

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน กับความผูกพัน ในองค์กรของพนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ศิริรัตน์ พรหมจันทร์¹
ณัชชามน เปรมลี้ม²

¹ ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 06-3946-8931 อีเมล: 6512672007@rumail.ru.ac.th

รับเมื่อ 2 กรกฎาคม 2567 วันที่แก้ไขบทความ 6 กันยายน 2567 ตอบรับเมื่อ 6 กันยายน 2567 10.14416/j.faa.2025.07.005

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของพนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 105 คน ซึ่งเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตามความสะดวก (Convenience Sampling) ใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (Independent Sample t-test) สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับความสุขในการทำงานและความผูกพันในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ และระยะเวลาการทำงานกับบริษัทปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .556 และ .718

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์ภาควิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

The Relationship between Thai Employees' Quality of Work Life, Happiness at Work, and Organizational Commitment at a Japanese Multinational Company in Bangkok

Sirirat Promjan¹

Nuchchamon Pramepluem²

¹ Corresponding Author, Tel.06-3946-8931, E-mail: 6512672007@rumail.ru.ac.th

Received 2 July 2024; Revised 6 September 2024 Accepted 6 September 2024 10.14416/j.faa.2025.07.005

Abstracts

The objectives of this research are to: 1) study the levels of quality of work life, happiness at work, and organizational commitment of Thai employees at a Japanese multinational company in Bangkok; 2) compare the levels of organizational commitment categorized by personal factors; and 3) study the relationship between the levels of quality of work life, happiness at work, and organizational commitment. The sample group used in this research consisted of 105 Thai employees, selected using convenience sampling. An online questionnaire was used as a tool for data collection. The statistics used for data analysis included descriptive statistics, the independent sample t-test, one-way ANOVA, and Pearson's product-moment correlation coefficient. The research findings revealed that: 1) Thai employees at a Japanese multinational company in Bangkok had an overall quality of work life at a moderate level, while both happiness at work and organizational commitment were at a high level overall; 2) personal factors such as gender, age, and length of service with the current company were significantly associated with differences in organizational commitment at the 0.05 statistical significance level; and 3) quality of work life and happiness at work had a positive relationship with organizational commitment, with a statistical significance of 0.05. The correlation coefficients were .556 and .718, respectively.

Keywords: Quality of Work Life, Happiness at Work, Organizational Commitment

¹ Graduate Student, Master's Degree in Industrial and Organizational Psychology, Department of Psychology, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

² Assistant Professor, Ph.D., Major Field: Industrial and Organizational Psychology, Department of Psychology, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

1. บทนำ

การดำเนินธุรกิจในปัจจุบันนั้นมีการแข่งขันที่สูงและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ภาคธุรกิจต่าง ๆ มีความตื่นตัว มีความตระหนักที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โอกาสทางธุรกิจที่เพิ่มมากขึ้นมักมาพร้อมกับการแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นกัน ภาคธุรกิจจึงต้องปรับตัวเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (สิวลี มุ่งสูงเนิน, 2562) นอกจากนี้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันยังส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลขององค์กร ในภาพรวม ตั้งแต่กระบวนการสรรหาคัดเลือกพนักงานไปจนถึงการเลิกจ้าง รวมทั้งปัญหาการบริหารจัดการภายในองค์กร อันเกิดจากระบบงานหรือเกิดจากตัวพนักงาน ได้แก่ ปัญหาการขาดลามาย และการลาออกจากงานของพนักงาน (ชาวลินี ชนะสงคราม และคณะ, 2565) ปัจจัยเหล่านี้จึงเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลการดำเนินธุรกิจของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งนี้ที่ประกอบธุรกิจทางด้านการให้บริการจัดหาพนักงานซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการประสานงานและติดต่อกับผู้คน ดังนั้นการลาออกของพนักงานจะส่งผลให้บริษัทเกิดการสูญเสียความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่พนักงานคนนั้นนำมาใช้ในการทำงาน สูญเสียประสิทธิภาพในการบริการลูกค้า อีกทั้งการจ้างพนักงานใหม่เพื่อมาแทนที่พนักงานที่ลาออกนั้นมีต้นทุนที่สูง ทั้งในด้านเวลาและค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรม ทั้งหมดนี้ทำให้องค์การสูญเสียประสิทธิภาพในการดำเนินกิจการ และเสียเปรียบทางการแข่งขันอย่างมากในยุคที่มีการแข่งขันสูงอย่างในปัจจุบัน ดังนั้นจึงปฏิเสธไม่ได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานได้อย่างราบรื่น และสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน (ภัทรพร จันตะณี, 2565)

อีกปัจจัยสำคัญในการบริหารงานบุคคลเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย คือเรื่องของความผูกพันในองค์กรตามแนวคิดและทฤษฎีของ Steers (1977) โดยหากองค์กรใดมีพนักงานซึ่งมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงจะส่งผลทางบวกแก่องค์กร ไม่ว่าจะเป็นการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความผูกพันในงาน ในทางกลับกัน หากองค์กรใดที่มีพนักงานที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลในเชิงลบ เช่น อัตราการลาออกจากงาน สถิติการขาดลามายของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น (ภาวิน ศิริประภาณุกุล, 2547) ด้วยเหตุผลดังกล่าวความผูกพันในองค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญในการศึกษาและปรับปรุงแนวทางการบริหารงาน ตลอดจนการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน และส่งผลให้ธุรกิจเกิดการเติบโตในระยะยาว

บริษัทสัญชาติญี่ปุ่นเป็นบริษัทที่ให้ความสำคัญกับเรื่องของความผูกพันของพนักงาน และการจัดสวัสดิการที่ครอบคลุม รวมทั้งการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่ได้ได้รับความสนใจอย่างมากในทศวรรษที่ผ่านมา เนื่องจากมีผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของธุรกิจโดยรวม ดังนั้นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สนับสนุนคุณภาพชีวิตที่ดีและความสุขของพนักงาน จึงมีความสำคัญต่อองค์กรไม่เพียงแต่เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานเท่านั้น แต่ยังเป็นสิ่งสำคัญที่จะสร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจของพนักงาน ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว ตามแนวคิดทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1975) อีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย คือ ความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดทฤษฎีด้านความสุขของ Manion (2003) เนื่องจากความสุขในการทำงานมีผลต่อสุขภาพทั้งทางจิตและกายของบุคลากร และส่งผลต่อผลการดำเนินงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน การสร้างความสุขในการทำงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้อย่างราบรื่น เนื่องจากการที่พนักงานในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้ปริมาณและคุณภาพของผลผลิตโดยรวมเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จรรยา ดาสา, 2552) ดังนั้นการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานมีความสำคัญอย่างมากในการเพิ่มความเข้าใจในปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขและผลการดำเนินงานของพนักงาน ซึ่งสามารถนำไปปรับปรุงสภาพแวดล้อมและนโยบายการทำงานขององค์กรให้เหมาะสมและสร้างสุขภาพทางจิตและกายให้กับบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นพนักงานของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งนี้ที่ต้องการการส่งเสริมศักยภาพขององค์กร จึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาวิจัยในด้านความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในองค์กร ซึ่งล้วนแต่มีความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้สูงขึ้น พร้อมเผชิญกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง ผู้ทำวิจัยจึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยในครั้งนี้จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาองค์กร และสามารถต่อยอดในประเด็นดังกล่าวต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในองค์กรของพนักงานชาวไทย บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของพนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

3. สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร

สมมติฐานที่ 3 ความสุขในการทำงานของพนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร

4. การทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดในการวิจัย

4.1 ความผูกพันในองค์กร

Steers (1977) ให้คำนิยามว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สมาชิกในองค์กรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กรสูงสุดความสามารถ รวมถึงปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป ทั้งนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ เป็นหนึ่งในลักษณะที่นำไปให้องค์การประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ยังมีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ที่ดี และเป็นมิตรของพนักงานที่มีต่อองค์กรอย่างแนบแน่น เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยม ร่วมกันอย่างกลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันต่อองค์กรด้วยความเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กรซึ่งสามารถแสดงให้เห็นใน 3 ลักษณะ ได้แก่ (ศุจิน สติธย์, 2563)

4.1.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร กล่าวคือ การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและเป็นไปตามค่านิยมขององค์กรมีความภาคภูมิใจในผลงานและการเป็นพนักงาน

4.1.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร กล่าวคือ การแสดงออกถึงความพยายามอย่างสูงสุดความสามารถ เต็มใจอุทิศทั้งร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาในการทำงานเพื่อให้ออกมาดี รวมถึงการใช้ความพยายามเพื่อบังคับให้ผู้อื่นปฏิบัติตามขององค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

4.1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร กล่าวคือ พนักงานแสดงออกถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในบทบาทของพนักงานอย่างเหนียวแน่น มีความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่มีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่มีความต้องการหรือนึกคิดที่จะลาออกจากการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ความสำคัญของความผูกพันในองค์กร ดังนี้ (Steers, 1977)

ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้นายอัตราการทำงานออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก คือ 1) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรในแง่หนึ่งของงานเท่านั้น 2) ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง 3) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงความสำเร็จขององค์กร

โดยที่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กรดังนี้คือ 1) พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง 2) พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย 3) เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักจะมีผลผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่าการงานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายสำเร็จ 4) บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

4.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1975) เป็นหนึ่งในบุคคลที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในแนวทางการเป็นบุคคล (humanistic) และสภาพแวดล้อมของตัวบุคคล หรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตของงานและการเติบโตของภาวะเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการ รวมถึงความปรารถนาของบุคคลในการทำงานก่อให้เกิดบุคคลเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และได้กำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานได้นั้นจะต้องมีข้อบ่งชี้ต่าง ๆ ใน 8 ด้านเป็นเกณฑ์ตัดสินคือ การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของการวิจัยจึงได้ทำการศึกษาเพียง 5 ด้าน ดังนี้

4.2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมเพียงพอต่อค่าครองชีพตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ๆ ด้วย

4.2.2 ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และศักยภาพของบุคคล หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้และพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถได้อย่างเต็มที่ รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคคลได้ทำงานที่ตนยอมรับยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4.2.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง บุคคลมีความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง โดยเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งยังช่วยให้บุคคลมีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ เป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัว

4.2.4 ด้านบูรณาการทางสังคม หมายถึง บุคคลมีโอกาสร่วมกันพัฒนาสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยมีการช่วยเหลือหรือช่วยแก้ไขปัญหาก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานรวมถึงผู้บังคับบัญชา

4.2.5 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลสามารถจัดสรรเวลาระหว่างการงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุล โดยไม่ปล่อยให้บุคคลมีความกดดันจากการทำงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อให้บุคคลได้พักผ่อนหรือใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเพียงพอ

ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีดังนี้ (Skrovan, 1983)

เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน 2) ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง 3) ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น 4) ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อการลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ และการลดอัตราการจ่ายผลตอบแทนคนงาน 5) ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานทางสังคมในการเป็นเจ้าขององค์การ และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น 6) อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจที่เพิ่มขึ้นขององค์การ จากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์การ 7) ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงานโดยเฉพาะพนักงานที่ดี 8) ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4.3 ความสุขในการทำงาน

Manion (2003) คือผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำของตัวบุคคลที่เชื่อมโยงไปด้วยความคลาปลมใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงการรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน และบุคลากรมีความผูกพันกัน สำหรับความสุขในการทำงานเป็นการแสดงอารมณ์ในทางบวก เกิดความสนุกสนานแสดงพฤติกรรม ให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์การตัดสินใจที่ดี สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เกิดความรักในงานและความยึดมั่นในองค์การสูง ซึ่งมุ่งอธิบายด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข 4 ด้านคือ การติดต่อความสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับ นำมาซึ่งความสุข ดังนี้

4.3.1 การติดต่อความสัมพันธ์ เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรนั้นจะมีการมาร่วมกันทำงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน เกิดสังคมการทำงานขึ้น ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร มีการให้ความร่วมมือ ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานจนเกิดมิตรภาพระหว่างการทำงาน กับบุคลากรต่าง ๆ

4.3.2 ความรักในงาน เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน มีความยินดีในสิ่งที่ตนเองประกอบของงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ เกิดความรู้สึกทางบวกที่ได้ปฏิบัติ กระตือรือร้นในการที่จะปฏิบัติงาน มีความเพลิดเพลิน สนุกสนานเมื่อได้ปฏิบัติงาน ภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน และรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน

4.3.3 ความสำเร็จในงาน เป็นการรับรู้ว่าได้ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายประสบความสำเร็จในการทำงานให้สำเร็จ เกิดผลลัพธ์ทำให้พนักงานมีทิศทางการทำงานไปในทางบวก เกิดความภาคภูมิใจในการทำให้เสร็จลุล่วง ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต มีความก้าวหน้า และองค์การเกิดการพัฒนา

4.3.4 การเป็นที่ยอมรับ เป็นการรับรู้ว่าตนเองได้รับความเชื่อถือ จากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามของตนเกี่ยวกับเรื่องงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจ จากผู้ร่วมงานร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงานใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

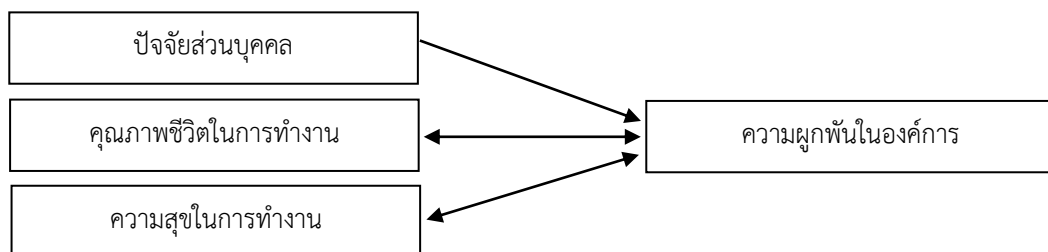
ความสำคัญของความสุขในการทำงาน ดังนี้ (พิทักษ์ ทองอยู่, 2564)

การที่พนักงานในองค์กรทำงานอย่างมีความสุขจะส่งผลดีและประโยชน์ต่อองค์กร เพราะเป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ดังนี้ 1) พนักงานได้รับการดูแลตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด 2) พนักงานมีความเครียดน้อยลง 3) ลดการลาออกของพนักงาน 4) ลดการขาดงานของพนักงาน 5) ลดการป่วยของพนักงาน 6) ลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุ 7) พนักงานมีความรู้ด้านสุขภาพ มีสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจดีขึ้น 8) พนักงานมีคุณธรรม 9) พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน 10) พนักงานมีความพึงพอใจต่องานและองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กร

ทั้งนี้การที่พนักงานทุกคนทำงานอย่างมีความสุข ยังส่งผลดีต่อองค์กร ดังนี้ 1) ลดต้นทุนทั้งด้านรักษาพยาบาลและด้านประกันสุขภาพ 2) ลดความเลื่อมล้ำในองค์กร 3) พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กร 4) มีบรรยากาศการทำงานที่ดี 5) ลดอัตราการขาดงาน 6) ลดอัตราการลาออกของพนักงาน 7) พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร 8) พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น 9) องค์กรมีผลการดำเนินงานที่ดี 10) สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

4.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยสามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

5. วิธีการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับประชากรซึ่งเป็นพนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างนั้นใช้วิธีการคำนวณของ Yamane (1973) โดยระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% หรือยินยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนไม่เกิน .05 โดยจำนวนประชากรที่ทำการศึกษาทั้งหมดมีจำนวน 142 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2567) จึงได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 104 คน เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนผู้วิจัยได้ทำการเก็บกลุ่มตัวอย่างเพิ่มอีก 1 คน รวมทั้งสิ้นกลุ่มตัวอย่างเป็น 105 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญหรือตามสะดวก (Convenience sample) โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นใครก็ได้ที่เป็นพนักงานในบริษัทที่เต็มใจให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามออนไลน์ ประกอบไปด้วย 4 ส่วน ดังต่อไปนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เป็นลักษณะคำถามปลายปิดมีหลายคำตอบให้เลือกตอบ โดยเลือกตอบเพียงข้อเดียว ส่วนที่ 2 แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้ทำวิจัยได้ทำการสร้างแบบวัดตามแนวคิดของ Walton (1975) ส่วนที่ 3 แบบวัดความสุขในการทำงาน ผู้ทำวิจัยได้ทำการสร้างแบบวัดตามแนวคิดของ Manion (2003) ส่วนที่ 4 แบบวัดความผูกพันในองค์กร ผู้ทำวิจัยได้ทำการสร้าง

แบบวัดตามแนวคิดของ Steers (1977) และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ และผู้ทรงคุณวุฒิ รวมจำนวน 3 ท่าน โดยคัดเลือกไว้เพียงแค่ข้อที่มีค่าจุดประสงค์ (Index of item-objective congruence : IOC) ซึ่งข้อคำถามที่ยอมรับได้จะต้องมีค่าตั้งแต่ .67 ขึ้นไป (Rovinelli and Hambleton, 1977) ผลการตรวจสอบพบว่าแบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในองค์กร มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.66 – 1 จากนั้นจึงนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach และการหาค่าอำนาจจำแนกด้วยการหาความสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวมแต่ละด้าน (Corrected Item-Total Correlation) ซึ่งใช้เกณฑ์ของ Ebel (1979) ในการพิจารณาตัดข้อคำถามที่มีอำนาจจำแนกต่ำกว่า 0.2 ผลที่ได้พบว่า แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .330-.772 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .910 แบบวัดความสุขในการทำงาน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .482-.823 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .922 แบบวัดความผูกพันในองค์กร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .545-.868 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .952

5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เรื่อง ขออนุมัติในการดำเนินการเก็บข้อมูล ถึงผู้จัดการส่วนทรัพยากรมนุษย์เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลประกอบการทำงานศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามผ่านทาง Google Form ให้กับพนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 105 คน ซึ่งมีผู้ตอบกลับแบบสอบถามอย่างครบถ้วนคืนมาทั้งหมดจำนวน 105 ชุด

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันในองค์กร สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation-SD) การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ ได้แก่ สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที่ (Independent Sample t-test) สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และการเปรียบเทียบรายคู่ของ Scheffe การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานกับความผูกพันในองค์กร สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลผลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความสุขในการทำงาน และระดับความผูกพันในองค์กร (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) เป็นดังนี้

- 4.50-5.00 หมายถึง ระดับสูงมาก
- 3.50-4.49 หมายถึง ระดับสูง
- 2.50-3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง
- 1.50-2.49 หมายถึง ระดับต่ำ
- 1.00-1.49 หมายถึง ระดับต่ำมาก

6. ผลการวิจัย

6.1 พนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 94.30 มีอายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 และมีระยะเวลาการทำงานกับบริษัทปัจจุบัน 1 -5 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 52.40

6.2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในองค์กรของพนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งใช้เกณฑ์การแปลความหมายระดับของตัวแปรของ บุญชม ศรีสะอาด (2545) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$, $SD = .44$) โดยเมื่อพิจารณารายด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า ด้านบูรณาการทางสังคมและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับสูง ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และศักยภาพของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.76$, $SD = .44$) และระดับความผูกพันในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.43$, $SD = .80$) ดังข้อมูลที่ปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในองค์กรของพนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (n = 105)

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.30	0.44	ปานกลาง
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.78	0.63	ปานกลาง
2. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และศักยภาพของบุคคล	3.14	0.70	ปานกลาง
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.09	0.75	ปานกลาง
4. ด้านบูรณาการทางสังคม	3.93	0.64	สูง
5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	3.54	0.72	สูง
ความสุขในการทำงาน	3.76	.45	สูง
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.97	0.69	สูง
2. ด้านความรักในงาน	3.72	0.63	สูง
3. ด้านความสำเร็จในงาน	3.75	0.59	สูง
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.59	0.63	สูง
ความผูกพันในองค์กร	3.68	.58	สูง
1. ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	3.62	0.69	สูง
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	3.99	0.54	สูง
3. ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร	3.43	0.80	ปานกลาง

6.3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเป็นการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของพนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า

พนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันสองด้าน คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังข้อมูลที่ปรากฏในตารางที่ 2

พนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรโดยรวม และรายด้านหนึ่งด้านคือ ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังข้อมูลที่ปรากฏในตารางที่ 3 จากนั้นจึงนำไปทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe พบว่า พนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี มีความผูกพันในองค์กรด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังข้อมูลที่ปรากฏในตารางที่ 4

พนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทปัจจุบันต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรโดยรวมและรายด้านสองด้านคือ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังข้อมูลที่ปรากฏในตารางที่ 5 จากนั้นจึงนำไปทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทปัจจุบัน 1-5 ปี มีความผูกพันในองค์กรด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทปัจจุบัน 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทปัจจุบัน 1-5 ปี มีความผูกพันในองค์กรด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทปัจจุบัน 6-10 ปี และ 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังข้อมูล ที่ปรากฏในตารางที่ 6 และ 7

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของพนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ (n = 105)

ความผูกพันในองค์กร	เพศ				t	P
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	3.25	1.07	3.64	0.66	-1.349	.180
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	3.46	0.53	4.02	0.52	-2.504	.012*
3. ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร	2.36	0.73	3.49	0.76	-3.547	.001*
รวม	3.02	0.67	3.72	0.56	0.58	.004*

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของพนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ (n = 105)

ความผูกพันในองค์กร	อายุ								F	P
	21 – 30 ปี		31 - 40 ปี		41 - 50 ปี		50 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	3.48	0.70	3.73	0.72	3.84	0.47	4.38	0.53	2.542	.061
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	3.93	0.56	4.06	0.55	4.07	0.47	4.00	0.00	0.489	.691

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ความผูกพันในองค์กร	อายุ								F	P
	21 – 30 ปี		31 - 40 ปี		41 - 50 ปี		50 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
3. ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร	3.23	0.83	3.58	0.71	3.80	0.62	4.08	0.12	3.535	.017*
รวม	3.55	0.61	3.79	0.53	3.91	0.48	4.15	0.22	2.757	.046*

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันในองค์กรของพนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร จำแนกตามอายุ โดยวิธีการทดสอบแบบ Scheffe (n = 105)

อายุ		21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	50 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.23	3.58	3.80	4.08
21 – 30 ปี	3.23	-	-.36	-.57*	-.86
31 – 40 ปี	3.58		-	-.22	-.50
41 – 50 ปี	3.80			-	-.28
50 ปีขึ้นไป	4.08				-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรพนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทปัจจุบัน (n = 105)

ความผูกพันในองค์กร	ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทปัจจุบัน								F	P
	1 – 5 ปี		6 - 10 ปี		11 - 15 ปี		16 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	3.42	0.68	3.74	0.74	3.95	0.48	3.86	0.62	3.739	.014*
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	3.88	0.53	4.09	0.61	4.14	0.51	4.09	0.47	1.563	.203
3. ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร	3.10	0.77	3.78	0.68	3.65	0.73	3.91	0.61	7.992	.000*
รวม	3.47	0.56	3.87	0.59	3.91	0.47	3.95	0.51	5.719	.001*

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันในองค์กรของพนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น
แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร จำแนกตามระยะเวลา
ในการทำงานกับบริษัทปัจจุบัน โดยวิธีการทดสอบแบบ Scheffe (n = 105)

ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทปัจจุบัน		1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.42	3.74	3.95	3.86
1 - 5 ปี	3.42	-	-.32	-.53*	-.44*
6 - 10 ปี	3.74		-	-.21	-.12
11 - 15 ปี	3.95			-	-.09
16 ปีขึ้นไป	3.86				-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันในองค์กรของพนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น
แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร จำแนกตามระยะเวลาใน
การทำงานกับบริษัทปัจจุบัน โดยวิธีการทดสอบแบบ Scheffe (n = 105)

ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท ปัจจุบัน		1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.10	3.78	3.65	3.91
1 - 5 ปี	3.10	-	-.68*	-.55	-.81*
6 - 10 ปี	3.78		-	-.12	-.13
11 - 15 ปี	3.65			-	-.25
16 ปีขึ้นไป	3.91				-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ซึ่งเป็นการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกาลยา วานิชย์บัญชา (2562) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .556 ดังข้อมูลที่ปรากฏในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานชาวไทย บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (n = 105)

ตัวแปร	ความผูกพันในองค์กร	
	ค่าสหสัมพันธ์	การแปลผลระดับ
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	.556*	ปานกลาง
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.381*	ค่อนข้างต่ำ
2. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และ ศักยภาพของบุคคล	.378*	ค่อนข้างต่ำ
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.523*	ปานกลาง
4. ด้านบูรณาการทางสังคม	.188	ต่ำมาก
5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	.286*	ค่อนข้างต่ำ

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3 ความสุขในการทำงานของพนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ซึ่งเป็นการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกาลยา วานิชย์บัญชา (2562) ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .718 ดังข้อมูลที่ปรากฏในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (n = 105)

ตัวแปร	ความผูกพันในองค์กร	
	ค่าสหสัมพันธ์	การแปลผลระดับ
ความสุขในการทำงาน	.718*	ค่อนข้างสูง
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	.317*	ค่อนข้างต่ำ
2. ด้านความรักในงาน	.699*	ค่อนข้างสูง
3. ด้านความสำเร็จในงาน	.430*	ปานกลาง
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	.503*	ปานกลาง

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

7.1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากธุรกิจด้านจัดหาพนักงานมีมากขึ้น จึงส่งผลให้พนักงานมีการรับรู้ด้านค่าตอบแทนขององค์กรและเกิดการเปรียบเทียบ ทั้งนี้พนักงานยังคงเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาในบางครั้งเพื่อตอบสนองต่อความต้องการด้านบริการที่สูงมากยิ่งขึ้น อีกทั้งบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งนี้ยังส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสในเรื่องของความมั่นคงในงาน มีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้อยู่ตลอดเวลา เพราะเชื่อว่าหากบริษัทเติบโตพนักงานก็จะได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

7.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง โดยรวมอยู่ในระดับสูง เนื่องจากพนักงานรับรู้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานรวมถึงผู้บังคับบัญชา และพนักงานรู้สึกว่าการสามารถตอบสนองด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานได้ จึงส่งผลให้พนักงานเกิดความรักในงาน นำมาซึ่งการติดต่อสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของยศพร ปัญมะวัต (2561) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ของพนักงานประจำ บริษัทแจ่มใสพิบลิชซิ่ง พบว่าระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน

7.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง โดยรวมอยู่ในระดับสูง เนื่องจากพนักงานเล็งเห็นถึงความสำคัญของการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงที่ดี มีความห่วงใยต่อทิศทาง การเติบโตขององค์กร ส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถทุกครั้งกับงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงเชื่อมั่นว่าผลประโยชน์ขององค์กรนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญที่ส่งผลต่อตัวพนักงานด้วยเช่นกัน อีกทั้งยังมีเป้าหมายที่จะอยู่กับองค์กรไปอย่างยาวนาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพลอย สุวรรณชมภู (2562) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่น มีผลต่อความผูกพันของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าระดับความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับสูง

7.4 พนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่เพศแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากเพศหญิงเป็นเพศที่มีอารมณ์ความรู้สึกอ่อนไหวง่าย มักชอบพูดคุยกทำการปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้าง อีกทั้งยังเป็นคนที่ใส่ใจรายละเอียด มีอารมณ์ร่วมได้ง่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญภัตสรณ์ พุ่มพฤษ และภัสรา พงษ์สุขเวชกุล (2559) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี พบว่าเพศของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

7.5 พนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่อายุแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรโดยรวมและรายด้านหนึ่งด้านคือ ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่าพนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีความผูกพันในองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่ามีประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรนี้น้อยกว่าบุคลากรที่อายุมากกว่า ทำให้บุคลากรที่มีอายุน้อยกว่ามีแนวโน้มที่จะมองหาโอกาสในการเติบโตใหม่ ๆ หรือต้องการโยกย้ายงานเพื่อมองหาโอกาสด้านต่าง ๆ ซึ่งบุคลากรที่มีอายุมากกว่าและทำงานกับองค์กรนี้มายาวนานกว่า จึงมีตำแหน่งที่การงานที่ก้าวหน้ามั่นคง จึงอาจส่งผลให้บุคลากรที่มีอายุมากกว่ามีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสาวณี ภูริปติพัทธ์ (2563) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ไพรชณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานไพรชณีย์ไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

7.6 พนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทปัจจุบันแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์การโดยรวมและรายด้านสองด้านคือ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์การ และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์การแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทปัจจุบัน 16 ปีขึ้นไป มีความผูกพันในองค์การมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทปัจจุบัน 1-5 ปี เนื่องจากบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทปัจจุบันที่บริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ยังมีระยะเวลาการทำงานกับองค์การเดิมมากเท่าไรยังมีความผูกพันกับองค์การมากเท่านั้น เนื่องจากบุคลากรมีการเรียนรู้และฟื้นฟูปลุกปลอบใจกัน มีความรู้สึกร่วมทุกข์ร่วมสุขด้วยกัน อีกทั้งยังมีความเข้าใจในระบบงานตามประสบการณ์ที่มากยิ่งขึ้นตามระยะเวลาการทำงานกับองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวันชัย เล่าชะ และชิดโสณวิสิฐนิธิกิจ (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสต์แฮมป์ไชร์ พบว่าบุคคลที่มีอายุงานแตกต่างกันมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรแตกต่างกัน

7.7 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์การของพนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีโอกาสในเรื่องของความมั่นคงในงานเพียงพอ ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม มีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้เพียงพอ อีกทั้งยังมีความสมดุลในด้านชีวิตและการทำงานที่ดี คุณภาพชีวิตดังกล่าวมีความสำคัญในการปฏิบัติงาน องค์การควรมีการกำหนดนโยบายแนวทางสำหรับเรื่องการเติบโตในสายงานหรือสายอาชีพที่ชัดเจน พิจารณานโยบายที่ส่งเสริมให้มีการจัดสรรชีวิตการทำงานของบุคลากรให้เหมาะสมสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นเป็นบริษัทที่ให้ความสำคัญกับสวัสดิการ เช่นเดียวกับแนวคิดของ เอิบ พงษ์พอง (2563) กล่าวว่าการทำงานในองค์การบริษัทข้ามชาติสัญชาติญี่ปุ่นนั้นมักให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เน้นความสนิทสนมกลมเกลียว เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การและจงรักภักดี พยายามดึงดูดให้พนักงานอยู่บริษัทอย่างยาวนานไปจนปลดเกษียณ และได้รับค่าตอบแทนที่สูง และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเป็นอย่างมากจนกลายเป็นวัฒนธรรมของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรินทร์ อินทมะโน (2562) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การกรณีศึกษา บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิกานต์ เครือวิเสน และ ประภัสสร วิเศษประภา (2564) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

7.8 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์การของพนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีวัฒนธรรมที่ค่อนข้างทำงานเป็นทีม ให้ความสำคัญกับคน มีความรักในงาน ชอบในงานที่ทำพอสมควร ทั้งยังได้รับการยอมรับและความรู้สึกสำเร็จในงานในระดับดี ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตขององค์การในที่สุด ดังที่จรรยา ดาสา (2552) กล่าวว่าความสุขในที่ทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์การเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากการที่คนในองค์การมีความสุขจะเป็นการเพิ่มขึ้นทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์การ ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกุลธิดา ไทยสุริโย (2562) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม พบว่าความสุขในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของกุสุมา

ศรีแยม (2563) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก พบว่าความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

8.1.1 องค์กรควรสนับสนุนนโยบายส่งเสริม ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติ ญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยควรเน้นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และศักยภาพของบุคคล เพื่อให้พนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถทุ่มเทกับการทำงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้องค์กรเกิดความยั่งยืน มีประสิทธิภาพในการทำงาน

8.1.2 องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานในองค์การทำงานได้อย่างมีความสุข โดยการสนับสนุนให้มีการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเมื่องานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ส่งเสริมการดูแลด้านการมอบหมายงานที่ท้าทาย เพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและได้รับการยอมรับ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันในองค์การมากยิ่งขึ้นทั้งในด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงานและด้านความสำเร็จในงาน เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น จะส่งผลองค์การมีความเข้มแข็ง และบุคลากรสามารถแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ อันนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กร

8.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 การวิจัยนี้เป็นการศึกษาในภาพรวมของพนักงานชาวไทยบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างไรก็ตาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เจาะจงมากยิ่งขึ้น อาจมีการเจาะจงโดยศึกษาวิจัยโดยแยกกลุ่มประชากรที่ใช้ศึกษาเป็นรายเขต หรือตามลักษณะงาน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรได้ตรงกลุ่มมากยิ่งขึ้น

8.2.2 ควรทำการศึกษาโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หนักแน่น เปิดกว้าง ตรงกับความเป็นจริงยิ่งขึ้น และได้ข้อมูลเชิงลึกในการนำมาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

8.2.3 การศึกษาครั้งต่อไปอาจทำการศึกษาตัวแปรเพิ่มมากขึ้น เช่น การศึกษาถึงสภาพองค์การ ความพึงพอใจในงาน เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มพูนความผูกพันในองค์การ และเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์การต่อไป

9. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2562). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows*. (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพมหานคร: สามลดา.

กุลธิดา ไทยสุริโย. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม* (สารนิพนธ์รัฐศาสตร). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

กุสุมา ศรีแยม. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

จรรยา ดาสา. (2552). *ความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace)*. สืบค้นจาก <http://www.202.142.219.4/varticle/39142>

- ชนิกานต์ เครือวิเสน และประภัสสร วิเศษประภา. (2564). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร* (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- ชวาลินี ชนะสงคราม, วีรพงษ์ เทียงสันเทียะ, อภิสิทธิ์ สุขอุดม และกนกภรณ์ ครุฑภาพันธุ์. (2565). ยุคแห่งการปรับตัวของการจัดการทรัพยากรมนุษย์. *วารสารศิลปศาสตร์ มทร.ธัญบุรี*, 3(1), 81-89.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 7, ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น.
- พลอย สุวรรณชมภู. (2562). *วัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นมีผลต่อความผูกพันของพนักงานชาวไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร .
- พิทักษ์ ทองอยู่. (2564). *แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานเพื่อธำรงรักษาบุคลากร ในยุคหลัง Covid-19 กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด* (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เพ็ญภัสสรณ์ พุ่มพฤษ และภัสรา พงษ์สุขเวชกุล. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี*. การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ครั้งที่ 13 : ตามรอยพระยุคลบาท เกษตรศาสตร์กำแพงแสน, 13(12), 2422.
- ภัทรพร จันตะนี. (2565). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการและนวัตกรรมทางสังคมศาสตร์*, 4(1), 205.
- ภาวิน ศิริประภาณุกุล. (2547). ว่าด้วยการพัฒนาทุนมนุษย์. *ประชากรศาสตร์ธุรกิจ*, 27(3575), 2.
- ยศพร ปัญจมะวัต. (2561). *ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ของพนักงานประจำบริษัทแฉ่มไสพบลิชิ่ง* (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- วันขพร เล่าชะ และชินโสณ วิสิฐนิธิกิจ. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี*, 8(2), 229-230.
- วีรินทร์ อินทมะโน. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา บมจ. ธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ศุจิน สติย์. (2563). *การรับรู้ความสามารถแห่งตน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทสินเชิธรยนต์และรถบรรทุกแห่งหนึ่ง* (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- สาวณี ฐริบัติพัตร. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร* (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- สิวลี มุ่งสูงเนิน. (2562). *การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริการภาคพื้นดินของสายการบินแห่งหนึ่ง* (สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพมหานคร.
- เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน)* (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- เอิบ พงษ์ทอง. (2563). *เอกสารประกอบการสอนวิชา BUS-301วัฒนธรรมองค์กรและการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.

ภาษาอังกฤษ

- Ebel L. Robert. (1979). *Essentials of Educational Measurement*. 3rded. New Jersey : Prentice-Hal Inc.
- Manion, J. (2003). Joy at work : Creating a positive work place. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-659.
- Rovinelli, R. J. & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, (2), 49-60.
- Skrovan, D. J. (1983). *Quality of Work Life: Perspective for Business and the Public Sector*. Masschusetts: Addisin-Wesley.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 46-75.
- Walton, R. E. (1975). *Criteria for quality of working life*. In Davis, L. E. & Cherns, A. B. (Eds.). *Quality of working life The Quality of Working Life: Problems*. New York : Prospects and the State of the Art.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper & Row.