนก โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนัดหมายหรือขออนุญาตมารับแบบสอบถามคืน

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้แก่พนักงานฝ่ายบุคคล เป็นจำนวนทั้งสิ้น 278 ชุด โดยแบ่งเป็นพนักงานในเขตจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 206 ชุด และพนักงานในเขตจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 72 ชุด ได้กลับคืนมา จำนวน 278 ชุด เป็นของจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 206 ชุด ของจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 72 ชุด แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแล้ววิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical package for the social sciences)

การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลภาคสนาม โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบเรียบร้อยแล้วไปเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม หลังจากดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. บันทึกข้อมูลลงในแบบบันทึกโดยเครื่องคอมพิวเตอร์
 3. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
 4. ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical package for the social sciences) ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ดังนี้
 - 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ
 - 4.2 ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 - 4.3 ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 - 4.4 ข้อมูลด้านความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยใช้การรวบรวมประโยค ข้อเสนอแนะ มาเขียนเรียงลำดับ หากมีประโยคที่ซ้ำกันก็ใช้จำนวนความถี่
- เกณฑ์ในการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อแปลความหมายในการวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยนำมาวัดแบบไลเคิร์ต สเกล (Likert scale) มาปรับใช้ในวิจัย ดังนี้
- | | | |
|-----------------------|---------------------|--------------------------------------|
| ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 | กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ | มากที่สุด หรือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 | กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ | มาก หรือ เห็นด้วย |
| ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 | กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ | ปานกลาง หรือ ไม่แน่ใจ |
| ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 | กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ | น้อย หรือ ไม่เห็นด้วย |
| ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 | กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ | น้อยที่สุด หรือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

(กุลฑริ ทรัพย์เพิ่มพูน 2550 : 50)

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดกาญจนบุรี มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครและเขตจังหวัดกาญจนบุรี

ประชากรที่ทำการศึกษา เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมการผลิตทั้งสิ้น 513 คน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 206 คน และพนักงานในจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 72 คน ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการใช้แบบสอบถาม ซึ่งได้รับความสนใจที่จะให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีจากผู้ตอบแบบสอบถาม และในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลได้จำนวนทั้งหมด 278 ชุด ซึ่งคิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ของจำนวนประชากรทั้งหมดที่ทำการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานอุตสาหกรรม
การผลิตในเขตจังหวัดกาญจนบุรี และสมุทรสาคร

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
อุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดกาญจนบุรี และสมุทรสาคร

ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

สำหรับข้อมูลส่วนที่ 1 นี้ เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อัตราเงินเดือน ที่อยู่ปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อัตราเงินเดือน ที่อยู่ปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

n = 206 : สมุทรสาคร

ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	64	31.07
หญิง	142	68.93
รวม	206	100
อายุ		
21-25 ปี	88	42.72
26-30 ปี	72	34.95
31-35 ปี	24	11.65
มากกว่า 35 ปี	22	10.68
รวม	206	100
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	0	0.00
มัธยมศึกษาหรือ ปวช.	24	11.65
อนุปริญญาหรือ ปวส.	32	15.53
สูงกว่าปริญญาตรี	8	3.88
รวม	206	100

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการสมรส		
โสด	120	58.25
สมรส	70	33.98
แยกกันอยู่	8	3.88
หม้าย	0	0.00
หย่า	8	3.88
รวม	206	100
อัตราเงินเดือน		
ต่ำกว่า 5,000 บาท	0	0.00
5,001-10,000 บาท	96	46.60
10,001-15,000 บาท	72	34.95
15,001-20,000 บาท	22	10.68
20,001-25,000 บาท	16	7.77
25,001-30,000 บาท	0	0.00
มากกว่า 30,001 บาท	0	0.00
รวม	206	100
ที่อยู่ปัจจุบัน		
หอพักของโรงงาน	24	11.65
บ้านพักของตนเอง	142	68.93
อื่น ๆ	0	0.00
รวม	206	100

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร		
น้อยกว่า 1 ปี	72	34.95
1 – 3 ปี	96	56.60
4 – 5 ปี	38	18.45
มากกว่า 5 ปี	0	0.00
รวม	206	100

ตารางที่ 2 พบว่า พนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 21-25 ปี ระดับการศึกษาส่วนมากจบการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด อัตรารายเงินเดือนส่วนใหญ่ประมาณ 5,001-10,000 บาท ที่อยู่ปัจจุบันอาศัยบ้านพักของตนเอง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรอยู่ในช่วง 1-3 ปี

ตารางที่ 3 จำนวนและ ร้อยละของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อัตรารายเงินเดือน ที่อยู่ปัจจุบันระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

n = 72 : กาญจนบุรี

ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	28	38.89
หญิง	44	61.11
รวม	72	100
อายุ		
21-25 ปี	12	16.67
26-30 ปี	20	27.78
31-35 ปี	8	11.11
มากกว่า 35 ปี	32	44.44
รวม	72	100

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	0	0.00
มัธยมศึกษาหรือ ปวช.	8	11.11
อนุปริญญาหรือ ปวส.	20	27.78
ปริญญาตรี	40	55.56
สูงกว่าปริญญาตรี	4	5.56
รวม	72	100
สถานภาพการสมรส		
โสด	28	38.89
สมรส	40	55.56
แยกกันอยู่	0	0.00
หม้าย	0	0.00
หย่า	4	5.56
รวม	72	100
อัตราเงินเดือน		
ต่ำกว่า 5,000 ปี	0	0.00
5,001-10,000 บาท	4	5.56
10,001-15,000 บาท	12	16.67
15,001-20,000 บาท	8	11.11
20,001-25,000 บาท	28	38.89
25,001-30,000 บาท	4	5.56
มากกว่า 30,001 บาท	16	22.22
รวม	72	100

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ที่อยู่ปัจจุบัน		
หอพักของโรงงาน	12	16.67
บ้านพักของตนเอง	48	66.67
บ้านเช่า	8	11.11
อื่นๆ	4	5.56
รวม	72	100
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร		
น้อยกว่า 1 ปี	12	16.67
1-3 ปี	4	5.56
4-5 ปี	4	5.56
มากกว่า 5 ปี	52	72.22
รวม	72	100

ตารางที่ 3 พบว่า พนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดกาญจนบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วงมากกว่า 35 ปี ระดับการศึกษาส่วนมากจบการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรสแล้ว อัตราเงินเดือนส่วนใหญ่ประมาณ 20,001-25,000 บาท ที่อยู่ปัจจุบันอาศัยอยู่บ้านพักของตนเอง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรอยู่ในช่วงมากกว่า 5 ปี

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามลักษณะการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

n = 206 : สมุทรสาคร

ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ลักษณะการทำงาน		
พนักงานในออฟฟิศ	96	46.60
หัวหน้าแผนก	70	33.98
พนักงานทั่วไป	40	19.42
รวม	206	100
ประสบการณ์ในการทำงาน		
เคยมีประสบการณ์การทำงานที่เหมือนกับโรงงาน	158	76.70
เคยมีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกับโรงงาน	8	3.88
ไม่เคยมีประสบการณ์การทำงานมาก่อน	40	100.00
รวม	206	100

ตารางที่ 4 พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาคร มีลักษณะการทำงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานในออฟฟิศ และประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่เคยมีประสบการณ์การทำงานที่เหมือนกับโรงงาน

พลังปัญญา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามลักษณะการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

n = 72 : กาญจนบุรี

ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ลักษณะการทำงาน		
พนักงานในออฟฟิศ	52	72.22
หัวหน้าแผนก	8	11.11
พนักงานทั่วไป	12	16.57
รวม	72	100
ประสบการณ์ในการทำงาน		
เคยมีประสบการณ์การทำงานที่เหมือนกับโรงงาน	28	38.89
เคยมีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกับโรงงาน	20	27.78
ไม่เคยมีประสบการณ์การทำงานมาก่อน	24	33.33
รวม	72	100

ตารางที่ 5 พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดกาญจนบุรี มีลักษณะการทำงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานในออฟฟิศ และเคยมีประสบการณ์ในการทำงานที่เหมือนกับโรงงานมาก่อน

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

n = 206 : สมุทรสาคร

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน	ระดับความเห็น					\bar{X}	(S.D.)	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม								
1.1 งานที่ท่านรับผิดชอบนั้น เหมาะสมกับเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ ที่ได้รับหรือไม่	77 37.38	6 46.60	33 16.02	-	-	4.21	0.70	มาก
1.2 เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อภาวะการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	46 22.33	136 66.02	24 11.65	-	-	4.11	0.57	มาก
1.3 เมื่อคิดคำนวณอย่างถี่ถ้วนแล้ว เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ที่ได้รับ คู่มีค่ากับความอดสาหัสของตนเอง	45 21.84	88 42.72	65 31.55	8 3.88	-	3.83	0.81	มาก
1.4 เมื่อเปรียบเทียบเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับของตนเองกับเพื่อนในระดับเดียวกันในหน่วยงานอื่น แล้วมีความใกล้เคียงทัดเทียมกัน	33 16.02	110 53.40	63 30.58	-	-	3.85	0.67	มาก
1.5 ท่านมีความพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ	55 26.70	87 42.23	57 27.67	7 3.40	-	3.92	0.82	มาก
1.6 เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความยุติธรรมและเหมาะสมดี	72 34.95	96 46.60	38 18.45	-	-	4.17	0.71	มาก
รวม						4.02	0.71	มาก

ตารางที่ 6 พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาคร มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมอยู่ในระดับมาก (\bar{X})

= 4.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่างานที่ได้รับผิดชอบนั้นเหมาะสมกับเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆที่ได้รับมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมาคือเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อภาวะการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.11$)

ตารางที่ 7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดกาญจนบุรี ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

n = 72 : กาญจนบุรี

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน	ระดับความเห็น					\bar{X}	(S.D.)	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.1 งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นเหมาะสมกับเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆที่ได้รับหรือไม่	16 22.22	40 55.56	12 16.67	4 5.56	-	3.94	0.79	มาก
1.2 เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อภาวะการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	12 16.67	40 55.56	8 11.11	8 11.11	4 5.56	3.67	1.06	มาก
1.3 เมื่อคิดคำนวณอย่างถี่ถ้วนแล้วเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆที่ได้รับ ค้ำกับความสามารถของตนเอง	11 15.28	36 50.00	20 27.78	-	5 6.94	3.67	0.98	มาก
1.4 เมื่อเปรียบเทียบเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับของตนเองกับเพื่อนในระดับเดียวกันในหน่วยงานอื่นแล้วมีความใกล้เคียงกัน	20 27.78	16 22.22	24 33.33	8 11.11	4 5.56	3.72	1.15	มาก
1.5 ท่านมีความพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ	12 16.67	33 45.83	11 15.28	8 11.11	8 11.11	3.46	1.22	ปานกลาง
1.6 เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความยุติธรรมและเหมาะสมดี	8 11.11	36 50.00	16 22.22	8 11.11	4 5.56	3.50	1.02	มาก
รวม						3.53	1.07	มาก

ตารางที่ 7 พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดกาญจนบุรี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่างานที่ได้รับผิดชอบนั้นเหมาะสมกับเงินเดือนและสวัสดิการ

อื่นๆที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมาคือเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับของตนกับเพื่อนในระดับเดียวกันในหน่วยงานอื่น แล้วมีความใกล้เคียงทัดเทียมกัน ($\bar{X} = 3.72$)

ตารางที่ 8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตใน เขตจังหวัดสมุทรสาครด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

n = 206 : สมุทรสาคร

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน	ระดับความเห็น					\bar{X}	(S.D.)	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
2.1 บริเวณที่ทำงานสะอาด แสงสว่างเพียงพอ มีระบบระบาย อากาศที่ดี/อากาศถ่ายเทสะดวก	75 36.41	91 44.17	40 19.42	-	-	4.17	0.73	มาก
2.2 หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่อง ใช้ที่มีคุณภาพและอยู่ในสภาพที่ ใช้ได้ดี	70 33.98	95 46.12	41 19.90	-	-	4.14	0.72	มาก
2.3 หน่วยงานมีการให้ความรู้แก่ บุคลากรให้ตระหนักถึงความ ปลอดภัยการป้องกันอุบัติเหตุ ต่างๆ และส่งเสริมสุขภาพในการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	39 18.93	126 61.17	41 19.90	-	-	3.99	0.63	มาก
2.4 หน่วยงานควบคุมการแพร่ กระจายของเชื้อโรคพาหะนำโรครวม ถึงการกำจัดขยะมูลฝอยอย่างอากาศ ที่ดี/อากาศถ่ายเท สะดวก	16 7.77	109 52.91	81 39.32	-	-	3.68	0.61	มาก
2.5 สภาพห้องน้ำมีความสะอาด มีการดูแลรักษาอย่างถูกสุขลักษณะ	23 11.17	135 65.53	39 18.93	9 4.37	-	3.83	0.67	มาก
2.6 หน่วยงานมีอุปกรณ์และระบบการ ป้องกันอุบัติเหตุในสภาพที่พร้อมใช้งาน	24 11.65	125 60.68	57 27.67	-	-	3.84	0.61	มาก

ตารางที่ 8 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงาน	ระดับความเห็น					\bar{X}	(S.D.)	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
2.7 ท่านมีความพอใจในสภาพ แวดล้อมการทำงาน	16.02	56.80	27.18	0.00	0.00	3.89	0.65	มาก
รวม						3.93	0.66	มาก

ตารางที่ 8 พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาคร มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบริเวณที่ทำงานสะอาดแสงสว่างเพียงพอ มีระบบระบายอากาศที่ดี/อากาศถ่ายเทสะดวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมาคือหน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่มีคุณภาพและอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดีเสมอ ($\bar{X} = 4.14$)

ตารางที่ 9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตใน เขตจังหวัดกาญจนบุรี ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

n = 72 : กาญจนบุรี

คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงาน	ระดับความเห็น					\bar{X}	(S.D.)	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
2.1 บริเวณที่ทำงานสะอาด แสงสว่างเพียงพอ มีระบบระบาย อากาศที่ดี/อากาศ ถ่ายเทสะดวก	24	32	11	2	3	4.00	0.99	มาก
2.2 หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องใช้ ที่มีคุณภาพและอยู่ในสภาพที่ ใช้ได้ดี	16	40	12	-	4	3.89	0.94	มาก
2.3 หน่วยงานมีการให้ความรู้ ตระหนักถึงความปลอดภัยและ ส่งเสริมสุข ภาพในการปฏิบัติงาน	24	32	12	4	-	4.06	0.85	มาก

ตารางที่ 9 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน	ระดับความเห็น					\bar{X}	(S.D.)	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
2.4 หน่วยงานควบคุมการแพร่กระจายของเชื้อโรคพาหะนำโรครวมถึงการกำจัดขยะมูลฝอยอย่างอากาศที่ดี/อากาศถ่ายเทสะดวก	16 22.22	41 56.94	8 11.11	3 4.17	4 5.56	3.86	0.99	มาก
2.5 สภาพห้องน้ำมีความสะอาดมีการดูแลรักษาอย่างถูกต้องสุขลักษณะ	8 11.11	24 33.33	20 27.78	7 9.72	5 6.94	3.54	1.15	มาก
2.6 หน่วยงานมีอุปกรณ์และระบบการป้องกันอุบัติเหตุในสภาพที่พร้อมใช้งาน	16 22.22	40 55.56	12 16.67	4 5.56	-	3.94	0.79	มาก
2.7 ท่านมีความพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน	8 11.11	38 52.78	17 23.61	5 6.94	4 5.56	3.57	0.98	มาก
รวม						3.73	0.94	มาก

ตารางที่ 9 พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดกาญจนบุรี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าหน่วยงานมีการให้ความรู้แก่บุคลากรให้ตระหนักถึงความปลอดภัยการป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ และส่งเสริมสุขภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.06$) บริเวณที่ทำงานสะอาดแสงสว่างเพียงพอ มีระบบระบายอากาศที่ดี/อากาศถ่ายเทสะดวก มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{X} = 4.00$)

ตารางที่ 10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของพนักงานในสำนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาคร ด้าน โอกาส
ในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง

n = 206 : สมุทรสาคร

คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงาน	ระดับความเห็น					\bar{X}	(S.D.)	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
3.1 หน่วยงานให้โอกาส ในการศึกษาต่อ ส่งไปประชุม หรือฝึกอบรมในหลักสูตร ต่างๆเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะ ในการปฏิบัติงาน	62 30.10	97 47.09	47 22.82	-	-	4.07	0.73	มาก
3.2 ในหน่วยงานรู้จักประชุม/ อบรมอยู่เสมอๆเพื่อเพิ่มความรู้ ข้อมูลข่าวสารและทักษะในการ ปฏิบัติงานแก่พนักงานให้สูงขึ้น	54 26.21	96 46.60	56 27.18	-	-	3.99	0.73	มาก
3.3 ท่านได้ใช้ความ สามารถในการปฏิบัติงานเต็ม ศักยภาพของตนเอง	32 15.53	94 45.63	73 35.44	7 3.40	-	3.73	0.76	มาก
3.4 ท่านมีอิสระในการแสดง ความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการปฏิบัติงาน เต็มศักยภาพของตนเอง	32 15.53	117 56.80	57 27.67	-	-	3.88	0.65	มาก
3.5 ท่านมีโอกาสได้ใช้ความ ความสามารถเพื่อ ประสิทธิภาพในการทำ งานและพัฒนาอย่างเต็มที่	38 18.45	96 46.60	72 34.95	-	-	3.83	0.71	มาก
3.6 ท่านมีโอกาสเสนอผลงาน จากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ของตนเองต่อหน่วยงาน	10 13.89	34 47.22	18 25.00	10 13.89	-	3.61	0.89	มาก

ตารางที่ 10 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงาน	ระดับความเห็น					\bar{X}	(S.D.)	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
3.7 ท่านสามารถตัดสินใจ แก้ปัญหาด้วยตนเองเมื่อการ ทำงานมีปัญหาและอุปสรรค	8 11.11	32 44.44	32 44.44	-	-	3.67	0.67	มาก
3.8 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็น ประสานงาน ปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องร่วมกันได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	8 11.11	48 66.67	10 13.89	6 8.33	-	3.81	0.74	มาก
รวม						3.94	0.72	มาก

ตารางที่ 10 พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาคร มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าหน่วยงานให้โอกาสในการศึกษาต่อ ส่งไปประชุมหรือฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.07$) และในหน่วยงานจัดประชุม/อบรมอยู่เสมอๆ เพื่อเพิ่มความรู้ข้อมูลข่าวสารและทักษะในการปฏิบัติงานแก่พนักงานให้สูงขึ้นรองลงมา ($\bar{X} = 3.99$)

ตารางที่ 11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตใน เขตจังหวัดกาญจนบุรี ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง

n = 72 : กาญจนบุรี

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน	ระดับความเห็น					\bar{X}	(S.D.)	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
3.1 หน่วยงานให้โอกาสในการศึกษาต่อส่งไปประชุมหรือฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	12 16.67	24 33.33	20 27.78	4 5.56	-	3.78	0.86	มาก
3.2 ในหน่วยงานจัดประชุม/อบรมอยู่เสมอๆ เพื่อเพิ่มความรู้ข้อมูลข่าวสาร และทักษะในการปฏิบัติงานแก่พนักงานให้สูงขึ้น	16 22.22	28 38.89	20 27.78	8 11.11	-	3.72	0.94	มาก
3.3 ท่านได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มศักยภาพของตน	12 16.67	36 50.00	23 31.94	1 1.39	-	3.83	0.71	มาก
3.4 คิดเห็นด้านการปฏิบัติงานหรือนโยบายในการปฏิบัติงานเต็มศักยภาพของตนเอง	8 11.11	40 55.56	16 22.22	8 11.11	-	3.67	0.82	มาก
3.5 ท่านมีโอกาสดำเนินการความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนาอย่างเต็มที่	12 16.67	35 48.61	25 34.72	-	-	3.82	0.69	มาก
3.6 ท่านมีโอกาสนเสนอผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองต่อหน่วยงาน	10 13.89	34 47.22	18 25.00	10 13.89	-	3.61	0.89	มาก

ตารางที่ 11 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงาน	ระดับความเห็น					\bar{X}	(S.D.)	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
3.7 ท่านสามารถตัดสินใจ แก้ปัญหาด้วยตนเองเมื่อการ ทำงานมีปัญหาและอุปสรรค	8 11.11	32 44.44	32 44.44	-	-	3.67	0.67	มาก
3.8 ท่านสามารถแสดงความคิด เห็นประสานงาน ปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องร่วมกันได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	8 11.11	48 66.67	10 13.89	6 8.33	-	3.81	0.74	มาก
รวม						3.72	0.75	มาก

ตารางที่ 11 พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดกาญจนบุรี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าท่านได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มศักยภาพของตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมาคือท่านมีโอกาสดำเนินการรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนาอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.82$)

ตารางที่ 12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตใน เขตจังหวัดสมุทรสาคร ด้าน
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

n = 206 : สมุทรสาคร

คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงาน	ระดับความเห็น					\bar{X}	(S.D.)	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
4.1 ท่านได้รับมอบหมาย ภารกิจและการทำงานที่เพิ่มขึ้น สม่ำเสมอ	77 37.37	112 54.36	17 8.25	-	-	4.29	0.61	มาก
4.2 หน่วยงานเปิดโอกาสให้ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ง่าย	47 22.82	120 58.25	39 18.93	-	-	4.04	0.65	มาก
4.3 การปฏิบัติงานในโรงงาน เปิดโอกาสได้รับความก้าวหน้า	56 27.18	77 37.38	73 35.44	-	-	3.92	0.79	มาก
4.4 การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ใน หน่วยงานเป็นไปด้วยความ	41 19.90	112 54.36	53 25.72	-	-	3.94	0.68	มาก
4.5 หน่วยงานให้ความสำคัญ กับการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงาน	24 11.65	126 61.16	56 27.18	-	-	3.84	0.61	มาก
รวม						4.01	0.67	มาก

ตารางที่ 12 พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาคร มีระดับ
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานในระดับมาก (\bar{X} =
4.01) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าท่านได้รับมอบหมายภารกิจและการทำงานที่เพิ่มขึ้นสม่ำเสมอมี
ค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก (μ = 4.29) รองลงมาคือหน่วยงานเปิดโอกาสให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น
ได้ง่าย (\bar{X} = 4.04)

ตารางที่ 13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดกาญจนบุรีด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

n = 72 : กาญจนบุรี

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน	ระดับความเห็น					\bar{X}	(S.D.)	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
4.1 ท่านได้รับมอบหมายภารกิจและการทำงานที่เพิ่มขึ้นสม่ำเสมอ	4	41	27	-	-	3.68	0.58	มาก
4.2 หน่วยงานเปิดโอกาสให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ง่าย	3	13	29	18	9	2.76	1.03	ปานกลาง
4.3 การปฏิบัติงานในโรงงานเปิดโอกาสให้ได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ	12	16	24	12	-	3.61	1.67	มาก
4.4 การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม	5	19	31	5	12	3.00	1.14	ปานกลาง
4.5 หน่วยงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน	3	45	18	6	-	3.63	0.7	มาก
รวม						3.34	1.02	ปานกลาง

ตารางที่ 13 พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดกาญจนบุรี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าท่านได้รับมอบหมายภารกิจและการทำงานที่เพิ่มขึ้นสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.68$) รองลงมาคือหน่วยงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน ($\bar{X} = 3.63$)

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตใน เขตจังหวัดสมุทรสาคร ด้าน ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน

n = 206 : สมุทรสาคร

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน	ระดับความเห็น					\bar{X}	(S.D.)	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
5.1 พนักงานในหน่วยงานมีความเป็นมิตรต่อกันเป็นอย่างดี	41 19.90	101 49.03	64 31.07	-	-	3.89	0.71	มาก
5.2 พนักงานทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาในการทำงานและได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันแก้ไขปัญหา	47 22.82	86 41.75	73 35.44	-	-	3.87	0.76	มาก
5.3 หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานพนักงานได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์กัน	62 30.10	96 46.60	48 23.30	-	-	4.07	0.73	มาก
5.4 ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	53 25.73	121 58.74	32 15.53	-	-	4.10	0.64	มาก
รวม						3.98	0.71	มาก

ตารางที่ 14 พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาคร มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมาคือหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ปฏิสัมพันธ์กันเสมอๆ ($\bar{X} = 4.07$)

ตารางที่ 15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตใน เขตจังหวัดกาญจนบุรี ด้าน
ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน

n = 72 : กาญจนบุรี

คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงาน	ระดับความเห็น					\bar{X}	(S.D.)	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
5.1 พนักงานในหน่วยงานมี ความเป็นมิตรต่อกัน เป็นอย่างดี	12 16.67	56 77.78	3 4.17	1 1.39	-	4.65	4.73	มาก ที่สุด
5.2 พนักงานทุกระดับมีโอกาส รับทราบปัญหาในการทำงาน และได้แสดงความคิดเห็น ร่วมกันแก้ไขปัญหา	10 13.89	50 69.44	12 16.67	-	-	3.97	0.56	มาก
5.3 หน่วยงานมีการจัดกิจกรรม ที่ส่งเสริมให้พนักงาน ได้มี โอกาสพบปะสังสรรค์ ปฏิสัมพันธ์กันเสมอๆ	14 19.44	22 30.56	19 26.39	9 12.50	-	3.79	1.02	มาก
5.4 ท่านได้รับคำแนะนำและ ความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงานอยู่เสมอ	8 11.11	49 68.06	13 18.06	2 2.78	-	3.88	0.63	มาก
รวม						4.07	1.74	มาก

ตารางที่ 15 พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดกาญจนบุรี มีระดับ
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่าพนักงานในหน่วยงานมีความเป็นมิตรต่อกันเป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ($\bar{X} =$
4.65) รองลงมาคือพนักงานทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาในการทำงานและได้แสดงความคิด
เห็นร่วมกันแก้ไข ($\bar{X} = 3.97$)

ตารางที่ 16 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตใน เขตจังหวัดสมุทรสาคร ด้าน
ลักษณะการบริหาร

n = 206 : สมุทรสาคร

คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงาน	ระดับความเห็น					\bar{X}	(S.D.)	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
6.1 หน่วยงานมีนโยบายในการ บริหารงานที่ดี	61 29.61	113 54.85	32 15.53	-	-	4.14	0.66	มาก
6.2 หน่วยงานกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของพนักงาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อย่างเหมาะสม	87 42.23	56 27.18	63 30.58	-	-	4.12	0.85	มาก
6.3 การบริหารงานในหน่วยงาน มีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่ แน่นอนชัดเจน	56 27.18	117 56.80	25 12.14	8 3.88	-	4.07	0.74	มาก
6.4 ขั้นตอนการบริหารใน หน่วยงานมีความคล่องตัว รวดเร็ว	23 11.17	135 65.53	48 23.30	-	-	3.88	0.58	มาก
6.5 ทุกคนในหน่วยงานได้รับ ความเสมอภาคในเรื่องกฎ ระเบียบ การประเมิน ค่าตอบแทน สวัสดิการ	32 15.53	150 72.82	16 7.77	8 3.88	-	4.00	0.63	มาก
6.6 การปฏิบัติงานของ ผู้บังคับบัญชาทำให้รู้สึก ว่าตนเองมีคุณค่า	25 12.14	133 64.56	48 23.30	-	-	3.89	0.59	มาก
6.7 มีการประชุมแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ	55 26.70	87 42.23	64 31.07	-	-	3.96	0.76	มาก
6.8 ระบบการพิจารณาความดี ความชอบการเลื่อนตำแหน่งใน ปัจจุบันมีความเหมาะสมดีแล้ว	69 33.50	57 27.67	73 35.44	7 3.40	-	3.91	0.91	มาก

ตารางที่ 16 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงาน	ระดับความเห็น					\bar{X}	(S.D.)	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
6.9 ผู้บังคับบัญชาได้ติดตาม ผลงาน ของพนักงานทุกคน	40 19.417	87 42.233	79 38.35	-	-	3.81	0.74	มาก
6.10 ผู้บังคับบัญชาได้ช่วยเหลือ เสนอแนะแก้ไข ปัญหาตามความเหมาะสม	32 15.53	127 61.65	31 15.05	16 7.77	-	3.85	0.77	มาก
6.11 ท่านมีความคิดเห็นต่อ ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานโดย อิสระ	64 31.07	77 37.38	65 31.55	-	-	4.00	0.79	มาก
รวม						3.97	0.73	มาก

ตารางที่ 16 พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาคร มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารอยู่ในระดับที่มาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าหน่วยงานมีนโยบายในการบริหารงานที่ดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมาคือหน่วยงานกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ของพนักงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.12$)

ตารางที่ 17 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตใน เขตจังหวัดกาญจนบุรี ด้าน
ลักษณะการบริหารงานที่ดี

n = 72 : กาญจนบุรี

คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงาน	ระดับความเห็น					\bar{X}	(S.D.)	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
6.1 หน่วยงานมีนโยบายในการ บริหารงานที่ดี	20	40	10	2	-			
บริหารงานที่ดี	27.78	55.56	13.89	2.78		4.08	0.73	มาก
6.2 หน่วยงานกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของพนักงานตามมาตร ฐานกำหนดตำแหน่งอย่าง เหมาะสม	16	40	16	-	-			
	22.22	55.56	22.22			4.00	0.67	มาก
6.3 การบริหารงานในหน่วยงาน มีการแบ่งสาย การบังคับบัญชาที่ แน่นอนชัดเจน	23	37	9	3	-			
	31.94	51.39	12.50	4.17		4.11	0.78	มาก
6.4 ขั้นตอนการบริหารใน หน่วยงานมีความคล่อง ตัวรวดเร็ว	4	44	20	4	-			
	5.56	61.11	27.78	5.56		3.94	0.92	มาก
6.5 ทุกคนในหน่วยงานได้รับ ความเสมอภาคใน เรื่องกฎระเบียบ การ ประเมิน ค่าตอบแทน สวัสดิการ	17	41	14	-	-			
	23.61	56.94	19.44			4.04	0.66	มาก
6.6 การปฏิบัติของผู้บังคับ บัญชาทำให้รู้สึกว่าคุณ มีคุณค่า	8	36	24	4	-			
	11.11	50.00	33.33	5.56		3.67	0.75	มาก
6.7 มีการประชุมแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	8	36	22	6	-			
	11.11	50.00	30.56	8.33		3.64	0.79	มาก

ตารางที่ 17 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงาน	ระดับความเห็น					\bar{X}	(S.D.)	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
6.8 ระบบการพิจารณาการเลื่อน ตำแหน่งมีความ เหมาะสมดีแล้ว	-	28 38.89	32 44.44	5 6.94	7 9.72	3.13	0.92	มาก
6.9 ผู้บังคับบัญชาได้ติดตาม ผลงาน ของพนักงานทุกคน	4 5.56	40 55.56	20 27.78	8 11.11	-	3.56	0.77	มาก
6.10 ผู้บังคับบัญชาได้ช่วยเหลือ เสนอแนะแก้ไข ปัญหาตามความเหมาะสม	4 5.56	38 52.78	22 30.56	8 11.11	-	3.57	0.84	มาก
6.11 ท่านมีความคิดเห็นต่อ ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานโดย อิสระ	-	46 63.89	18 25.00	8 11.11	-	3.53	0.69	มาก
รวม						3.75	0.77	มาก

ตารางที่ 17 พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดกาญจนบุรี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารที่ดีในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการบริหารงานในหน่วยงานมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่แน่นอนชัดเจนมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมาคือหน่วยงานมีนโยบายในการบริหารงานที่ดี ($\bar{X} = 4.08$)

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 18 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของพนักงานในสำนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาคร ด้านความ
สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

n = 206 : สมุทรสาคร

คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงาน	ระดับความเห็น					\bar{X}	(S.D.)	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
7.1 ท่านพอใจในความสมดุล ของช่วงเวลาของ การทำงานและช่วงเวลา ที่อิสระจากงานในแต่ละวัน	54 26.21	120 58.25	32 15.53	-	-	4.11	0.64	มาก
7.2 ท่านสามารถวางแผน การทำกิจกรรมต่างๆใน ชีวิตไว้ล่วงหน้าได้	47 22.82	113 54.85	39 18.93	7 3.40	-	3.97	0.75	มาก
7.3 ท่านมีเวลาที่จะใช้ชีวิตตาม บทบาทสามี,ภรรยา บิดา,มารดาหรือบุตรที่ดีได้	53 25.73	113 54.85	40 19.42	-	-	4.06	0.67	มาก
7.4 ท่านสามารถแบ่งเวลาในการ ทำงาน,เวลาส่วนตัว,เวลา สำหรับ ครอบครัวและสังคมได้ เหมาะสม	54 26.21	97 47.09	55 26.70	-	-	4.00	0.73	มาก
รวม						4.04	0.70	มาก

ตารางที่ 18 พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาคร มีระดับ
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าท่านพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและ
ช่วงเวลาที่อิสระจากงานในแต่ละวันมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมาคือท่านมี
เวลาที่จะใช้ชีวิตตามบทบาทสามี ภรรยา บิดา มารดาหรือบุตรที่ดีได้ ($\bar{X} = 4.06$)

ตารางที่ 19 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตใน เขตจังหวัดกาญจนบุรี ด้าน
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

n = 72 : กาญจนบุรี

คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงาน	ระดับความเห็น					\bar{X}	(S.D.)	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
7.1 ท่านพอใจในความสมดุล ของช่วงเวลาการทำงานและเวลาอิสระ	10	42	14	6	-	3.78	0.79	มาก
7.2 ท่านสามารถวางแผน การทำกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้	4	56	8	4	-	3.83	0.61	มาก
7.3 ท่านมีเวลาที่จะใช้ชีวิตตาม บทบาทสามี,ภรรยา,บิดา,มารดา หรือบุตรที่ดีได้	-	54	10	8	-	3.64	0.68	มาก
7.4 ทำงานประจำ,เวลาส่วนตัว, เวลาสำหรับ ครอบครัวและสังคมได้ อย่างเหมาะสม	4	44	16	8	-	3.61	0.76	มาก
รวม						3.72	0.71	มาก

ตารางที่ 19 พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดกาญจนบุรี มีระดับ
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวในระดับมาก
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าท่านสามารถวางแผนการทำกิจกรรมต่างๆในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมาคือท่านพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของ
การทำงานและช่วงเวลาที่อิสระจากงานในแต่ละวัน ($\bar{X} = 3.78$)

ตารางที่ 20 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาคร ด้าน
ความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม

n = 206 : สมุทรสาคร

คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงาน	ระดับความเห็น					\bar{X}	(S.D.)	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
8.1 หน่วยงานได้รับการยอมรับ ว่ามีความสำคัญ ต่อสังคมโดยรวม	56 27.18	126 61.17	24 11.65	-	-	4.16	0.61	มาก
8.2 ท่านมีความภูมิใจในการเป็น พนักงานในหน่วยงานแห่งนี้	45 21.84	145 70.39	16 7.77	-	-	4.14	0.53	มาก
8.3 พนักงานทั่วไปมีมุมมอง ต่อในแง่บวก	14 6.80	152 73.79	40 19.42	-	-	3.87	0.49	มาก
8.4 ท่านรู้สึกภูมิใจและมีความ กระตือรือร้นในการทำงานเมื่อ ได้รับคำชม	17 8.25	117 56.80	72 34.95	-	-	3.73	0.6	มาก
8.5 ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่สร้าง ความสำเร็จให้กับ องค์กรและสังคม	57 27.67	93 45.15	56 27.18	-	-	4.00	0.74	มาก
8.6 องค์กรให้ความร่วมมือกับ หน่วยงานภายนอกอื่น ๆ เพื่อจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุนสาธารณประโยชน์ต่อ ชุมชนและสังคม	80 38.83	85 41.26	41 19.90	-	-	4.19	0.74	มาก
8.7 ท่านอยากแนะนำให้เพื่อนๆ มาทำงานที่หน่วยงานแห่งนี้	73 35.44	117 56.80	16 7.77	-	-	4.28	0.59	มาก
8.8 ท่านยินดีและเต็มใจให้ใครๆ ทราบว่ ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน	38 18.45	104 50.49	64 31.07	-	-	3.92	0.74	มาก
รวม						4.04	0.63	มาก

ตารางที่ 20 พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาคร มีระดับ
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =

4.04) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าท่านอยากแนะนำให้เพื่อนๆ มาทำงานที่หน่วยงานแห่งนี้มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมาคือองค์กรให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกอื่นๆ เพื่อจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนสาธารณสุขประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม ($\bar{X} = 4.19$) ตารางที่ 21 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตใน เขตจังหวัดกาญจนบุรี ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม

n = 72 : กาญจนบุรี

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน	ระดับความเห็น					\bar{X}	(S.D.)	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
8.1 หน่วยงานได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม	16 22.22	38 52.78	14 19.44	3 4.17	1 1.39	3.90	0.84	มาก
8.2 ท่านมีความภูมิใจในการเป็นพนักงานในหน่วยงานแห่งนี้	16 22.22	40 55.56	16 22.22	-	-	4.00	0.67	มาก
8.3 พนักงานทั่วไปมีมุมมองต่อหน่วยงานในแง่บวก	12 16.67	40 55.56	16 22.22	4 5.56	-	3.83	0.77	มาก
8.4 ท่านรู้สึกภูมิใจและมีความกระตือรือร้นในการทำงานเมื่อได้รับคำชม	11 15.28	43 59.72	17 23.61	1 1.39	-	3.89	0.66	มาก
8.5 ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างความสำเร็จให้กับองค์กรและสังคม	6 8.33	42 58.33	15 20.83	9 12.50	-	3.63	0.81	มาก
8.6 องค์กรให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกอื่นๆ เพื่อจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนสาธารณสุขประโยชน์ต่อชุมชน	16 22.22	46 63.89	10 13.89	-	-	4.08	0.59	มาก

ตารางที่ 21 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน	ระดับความเห็น					\bar{X}	(S.D.)	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
8.7 ท่านอยากแนะนำให้เพื่อนๆ มาทำงานที่หน่วยงานแห่งนี้	12 16.67	44 61.11	16 22.22	-	-	3.94	0.63	มาก
8.8 ท่านยินดีและเต็มใจให้ใครๆ ทราบว่าปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน	16 22.22	35 48.61	21 29.17	-	-	3.93	0.72	มาก
รวม						3.90	0.71	มาก

ตารางที่ 21 พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดกาญจนบุรี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคมค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าองค์กรให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกอื่นๆ เพื่อจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนสาธารณประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมาคือท่านมีความภูมิใจในการเป็นพนักงานในหน่วยงานแห่งนี้ ($\bar{X} = 4.00$)

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานใน
สำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครในภาพรวม

n = 206 : สมุทรสาคร

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน	\bar{X}	(S.D.)	แปลผล
1. ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	4.02	0.71	มาก
2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	3.93	0.66	มาก
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตน	3.94	0.72	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	4.01	0.67	มาก
5. ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	3.98	0.71	มาก
6. ด้านลักษณะการบริหาร	3.97	0.73	มาก
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	4.04	0.7	มาก
8. ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม	4.04	0.63	มาก

ตารางที่ 22 พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาคร มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวและด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.01$)

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานใน
สำนักอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดกาญจนบุรีในภาพรวม

n = 72 : กาญจนบุรี

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน	\bar{X}	(S.D.)	แปลผล
1. ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.53	1.04	มาก
2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	3.84	0.96	มาก
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตน	3.74	0.79	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.34	1.02	ปานกลาง
5. ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	4.07	1.74	มาก
6. ด้านลักษณะการบริหาร	3.75	0.77	มาก
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.72	0.71	มาก
8. ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม	3.90	0.71	มาก

ตารางที่ 23 พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดกาญจนบุรี มีระดับ
คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาคือ
ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ($\bar{X} = 3.90$)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 24 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาคร

n = 206 : สมุทรสาคร

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน	ระดับความเห็น					\bar{X}	(S.D.)	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. องค์กรแห่งนี้ เป็นหน่วยงานที่มีศักดิ์ศรี								
ทัดเทียมกับองค์กรอื่น	24	175	7	-	-			
ในระดับเดียวกัน	11.65	84.95	3.40			4.08	0.38	มาก
2. องค์กรแห่งนี้ เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่ง สำหรับเลือกงาน	8	157	41	-	-			
	3.88	76.21	19.90			3.84	0.46	มาก
3. ท่านจะชี้แจงกล่าวแก่ในทันทีที่ได้ยินคนอื่นพูดถึงองค์กร ในทางที่เสียหาย	32	70	104	-	-			
	15.53	33.98	50.49			3.65	0.74	มาก
4. ท่านคิดคำนึงถึงจุดเด่นขององค์กรอยู่เสมอ	53	97	49	7	-			
	25.73	47.09	23.79	3.40		3.95	0.8	มาก
5. ท่านเต็มใจใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อทำงาน ขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ	79	110	17	-	-			
	38.35	53.40	8.25			4.30	0.61	มาก
6. ท่านทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลังความรู้ความสามารถ	72	77	57	-	-			
	34.95	37.38	27.67			4.07	0.79	มาก
7. ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาแม้ว่าผลตอบแทนจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย	48	94	64	-	-			
	23.30	45.63	31.07			3.92	0.74	มาก
8. ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุกๆด้าน	17	125	64	-	-			
	8.25	60.68	31.07			3.77	0.59	มาก

ตารางที่ 24 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงาน	ระดับความเห็น					\bar{X}	(S.D.)	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
9. ท่านพร้อมที่จะทำงานหนัก เพื่อความก้าวหน้า ขององค์กร	63 30.58	78 37.86	65 31.55	-	-	3.99	0.79	มาก
10. ท่านยินดีที่จะทำงานที่มี ต่อไปแม้ว่าหน่วย งานอื่นจะให้ผลตอบแทน ที่มากกว่า	62 30.10	119 57.77	25 12.14	-	-	4.18	0.63	มาก
11. ท่านจะปฏิบัติงานใน องค์กรไปจนกว่าจะ หมดความสามารถในการ ปฏิบัติงาน	39 18.93	103 50.00	64 31.07	-	-	3.88	0.70	มาก
12. ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่ อื่นแม้มีโอกาส	39 18.93	103 50.00	47 22.82	17 8.25	-	3.80	0.84	มาก
13. ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้ว ที่มาทำงานที่แห่งนี้	17 8.25	115 55.83	65 31.55	9 4.37	-	3.68	0.69	มาก
14. องค์กรแห่งนี้มีส่วน บันดาลให้เกิดการผลิต ผลงานที่ดี	70 33.98	63 30.58	73 35.44	-	-	3.99	0.84	มาก
15. การบริหารงานขององค์กร ในปัจจุบันเป็น รูปแบบการบริหารที่มี ประสิทธิภาพ	30 14.56	143 69.42	33 16.02	-	-	3.99	0.55	มาก
16. ท่านเห็นด้วยกับนโยบาย หลายประการขององค์กร	-	163 79.13	43 20.87	-	-	3.79	0.41	มาก

ตารางที่ 24 พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาคร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมาก พบว่าค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดคือท่านเต็มใจใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อทำงาน ขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.30$) และท่านยินดีที่จะทำงานที่มีต่อไปแม้ว่าหน่วยงานอื่นจะให้ผลตอบแทนที่มากกว่า ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมา

ตารางที่ 25 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดกาญจนบุรี

n = 72 : กาญจนบุรี

คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงาน	ระดับความเห็น					\bar{X}	(S.D.)	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. องค์กรแห่งนี้ เป็นหน่วยงานที่มีศักดิ์ศรีทัดเทียมกับองค์กรอื่นในระดับเดียวกัน	24 33.33	40 55.56	8 11.11	-	-	4.22	0.63	มาก
2. องค์กรแห่งนี้เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่ง สำหรับการเลือกงาน	29 40.28	35 48.61	8 11.11	-	-	4.29	0.66	มาก
3. ท่านจะชี้แจงกล่าวแก้ในทันทีที่ได้ยินคนอื่นพูดถึงองค์กรในทางที่เสียหาย	14 19.44	27 37.50	28 38.89	3 4.17	-	3.72	0.83	มาก
4. ท่านคิดคำนึงถึงจุดเด่นขององค์กรอยู่เสมอ	13 18.06	33 45.83	24 33.33	2 2.78	-	3.60	1.06	มาก
5. ท่านเต็มใจใช้ความรู้ ความสามารถทักษะเพื่อทำงาน ขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ	12 16.67	39 54.17	21 29.17	-	-	3.88	0.67	มาก
6. ท่านทำงานอย่างเต็มที่เต็มความรู้ความสามารถ	16 22.22	42 58.33	10 13.89	4 5.56	-	3.97	0.77	มาก
7. ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาแม้ว่าผลตอบแทนจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย	12 16.67	36 50.00	22 30.56	2 2.78	-	3.81	0.74	มาก
8. ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุกๆด้าน	15 20.83	33 45.83	24 33.33	-	-	3.88	0.73	มาก
9. ท่านพร้อมที่จะทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	11 15.28	31 43.06	22 30.56	5 6.94	3 4.17	3.58	0.98	มาก

ตารางที่ 25 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน	ระดับความเห็น					\bar{X}	(S.D.)	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
10. ท่านยินดีที่จะทำงานที่มีต่อไปแม้ว่าหน่วยงานอื่นจะให้ผลตอบแทนที่มากกว่า	8 11.11	44 61.11	12 16.67	8 11.11	0	3.72	0.81	มาก
11. ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรไปจนกว่าจะหมดความสามารถในการปฏิบัติงาน	20 27.78	36 50.00	12 16.67	4 5.56	-	4.00	0.83	มาก
12. ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส	4 5.56	42 58.33	22 30.56	4 5.56	-	3.64	0.68	มาก
13. ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่แห่งนี้	22 30.56	38 52.78	6 8.33	6 8.33	-	4.06	0.85	มาก
14. องค์กรแห่งนี้มีส่วนบันดาลให้เกิดการผลิตผลงานที่ดี	12 16.67	42 58.33	18 25.00	0	-	3.92	0.65	มาก
15. การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบันเป็นรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ	8 11.11	52 72.22	8 11.11	4 5.56	-	3.89	0.66	มาก
16. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร	8 11.11	52 72.22	6 8.33	6 8.33	-	3.86	0.72	มาก

ตารางที่ 25 พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดกาญจนบุรีมีระดับความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมาก พบว่าค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดคือองค์กรแห่งนี้เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่ง สำหรับการเลือกงาน ($\bar{X} = 4.29$) และมีองค์กรแห่งนี้ เป็นหน่วยงานที่มีศักดิ์ศรีทัดเทียมกับองค์กรอื่นในระดับเดียวกัน ($\bar{X} = 4.22$)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานของอุตสาหกรรม
การผลิตในเขตจังหวัดกาญจนบุรี และสมุทรสาคร

จากการหาค่าเฉลี่ยต่างๆ ข้างต้น นำมาทำการทดสอบหาค่าแตกต่างด้วยโปรแกรม
สำเร็จรูป เพื่อหาผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขต
จังหวัดกาญจนบุรี และสมุทรสาคร ดังนี้

สมมติฐานเพื่อการทดสอบระดับความแปรปรวน คือ

H0 : กรณีระดับค่าความแปรปรวนเท่ากัน

H1 : กรณีระดับความแปรปรวนไม่เท่ากัน

การประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่า Sig. 0.051 จึงไม่
สามารถปฏิเสธ H0 ได้ สรุปผลการทดสอบจึงได้ว่าคุณภาพชีวิตของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิต
ในเขตจังหวัดกาญจนบุรี และสมุทรสาครมีระดับค่าความแปรปรวนเท่ากัน

ดังนั้น จะได้สมมติฐานเพื่อการทดสอบการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน
ในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดกาญจนบุรี และสมุทรสาคร ดังนี้
กำหนดให้

H0 : กรณีระดับคุณภาพชีวิตมีความเท่ากัน

H1 : กรณีระดับคุณภาพชีวิตมีความไม่เท่ากัน

ตารางที่ 26 ตารางการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตใน
เขตจังหวัดกาญจนบุรี และสมุทรสาคร

	จังหวัด	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	Sig.
Q	กาญจนบุรี	72	3.7552	.77338	.09114	0.013
	สมุทรสาคร	206	3.9838	.63157	.04400	

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

การประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่า Sig. 0.013 จึง
ปฏิเสธ H0 สรุปผลการทดสอบจึงได้ว่าคุณภาพชีวิตของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขต
จังหวัดกาญจนบุรี และสมุทรสาครมีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยของทั้งสองจังหวัด จะเห็นได้ว่าระดับคุณภาพชีวิตของ
พนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาคร ($\bar{X} = 3.9838$) สูงกว่าจังหวัดกาญจนบุรี
($\bar{X} = 3.7552$) เล็กน้อย

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสำนักงาน
ของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดกาญจนบุรี และสมุทรสาคร

จากการหาค่าเฉลี่ยต่างๆ ข้างต้น นำมาทำการทดสอบหาค่าแตกต่างด้วยโปรแกรม
สำเร็จรูป เพื่อหาผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิต
ในเขตจังหวัดกาญจนบุรี และสมุทรสาคร ดังนี้

สมมติฐานเพื่อการทดสอบระดับความแปรปรวน คือ

H0 : กรณีระดับค่าความแปรปรวนเท่ากัน

H1 : กรณีระดับความแปรปรวนไม่เท่ากัน

การประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่า Sig. 0.181 จึงไม่
สามารถปฏิเสธ H0 ได้ สรุปผลการทดสอบจึงได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
อุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดกาญจนบุรี และสมุทรสาครมีระดับค่าความแปรปรวนเท่ากัน

ดังนั้น จะได้สมมติฐานเพื่อการทดสอบการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดกาญจนบุรี และสมุทรสาคร ดังนี้
กำหนดให้

H0 : กรณีระดับความผูกพันต่อองค์กรมีความเท่ากัน

H1 : กรณีระดับความผูกพันต่อองค์กรมีความไม่เท่ากัน

ตารางที่ 27 ตารางการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรม
การผลิตในเขตจังหวัดกาญจนบุรี และสมุทรสาคร

	จังหวัด	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	Sig.
MEAN	กาญจนบุรี	72	3.8767	.70328	.08288	0.531
	สมุทรสาคร	206	3.9299	.58831	.04099	

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

การประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่า Sig. 0.531 จึงไม่
สามารถปฏิเสธ H0 ได้ สรุปผลการทดสอบจึงได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
อุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดกาญจนบุรี และสมุทรสาครมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่
แตกต่างกัน และเมื่อทำการเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยของทั้งสองจังหวัด จะเห็นได้ว่าระดับความ

ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาคร ($\bar{X} = 3.9299$) ที่มากกว่าจังหวัดกาญจนบุรี ($\bar{X} = 3.8767$) เล็กน้อย

ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

จากการตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาคร และเขตจังหวัดกาญจนบุรี ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1.สวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร
2. ระเบียบ ขั้นตอนของระบบการทำงาน มีมากเกินไปทำให้การทำงานมีความล่าช้า
3. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้ค่อนข้างซับซ้อน

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะนำเสนอ วัตถุประสงค์การวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้และการศึกษาครั้งต่อไป รายละเอียดดังนี้

วัตถุประสงค์

1. ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดกาญจนบุรี
2. ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดกาญจนบุรี
3. ศึกษาความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดกาญจนบุรี

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 425 คน และจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 88 คน ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 513 คน กลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้คำนวณจากสูตร Yamane โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นทั้งสิ้น 278 คน ได้แก่ พนักงานจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 206 คน และพนักงานจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 72 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อความ จำนวน 9 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถาม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 53 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยข้อคำถาม 16 ข้อ และส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS หาค่าสถิติพื้นฐานเพื่อใช้บรรยายลักษณะของข้อมูล ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

สรุปผลการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นระดับมากทุกข้อ โดยข้อการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อทำงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อการชี้แจงกล่าวแก่ทันทีที่ได้ยินบุคคลอื่นพูดถึงองค์กรในทางที่เสียหาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นระดับมากทุกข้อ โดยข้อองค์กรแห่งนี้เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งสำหรับการเลือกงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อความพร้อมที่จะทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมพนักงานทั้ง 2 จังหวัดมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในเขตจังหวัดสมุทรสาครมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าพนักงานในเขตจังหวัดกาญจนบุรี ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมพนักงานทั้ง 2 จังหวัดมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลวิจัยการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาคร และเขตจังหวัดกาญจนบุรี สามารถอภิปรายผลดังนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาคร และเขตจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมพนักงานทั้ง 2 จังหวัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเหมือนกันทั้ง 2 จังหวัด แต่ต่างกันในด้านของความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของพนักงานในจังหวัดกาญจนบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ผลในการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดตรัง (2551) ซึ่งพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสิทธิของลูกจ้าง รองลงมาคือ ด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านงาน

และขอบเขตชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และระดับคุณภาพชีวิตที่อยู่ระดับปานกลางแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาคร และเขตจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นระดับมากทุกข้อ

ผลในการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ สุพาณี ไทยเจริญ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานผลิตน้ำการประปานครหลวง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ และระดับความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหาร ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรเชิงบวกอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ระยะเวลาการทำงาน รายได้ในแต่ละเดือน และระดับความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร แต่เป็นความสัมพันธ์เชิงลบอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ระดับการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3. จากการศึกษาความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมพนักงานทั้ง 2 จังหวัดมีคุณภาพชีวิตที่ต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในเขตจังหวัดสมุทรสาครมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าพนักงานในเขตจังหวัดกาญจนบุรี ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมพนักงานทั้ง 2 จังหวัดมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

ผลงานวิทยนภคศึกษา ระดับปริญญาตรี

ข้อเสนอแนะ

จากผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาคร และเขตจังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยมีความคิดเห็นสำหรับการเสนอแนะครั้งนี้ คือ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

จากผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาคร และเขตจังหวัด

กาญจนบุรี พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในทั้ง 2 จังหวัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งถือว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีอยู่แล้ว แต่ผู้วิจัยมีความเห็นว่าทางองค์กรควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตในด้านของความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยเฉพาะพนักงานในจังหวัดกาญจนบุรีให้มากขึ้น เพื่อจะส่งผลต่อความภักดีของพนักงานต่อองค์กรต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาในกลุ่มพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตอย่างเดียว ดังนั้นจึงเห็นควรให้มีการเพิ่มกลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งต่อไป โดยการศึกษาทั้งพนักงานในสายบริหารและพนักงานในสายการผลิต เพื่อที่จะได้ทราบถึงความคิดเห็นให้ครอบคลุมยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรในปีจ้ฉด้านอื่น ๆ เพิ่มขึ้น เพื่อให้ทราบถึงความต้องการของพนักงาน อันจะส่งให้การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน ได้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กริชเพชร ชัยช่วย “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า.” ปัญหาพิเศษ สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2544.
- กุลทรี ทรัพย์เพิ่มพูน “ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพจิตและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี.” วิจัยปริญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.
- เกื้อกุล วัฒนานุกูล และคณะ “ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อโรงพยาบาลชุมชน 1 จังหวัดนครปฐมและจังหวัดสมุทรสาคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยนิเวศวิทยา, 2544.
- ชูศรี วงศ์รัตน์.เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.พิมพ์ครั้งที่ 8.กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เทพนิมิต การพิมพ์, 2544.
- โชติกา พลาศรี “การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี.” วิจัยปริญาศิลปศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.
- ณัฐพันธ์ เจริญนนท์.พฤติกรรมองค์กร.กรุงเทพมหานคร: บริษัท วี พรินท์ 1991 จำกัด, 2551.
- ธีระ วีระธรรมสาธิต.ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย[Online] เข้าถึงเมื่อวันที่ 14 กันยายน 2553.เข้าถึงได้จาก http://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=167212&display=list_subject&q=%B9%D1%A1%BA%C3%D4%CB%D2%C3
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช.การจัดการสมัยใหม่.พิมพ์ครั้งที่3. กรุงเทพมหานคร: บริษัทเซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส จำกัด, 2544.
- ผจญ เฉลิมสาร, คุณภาพชีวิตการทำงาน[Online], เข้าถึงเมื่อวันที่ 3 กันยายน 2553.เข้าถึงได้จาก http://www.m-society.go.th/document/article/article_3489.doc
- พรทิพย์ ทับทิมทองคำ.การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ [Online] เข้าถึงเมื่อวันที่ 1 กันยายน 2553.เข้าถึงได้จาก <http://isc.ru.ac.th/data/PS0001005.doc>
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ.10 แนวคิด ทางรัฐประศาสนศาสตร์: ความหมาย การวัด. กรุงเทพมหานคร:

สำนักพิมพ์เสมาธรรม, 2545.

พิภพ วังเงิน. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: อักษรพิทยา, 2547.

วิเชียร วิทยอุดม. พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีระฟิล์มและไซเท็ก จำกัด, 2549.

ศิริชัย พงษ์วิชัย. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.

สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง.” รายงานการศึกษาวิจัย สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2551.

สิริอร วิชาวุธ. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด, 2549.

สุพาณี ไทยเจริญ. การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร [Online] เข้าถึงเมื่อวันที่ 1 กันยายน 2553. เข้าถึงได้จาก <http://www.vcharkarn.com/vblog/36674/2>

สุมนา ศิริบรรเกียรติ. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี เจ้าหน้าที่การตลาด บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์และบริษัทหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร [Online] เข้าถึงเมื่อวันที่ 3 กันยายน 2553. เข้าถึงได้จาก <http://www.thaihrhub.com/index.php/archives/research-view/research-494>

อนิวัช แก้วจันทรงค์. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 1. สงขลา: บริษัท นำศิลป์โฆษณา จำกัด, 2552.

อิสรากรณ์ รัตนคช. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี [Online], เข้าถึงเมื่อวันที่ 18 กันยายน 2553. เข้าถึงได้จาก http://sorede.oas.psu.ac.th/Show_detail.php/research_id=456



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

แบบสอบถาม

เรื่อง การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงาน อุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดกาญจนบุรี

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดกาญจนบุรี
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดกาญจนบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดกาญจนบุรี
4. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดกาญจนบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเป็นเรื่องเกี่ยวกับความคิดเห็นของท่านในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ข้อมูลที่ได้จะนำไปประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล โดยจะนำเสนอโดยรวมและจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบไม่ว่ากรณีใด ๆ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการตอบคำถาม โปรดตอบคำถามทุกข้อ เนื่องจากคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการวิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

2. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง [] หน้าข้อความที่เป็นคำตอบของท่าน และเติมข้อความในช่องว่าง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง []
หน้าข้อความที่เป็นคำตอบของท่าน

1. เพศ [] 1. ชาย [] 2. หญิง
2. อายุ [] 1. 21-25 ปี [] 2. 26-30 ปี
[] 3. 31-35 ปี [] 4. มากกว่า 35 ปี
3. ระดับการศึกษา [] 1. ประถมศึกษา [] 2. มัธยมศึกษาหรือ ปวช.
[] 3. อนุปริญญาหรือ ปวส. [] 4. ปริญญาตรี
[] 5. สูงกว่าปริญญาตรี
4. สถานภาพการสมรส [] 1. โสด [] 2. สมรส [] 3. แยกกันอยู่
[] 4. หม้าย [] 5. หย่า
5. อัตราเงินเดือน [] 1. ต่ำกว่า 5,000 บาท [] 2. 5,001 – 10,000 บาท
[] 3. 10,001 – 15,000 บาท [] 4. 15,001 – 20,000 บาท
[] 5. 20,001 – 25,000 บาท [] 6. 25,001 – 30,000 บาท
[] 7. มากกว่า 30,001 บาท
6. ที่อยู่ปัจจุบัน [] 1. หอพักของโรงงาน [] 2. บ้านพักของตนเอง
[] 3. บ้านเช่า [] 4. อื่น ๆ
7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร [] 1. น้อยกว่า 1 ปี [] 2. 1-3 ปี
[] 3. 4-5 ปี [] 4. มากกว่า 5 ปี
8. ลักษณะการทำงาน [] 1. พนักงานในออฟฟิศ [] 2. หัวหน้าแผนก [] 3. พนักงานทั่วไป
9. ประสบการณ์ในการทำงาน [] 1. เคยมีประสบการณ์การทำงานที่เหมือนกับโรงงาน
[] 2. เคยมีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกับโรงงาน
[] 3. ไม่เคยมีประสบการณ์การทำงานมาก่อน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โปรดทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่อง [] หน้าข้อความที่เป็นคำตอบของท่าน

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม					
1.1 งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นเหมาะสมกับเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ					
1.2 เงินเดือนที่ท่าน ได้รับเพียงพอต่อภาระหนี้การดำรงชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
1.3 เมื่อคิดคำนวณอย่างถี่ถ้วนแล้วเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับ คู่มีค่ากับความอดทนของตนเอง					
1.4 เมื่อเปรียบเทียบเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับของตนเองกับเพื่อนในระดับเดียวกันในหน่วยงานอื่นแล้วมีความใกล้เคียงทัดเทียมกัน					
1.5 ท่านมีความพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้					
1.6 เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่าน ได้รับมีความยุติธรรมเหมาะสมดี					
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ					
2.1 บริเวณที่ทำงานสะอาดแสงสว่างเพียงพอ มีระบบระบายอากาศที่ดี/อากาศถ่ายเทสะดวก					
2.2 หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่มีคุณภาพและอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดีเสมอ					
2.3 หน่วยงานมีการให้ความรู้แก่บุคลากรให้ตระหนักถึงความปลอดภัยการป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ และส่งเสริมสุขภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.4 หน่วยงานควบคุมการแพร่กระจายของเชื้อโรคพาหะนำโรครวมถึงการจัดขยะมูลฝอยอย่างเหมาะสม					
2.5 สภาพห้องน้ำมีความสะอาดและมีการดูแลรักษาอย่างถูกสุขลักษณะ					
2.6 หน่วยงานมีอุปกรณ์และระบบการป้องกันอุบัติเหตุในสภาพที่พร้อมใช้งาน					
2.7 ท่านมีความพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน					
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตน					
3.1 หน่วยงานให้โอกาสในการศึกษาต่อ ส่งไปประชุมหรือฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน					
3.2 ในหน่วยงานจัดประชุม/อบรมอยู่เสมอ ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ข้อมูลข่าวสารและทักษะในการปฏิบัติงานแก่พนักงานให้สูงขึ้น					
3.3 ท่านได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มศักยภาพของตนเอง					
3.4 ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานหรือนโยบายในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารได้โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ					
3.5 ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนางานอย่างเต็มที่					
3.6 ท่านมีโอกาสเสนอผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองต่อหน่วยงาน					

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.7 ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเองเมื่อการทำงานมีปัญหาและอุปสรรค					
3.8 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็น ประสานงานและปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน					
4.1 ท่านได้รับมอบหมายภารกิจและการทำงานที่เพิ่มขึ้นสม่ำเสมอ					
4.2 หน่วยงานเปิดโอกาสให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ง่าย					
4.3 การปฏิบัติงานในโรงงานเปิดโอกาสให้ได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ					
4.4 การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม					
4.5 หน่วยงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน					
5. ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน					
5.1 พนักงานในหน่วยงานมีความเป็นมิตรต่อกันเป็นอย่างดี					
5.2 พนักงานทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาในการทำงานและได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันแก้ไขปัญหา					
5.3 หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ปฏิสัมพันธ์กันเสมอ ๆ					
5.4 ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6. ด้านลักษณะการบริหาร					
6.1 หน่วยงานมีนโยบายในการบริหารงานที่ดี					
6.2 หน่วยงานกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างเหมาะสม					
6.3 การบริหารงานในหน่วยงานในหน่วยงานมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่แน่นอนชัดเจน					
6.4 ขั้นตอนการบริหารในหน่วยงานมีความคล่องตัวรวดเร็ว					
6.5 ทุกคนในหน่วยงานได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎ ระเบียบ การประเมิน ค่าตอบแทน สวัสดิการ					
6.6 การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาทำให้รู้สึกว่าคุณค่า					
6.7 มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาม่าเสมอ					
6.8 ระบบการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบันมีความเหมาะสมดีแล้ว					
6.9 ผู้บังคับบัญชาได้ติดตามผลงานของพนักงานทุกคน					
6.10 ผู้บังคับบัญชาได้ช่วยเหลือเสนอแนะแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม					
6.11 ท่านมีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานโดยอิสระ					
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว					
7.1 ท่านพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาทีอิสระจากงานในแต่ละวัน					

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7.2 ท่านสามารถวางแผนการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้					
7.3 ท่านมีเวลาที่จะใช้ชีวิตตามบทบาทสามี,ภรรยา,บิดามารดาหรือบุตรที่ดีได้					
7.4 ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานประจำ,เวลาส่วนตัว,เวลาสำหรับครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม					
8. ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม					
8.1 หน่วยงานได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม					
8.2 ท่านมีความภูมิใจในการเป็นพนักงานในหน่วยงานแห่งนี้					
8.3 พนักงานทั่วไปมีมุมมองต่อหน่วยงานในแง่บวก					
8.4 ท่านรู้สึกภูมิใจและมีความกระตือรือร้นในการทำงานเมื่อได้รับคำชม					
8.5 ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างความสำเร็จให้กับองค์กรและสังคม					
8.6 องค์กรให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ เพื่อจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนสาธารณประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม					
8.7 ท่านอยากแนะนำให้เพื่อน ๆ มาทำงานที่หน่วยงานแห่งนี้					
8.8 ท่านยินดีและเต็มใจให้ใคร ๆ ทราบว่าปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานแห่งนี้					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง [] หน้าข้อความที่เป็นคำตอบของท่าน

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. องค์กรแห่งนี้เป็นหน่วยงานที่มีศักดิ์ศรีทัดเทียมกับองค์กรอื่นในระดับเดียวกัน					
2. องค์กรแห่งนี้เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดในหนึ่งสำหรับการเลือกงาน					
3. ท่านจะชี้แจงกล่าวแก้ในทันทีที่ได้ยินคนอื่นพูดถึงองค์กรในทางที่เสียหาย					
4. ท่านคิดคำนึงถึงจุดเด่นขององค์กรอยู่เสมอ					
5. ท่านเต็มใจใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อทำงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ					
6. ท่านทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลังความรู้ความสามารถ					
7. ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาแม้ว่าผลตอบแทนจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย					
8. ท่านไม่เคยปฏิเสธที่จะช่วยเหลือองค์กรในทุก ๆ ด้าน					
9. ท่านพร้อมที่จะทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร					
10. ท่านยินดีที่จะทำงานที่มีต่อไปแม้ว่าหน่วยงานอื่นจะให้ผลตอบแทนที่มากกว่า					
11. ท่านจะปฏิบัติงานในองค์กรไปจนกว่าจะหมดความสามารถในการปฏิบัติงาน					
12. ท่านจะไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส					
13. ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่แห่งนี้					
14. องค์กรแห่งนี้มีส่วนบันดาลให้เกิดการผลิตผลงานที่ดี					

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
13. ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่มาทำงานที่แห่งนี้					
14. องค์กรแห่งนี้มีส่วนบันดาลให้เกิดการผลิตผลงานที่ดี					
15. การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบันเป็นรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ					
16. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายหลายประการขององค์กร					

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



ภาคผนวก ข
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ร้อยละ สูตร $\text{ร้อยละ} = X \times 100 / n$

เมื่อ X แทน จำนวนข้อมูล (ความถี่ที่ต้องการนำมาหาค่าร้อยละ)
 N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

ค่าเฉลี่ย สูตร $\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$

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

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$$SD = S = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^N (x_i - \bar{X})^2}{N}}$$

เมื่อ S แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 X_i แทน ค่าของข้อมูลตัวที่ I
 N แทน ค่าของจำนวนประชากรทั้งหมด
 \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของประชากร (ศิริชัย พงษ์วิชัย 2547:79)

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาว นวมน์ แก้วแกมสี
วัน เดือน ปีเกิด	วันจันทร์ ที่ 15 พฤษภาคม พ.ศ.2532
E-Mail	nooknick_zeedzad@hotmail.com
ที่อยู่	15 / 8 หมู่ 3 ตำบลบางหญ้าแพรก อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร 74000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2549	สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสมุทรสาครบูรณะ จังหวัดสมุทรสาคร
พ.ศ. 2553	ศึกษาต่อระดับปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี