

การวิเคราะห์องค์ประกอบตัวแปรสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์¹

วิไลวรรณ รุจิตร²

เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ³

ได้รับบทความ: 30 กรกฎาคม 2561 ตอรับตีพิมพ์: 14 กันยายน 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ประเทศไทย จำนวน 562 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย ผลการทดสอบความเชื่อมั่นมีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.82-0.93 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ด้วยวิธีสกัดองค์ประกอบหลักและการหมุนแกนแบบตั้งฉากด้วยวิธี Varimax

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

² นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
อีเมล: rwilaiwan@gmail.com

³ ดร., อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
อีเมล: tienkaew@go.buu.ac.th

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์พบว่า 1) บรรยากาศองค์การ มี 5 องค์ประกอบ คือ ความชัดเจน การให้รางวัล นวัตกรรม มาตรฐาน และความรับผิดชอบ 2) ความพึงพอใจในงาน มี 2 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจในงานภายนอก และความพึงพอใจในงานภายใน 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 5 องค์ประกอบ คือ ความเพียงพอและยุติธรรม การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การพัฒนาศักยภาพของบุคคล การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และ 4) ความผูกพันต่อองค์การ มี 3 องค์ประกอบ คือ ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ

คำสำคัญ: การวิเคราะห์องค์ประกอบ/ บรรยากาศองค์การ/ ความพึงพอใจ
ในงาน/ คุณภาพชีวิตในการทำงาน/ ความผูกพันต่อองค์การ

FACTOR ANALYSIS OF IMPORTANT VARIABLES OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: A CASE STUDY OF THE AUTOMOTIVE AND AUTO PARTS INDUSTRIES¹

Wilaiwan Rujit²

Tienkaew Liemsuwan³

Received: July 30, 2018 **Accepted:** September 14, 2018

ABSTRACT

The objective of this research was to analyze the components of important factors of human resource management. A total of 562 employees in the automotive and auto parts industries of Amata City industrial estate Thailand was the sample of this study. The instrument used to collect the data was the questionnaire. The result of Cronbach's alpha reliability coefficient test was 0.82-

¹ This paper submitted in partial of Master in Public Administration, Graduate School of Public Administration, Burapha University.

² Graduate student, Master of Public Administration, Graduate School of Public Administration, Burapha University.

E-mail: rwilaiwan@gmail.com

³ Dr., Lecturer of Graduate School of Public Administration, Burapha University.

E-mail: tienkaew@go.buu.ac.th

0.93. The data were analyzed by an Exploratory Factor Analysis carried out by using the methodology with principal component analysis as well as the orthogonal rotation with Varimax rotation method.

The findings revealed that the studied important variables of human resource management were: 1) Organizational climate consisted of 5 components which were clarity, rewards, innovation, standards and responsibility; 2) Job satisfaction consisted of 2 components which were extrinsic satisfaction and intrinsic satisfaction; 3) Quality of work life consisted of 5 components which were self-sufficiency and justice, social relevance of work life, development of human capacities, social integration in work organization and growth and security 4) Organizational engagement consisted of 3 components which were a strong belief in acceptance of the organization's goals and values, a strong desire to maintain membership in the organization and a willingness to exert considerable effort on behalf of the benefits of the organization.

KEYWORDS: Factor Analysis/ Organizational Climate/

Job Satisfaction/ Quality of Work Life/ Organizational
Engagement

บทนำ

อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมหลักที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การจ้างงาน การสร้างมูลค่าเพิ่ม การพัฒนาด้านเทคโนโลยียานยนต์ ตลอดจนการพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างมาก โดยประเทศไทยมีนโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรมนี้มาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ.2504 (สถาบันยานยนต์ กระทรวงอุตสาหกรรม, 2555) อย่างไรก็ตามสถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบันองค์การต้องปรับตัวจากสภาวะการแข่งขันที่มีความรุนแรงมากขึ้น ทั้งการแข่งขันภายในประเทศ และบริษัทข้ามชาติจากการเปิดการค้าเสรี ดังนั้นองค์การจำเป็นต้องหากกลยุทธ์ต่าง ๆ มาใช้บริหารงานให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งและรักษาองค์การให้คงอยู่ตลอดไป โดยทรัพยากรการบริหารที่สำคัญประกอบด้วย คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการจัดการ (คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2557) ทั้งนี้ทรัพยากรที่ถือว่ามี ความสำคัญอย่างยิ่งคือ “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” เพราะนอกจากจะเป็นหนึ่งในปัจจัยการผลิตแล้ว ยังเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้องค์การสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง อีกทั้งทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรเพียงอย่างเดียวที่ใช้แล้วกลับทวีความชำนาญ เชี่ยวชาญ และสร้างแนวคิดใหม่ ๆ เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา จึงไม่เป็นเรื่องน่าแปลกที่ปัจจุบันเกิดการแย่งตัวบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจากองค์การต่าง ๆ อยู่เสมอ (เจษฎา นกน้อย, 2552) ดังนั้น นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละองค์การจึงมีบทบาทที่ท้าทายมากขึ้น ในการที่จะทำให้ทุกคนคงอยู่ในองค์การและดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์การ (นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์, 2559) ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์กลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งเสริมให้

องค์การเกิดความสำเร็จ และกิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาธำรงรักษา และส่งเสริมให้ทรัพยากรมนุษย์มุ่งมั่นทำงานให้กับองค์การให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2556)

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์พบว่า ตัวแปรสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ประกอบด้วย 1) บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กล่าวคือบรรยากาศองค์การ ซึ่งบุคลากรมีการรับรู้ทางบวกจะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ และทำให้สมาชิกในองค์การมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น (Putter, 2010, p.14) 2) ความพึงพอใจในงาน เนื่องจากบุคลากรที่มีความพึงพอใจในงาน จะเกิดความกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน และจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ (สมศักดิ์ ประเสริฐสุข, 2554, หน้า 102) 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับบุคลากรในองค์การ และเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์การและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิต (ชัชวาลย์ ทัดศิวิชัย, 2553) และ 4) ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวคิดที่นำมาใช้แพร่หลายในการบริหารจัดการองค์การ เนื่องจากเป็นตัวชี้ประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การ และความสำเร็จขององค์การทำให้เป็นสิ่งที่ผู้บริหารประสงค์ให้เกิดขึ้นในองค์การ (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ และไชยนันท์ ปัญญาศิริ, 2552)

จากที่มาและความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบของตัวแปรสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 4 ตัวแปร ได้แก่ บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจว่าตัวแปรบ่งชี้ใดควรอยู่ในองค์ประกอบใด (กัลยา วาณิชยชัย, 2556, หน้า 43) เพื่อนำองค์ประกอบที่ได้จากการวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ และพัฒนาองค์การในภาคอุตสาหกรรม ยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบตัวแปรสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์

ทฤษฎีและกรอบแนวคิดการวิจัย

บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) หมายถึง สภาพแวดล้อมขององค์การ รับรู้โดยบุคลากรในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจ และการปฏิบัติงานในองค์การ (Halpin & Croft, 1966 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 104) ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเพิ่มผลผลิตของงานและทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น อีกทั้งมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้แก่องค์การ และมีความภักดีต่อองค์การ เพื่อรักษาความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (อภิพงษ์ โชติรัตน์, 2558, หน้า 15) และ Putter (2010) แบ่งองค์ประกอบบรรยากาศองค์การออกเป็น 5 ประการ คือ

1) นวัตกรรม 2) ความรับผิดชอบ 3) มาตรฐาน 4) การให้รางวัล และ 5) ความชัดเจน สำหรับ**ความพึงพอใจในงาน** (Job Satisfaction) เป็นทัศนคติที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความพึงพอใจในงาน คือระดับความชอบที่มีต่อตัวงานของพนักงาน (Spector, 2000, p. 197 อ้างถึงใน กานดา จันทร์แย้ม, 2556, หน้า 109) แนวคิดความพึงพอใจในงานเป็นประเด็นที่สำคัญ เพราะความพึงพอใจในงานของพนักงานจะส่งผลโดยตรงกับประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรในด้านการบริหารจัดการ ลดปัญหาความขัดแย้ง การลาออกจากงานของพนักงาน การขาดแคลนบุคลากร และปัญหาอื่น ๆ (นิติพล ภูตะโชติ, 2556) และ Weiss, Dawis, England and Lofquist (1967 cited in Martin, 2007) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน มี 2 องค์ประกอบ คือ 1) ความพึงพอใจในงานภายใน และ 2) ความพึงพอใจในงานภายนอก

สำหรับ**คุณภาพชีวิตในการทำงาน** (Quality of Work Life) หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานในองค์กร (Walton, 1975 cited in Ali, 2011) แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญต่อองค์กร 3 ประการ คือ ผลโดยตรงในการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงานของพนักงาน สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิผลในภาพรวมขององค์กร เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Greenberg & Baron, 1995, p. 647 อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิวิชัย, 2553, หน้า 107) และ Walton (1975 cited in Ali, 2011) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ

ลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 8 ประการ คือ

- 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคคล
- 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- 6) สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน
- 7) ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว
- และ 8) การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ส่วน **ความผูกพันต่อองค์กร** (Organizational Engagement) หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ (Steers, 1977 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552, หน้า 170) และเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้องค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขันจากการมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความจงรักภักดีต่องานและองค์กรได้อย่างยั่งยืน (พิชิต เทพวรรณ, 2554) เนื่องจากผลการศึกษาบ่งชี้ว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลต่อผลดำเนินงานขององค์กร เช่น ความพึงพอใจของลูกค้า หรือผลกำไร ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะทำงานหนักขึ้น เพิ่มระดับความพยายามทุ่มเทและมีแนวโน้มลาออกน้อยกว่าพนักงานที่ไม่มี ความผูกพันต่อองค์กร (Gallup, 2010 อ้างถึงใน ศรีญา แสงลี้มสุวรรณ, สุพจน์ นาคสวัสดิ์, พูลพงศ์ สุขสว่าง และกาญจนา แสงลี้มสุวรรณ, 2556, หน้า 79) และ Steers (1977 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552, หน้า 170-171) ได้กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ประการ คือ 1) ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่

ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ซึ่งใช้แนวคิดทฤษฎีในการกำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้ 1) บรรยากาศขององค์กร แนวคิดของ Putter (2010) 2) ความพึงพอใจในงาน แนวคิดของ Weiss et al. (1967 cited in Martin, 2007) 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน แนวคิดของ Walton (1975 cited in Ali, 2011) และ 4) ความผูกพันต่อองค์กรจากแนวคิดทฤษฎีของ Steers (1977 อ้างถึงใน พิเชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552)

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ประเทศไทย จำนวน 289 แห่ง ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำนวน 216 แห่ง และนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง จำนวน 73 แห่ง (Amata Group, 2017) กำหนดขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมในระดับดีมากตามข้อเสนอของ Comrey and Lee (1992 cited in Pearson & Mundform, 2010, p.359) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 500 คน โดยผู้วิจัยได้เพิ่มขนาดตัวอย่างเป็น 620 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบ 2 ขั้นตอน (Two Stage Sampling) ขั้นตอนที่ 1 สุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากสถานประกอบการจำนวน 20 แห่ง จากนิคมอุตสาหกรรม

อมตะชาติ จังหวัดชลบุรี 15 แห่ง และนิคมอุตสาหกรรมอมตะชาติ จังหวัดระยอง 5 แห่ง ขั้นตอนที่ 2 สุ่มแบบชั้นภูมิโดยใช้สัดส่วนที่ไม่เท่ากัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อความ 6 ข้อ เป็นแบบสอบถามปลายปิด ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และนิคมอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 แบบวัดบรรยากาศองค์กร โดยปรับใช้แบบวัดของ Putter (2010) เป็นข้อความเชิงบวกทั้งหมด 23 ข้อ ตอนที่ 3 แบบวัดความพึงพอใจในงาน โดยปรับใช้แบบวัด Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) ของ Weiss et al., (1967 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552) เป็นข้อความเชิงบวกทั้งหมด 20 ข้อ ตอนที่ 4 แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยปรับใช้แบบวัดของ Timossi, Pedroso, Francisco and Pilatti (2008) ประกอบด้วยข้อความเชิงบวกและเชิงลบทั้งหมด 32 ข้อ และตอนที่ 5 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร โดยปรับใช้แบบวัดของ Mowday, Steers and Porter (1982 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552) ประกอบด้วยข้อความเชิงบวกและเชิงลบทั้งหมด 14 ข้อ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาปรับระดับมาตรวัดแบบสอบถามจากต้นฉบับของ Mowday, Steers and Porter (1979; 1982) จาก 7 ระดับ เป็น 5 ระดับ เพื่อให้ง่ายต่อผู้ตอบแบบสอบถามในการตัดสินใจเลือกตอบ สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2-5 เป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีระดับคะแนนตั้งแต่

1-5 และเป็นมาตรวัดประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556, หน้า 225)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ใช้การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 4 ท่าน ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50-1.00 และ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ มีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.93, 0.91, 0.90 และ 0.82 ตามลำดับ แสดงว่าเครื่องมือในการวิจัยมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดจึงสามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงได้ (Griethuisen et al., 2014 cited in Taber, 2016)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา เสนอไปยังผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือ และดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามจำนวน 620 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนทั้งสิ้น 562 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.65 ซึ่งขนาดตัวอย่างดังกล่าวยังคงถือว่ามีความเหมาะสมในระดับดีมาก

การพิทักษ์สิทธิ์ผู้เข้าร่วมการวิจัย

ผู้วิจัยขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ โดยได้รับเอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เลขที่ 79-2561 วันที่ให้การรับรอง 17 พฤษภาคม พ.ศ.2561 สำหรับการพิทักษ์สิทธิ์ของผู้เข้าร่วมการวิจัย คือ การที่ผู้เข้าร่วมมีสิทธิ์ที่จะตอบรับหรือปฏิเสธในการเข้าร่วมการวิจัยและเมื่อ

เข้าร่วมการวิจัยแล้วสามารถยุติการเข้าร่วมวิจัยในช่วงใดก็ได้โดยไม่จำเป็นต้องแจ้งเหตุผลต่อผู้วิจัย ทั้งนี้จะไม่มีผลกระทบใด ๆ และข้อมูลที่ได้จะถูกเก็บไว้เป็นความลับและจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis: PCA) โดยการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธี Varimax เพื่อจัดกลุ่มตัวแปรว่าตัวแปรบ่งชี้ใดควรอยู่ในองค์ประกอบใด (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556, หน้า 43) ซึ่งขั้นตอนในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ มีดังนี้ 1) การตรวจสอบว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ 2) การสกัดปัจจัย 3) การพิจารณาจำนวนปัจจัย 4) การจัดตัวแปรให้กับปัจจัย 5) การหมุนแกนปัจจัย และ 6) การตั้งชื่อองค์ประกอบที่วิเคราะห์ได้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556) มีเกณฑ์การพิจารณาดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เกณฑ์พิจารณาองค์ประกอบของตัวแปร

ค่าสถิติ	เกณฑ์พิจารณา
1. ค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy)	ค่า KMO มีค่า 0.80 ขึ้นไป หมายถึง เหมาะสมดี มาก (กริช แรงสูงเนิน, 2554; Hair & Others, 1998, p.99 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2556)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ค่าสถิติ	เกณฑ์พิจารณา
2. ค่า p-value ของ Bartlett's Test of Sphericity	มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) (กรีซ แร่งสูงเนิน, 2554; ยุทธ ไถยวรรณ, 2556)
3. ค่าความร่วมมือกัน (Communality)	ค่าอยู่ระหว่าง 0-1 (กรีซ แร่งสูงเนิน, 2554; ยุทธ ไถยวรรณ, 2556)
4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient; R)	ค่าความสัมพันธ์จะต้องไม่น้อยกว่า ± 3 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556; ยุทธ ไถยวรรณ, 2556)
5. ค่าไอเกน (Eigen Value)	ค่าไอเกน มากกว่า 1 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556; ยุทธ ไถยวรรณ, 2556)
6. ค่าสะสมของร้อยละ (Cumulative %)	ค่าความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบที่สกัดได้ทุกตัวรวมกันจะต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 (ยุทธ ไถยวรรณ, 2556)
7. ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป และแต่ละองค์ประกอบต้องมีตัวบ่งชี้อย่างน้อย 3 ตัวแปร (Costello & Osborne, 2005)

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง 562 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 63.52) มีอายุระหว่าง 25-29 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 36.83) มากกว่าครึ่งมีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 55.87) และส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 75.09) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-3 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 34.52) และปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ ซิตี้ จังหวัดชลบุรี (ร้อยละ 76.16)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เพื่อระบุองค์ประกอบของตัวแปร มีดังนี้

การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์เพียงพต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ มี 2 ขั้นตอน คือ 1) ทดสอบสมมติฐานทางสถิติเมทริกซ์สหสัมพันธ์ โดยใช้สถิติ Bartlett's Test of Sphericity และ 2) วิเคราะห์ดัชนีเปรียบเทียบขนาดของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่สังเกตได้ และขนาดของสหสัมพันธ์พาร์เซียลระหว่างตัวแปรแต่ละคู่โดยใช้สถิติ KMO ผลการทดสอบพบว่า ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร มีค่า KMO ระหว่าง 0.89-0.93 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่อยู่ในระดับดีมากที่สุดที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ (กริช แรงสูงเนิน, 2554; Hair & Others, 1998, p.99 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2556) และผลการทดสอบด้วย Bartlett's Test พบว่ามี ค่า $p < 0.05$ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่นำมาศึกษามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงใน

ตารางที่ 2 ดังนั้น เมตริกซ์สหสัมพันธ์จึงมีความเหมาะสมที่จะวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก ในลำดับต่อไป

ตารางที่ 2 ค่า KMO and Bartlett's Test ของตัวแปร

ตัวแปร	KMO	Bartlett's Test of Sphericity		
		Approx. Chi-Square	df	Sig.
1. บรรยากาศองค์กร	0.93	7726.34	210	0.00
2. ความพึงพอใจในงาน	0.91	3457.20	66	0.00
3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.92	7922.19	190	0.00
4. ความผูกพันต่อองค์กร	0.89	5110.25	66	0.00

ผลการหมุนแกนหลังการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธี Varimax ที่มีข้อตกลงเบื้องต้น คือ ค่าไอเกนมากกว่า 1 และคัดเลือกค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป และประกอบด้วยตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป ดังแสดงในตารางที่ 3

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าไอเกนมากกว่า 1 พบว่าองค์ประกอบของตัวแปรสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเรียงลำดับตามค่าไอเกนจากมากไปน้อย มีดังนี้ (ตารางที่ 3 และ 4) **บรรยากาศองค์กร** ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความชัดเจน 2) การให้รางวัล 3) นวัตกรรม 4) มาตรฐาน และ 5) ความรับผิดชอบ มีค่าไอเกนระหว่าง

1.00-9.74 และมีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 71.44 **ความพึงพอใจในงาน** ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ 1) ความพึงพอใจในงานภายนอก และ 2) ความพึงพอใจในงานภายใน มีค่าไอเกนระหว่าง 1.45-5.90 และมีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 61.31 **คุณภาพชีวิตในการทำงาน** ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความเพียงพอและยุติธรรม 2) การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคคล 4) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และ 5) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าไอเกนระหว่าง 1.09-9.19 และมีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 74.82 **ความผูกพันต่อองค์กร** ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และ 3) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าไอเกนระหว่าง 1.04-5.40 และมีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 79.17

ตารางที่ 3 จำนวนองค์ประกอบ ชื่อองค์ประกอบ ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน ร้อยละความแปรปรวนสะสมของตัวแปร จำนวนตัวแปรที่ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเมื่อหมุนแกนหลังการสกัดองค์ประกอบ

ตัวแปร	องค์ประกอบที่	ชื่อองค์ประกอบ	ค่าไอเกน	% ความแปรปรวน	% ความแปรปรวน สะสม	จำนวน ตัวแปรที่	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1. บรรยายาคอองค์การ	1	1.1 ความชัดเจน	9.74	22.70	22.70	7	0.60-0.85
	2	1.2 การให้รางวัล	1.76	14.08	36.78	4	0.67-0.82
	3	1.3 นวัตกรรม	1.36	13.07	49.85	4	0.68-0.76
	4	1.4 มาตรฐาน	1.14	11.51	61.36	3	0.69-0.77
	5	1.5 ความรับผิดชอบ	1.00	10.08	71.44	3	0.66-0.76

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปร	องค์ประกอบที่	ชื่อองค์ประกอบ	ค่าไอเกน	% ความแปรปรวน สะสม	% ความแปรปรวน สะสม	จำนวน ตัวแปรที่ ตั้งขึ้น	น้ำหนัก องค์ประกอบ
2. ความพึงพอใจ ในงาน	1	2.1 ความพึงพอใจ ในงานภายนอก	5.90	39.01	39.01	8	0.69-0.82
	2	2.2 ความพึงพอใจ ในงานภายใน	1.45	22.30	61.31	4	0.63-0.80
3. คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	1	3.1 ความพึงพอใจ และยุติธรรม	9.19	17.14	17.14	5	0.66-0.83
	2	3.2 การทำงานที่เป็น ประโยชน์ต่อ สังคม	1.84	16.27	33.41	4	0.75-0.85

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปร	องค์ประกอบที่	ชื่อองค์ประกอบ	ค่าไอเกน	% ความแปรปรวน	% ความแปรปรวน สะสม	จำนวน ตัวแปรชี้ นำหนัก	น้ำหนัก องค์ประกอบ
3	3.3	การพัฒนา ศักยภาพของ บุคคล	1.56	14.57	47.99	4	0.70-0.76
4	3.4	การทำงาน ร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น	1.28	14.57	62.56	4	0.64-0.83
5	3.5	ความก้าวหน้า และความมั่นคง ในงาน	1.09	12.27	74.82	3	0.72-0.80

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปร	องค์ประกอบที่	ชื่อองค์ประกอบ	ค่าไอเกน	% ความแปรปรวน สะสม	% ความแปรปรวน สะสม	จำนวน ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ
4. ความผูกพันต่อ องค์กร	1	4.1 ความเชื่อมั่น อย่างสูงในการ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของ องค์กร	5.40	31.24	31.24	5	0.70-0.87
	2	4.2 ความต้องการ อย่างแรงกล้าที่จะ ดำรงความเป็น สมาชิกภาพใน องค์กร	3.06	27.84	59.08	4	0.85-0.92

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปร	องค์ประกอบที่	ชื่อองค์ประกอบ	ค่าไอเกน	% ความแปรปรวน	% ความแปรปรวน สะสม	จำนวน ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ
	3	4.3 ความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความ พยายามอย่าง เต็มที่ในการ ทำงานเพื่อ ประโยชน์ของ องค์กร	1.04	20.09	79.17	3	0.72-0.88

ตารางที่ 4 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเมื่อหมุนแกนองค์ประกอบ

ตัวชี้วัด	ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ
บรรยากาศองค์การ		
1. ความชัดเจน	1.1 เชื่อว่างานที่ทำอยู่ทุกวันเป็นส่วนหนึ่งในเป้าหมายขององค์การ	0.85
	1.2 เชื่อว่างานที่ทำอยู่ทุกวันเป็นส่วนหนึ่งในเป้าหมายของแผนก	0.84
	1.3 เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับเป้าหมายของแผนก	0.83
	1.4 เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับเป้าหมายขององค์การ	0.80
	1.5 แผนกมีวัตถุประสงค์การทำงานที่ชัดเจน	0.67
	1.6 องค์การมีเป้าหมายและกลยุทธ์ทางธุรกิจที่ชัดเจน	0.62
	1.7 ลักษณะงานในอาชีพมีความชัดเจน	0.60
2. การให้รางวัล	2.1 หากมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นจะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น	0.82
	2.2 การได้รับคำยกย่อง ชมเชย เมื่อปฏิบัติงานดี	0.78
	2.3 หากมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นจะมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	0.75
	2.4 เชื่อว่าได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ทำ	0.67
3. นวัตกรรม	3.1 การได้รับการสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์หรือวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้ดีขึ้น	0.76
	3.2 การกล้าที่จะเสนอแนวคิด หรือวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน	0.75

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ
4. มาตรฐาน	3.3 การได้รับการสนับสนุนให้เรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน หรือแผนกอื่น ๆ	0.72
	3.4 การมีโอกาสได้เรียนรู้ทักษะ และพัฒนาความสามารถใหม่ ๆ ในการทำงาน	0.68
	4.1 องค์การมีการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ	0.77
	4.2 องค์การมีการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับองค์การอื่น เพื่อให้เกิดการทำงานที่ดีขึ้น	0.74
	4.3 องค์การให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการของลูกค้าทั้งภายในและภายนอกองค์การ	0.69
5. ความรับผิดชอบ	5.1 การมีข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอทำให้สามารถทำงานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ	0.76
	5.2 การมีทรัพยากรที่เพียงพอในการทำงานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ	0.73
	5.3 การมีอำนาจหน้าที่เพียงพอในการทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.66

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ		
ความพึงพอใจในงาน				
1. ความพึงพอใจ ในงาน ภายนอก	1.1 การได้รับการยกย่อง เมื่อปฏิบัติงานดี	0.82		
	1.2 การมีโอกาสดำเนินการในการทำงาน	0.77		
	1.3 การได้รับความสำเร็จจากการทำงาน	0.76		
	1.4 พอใจสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร	0.75		
	1.5 การมีอิสระในการคิดและตัดสินใจในการทำงาน	0.74		
	1.6 พอใจกับค่าจ้างและปริมาณงานที่ทำ	0.72		
	1.7 การมีโอกาที่จะได้ทำงานตามวิธีของตนเอง	0.69		
	1.8 เพื่อนร่วมงานอยู่และทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี	0.69		
	2. ความพึงพอใจ ในงานภายใน	2.1 งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาสทำงานด้วยตนเอง	0.80	
		2.2 งานที่ทำอยู่ทำให้ไม่สามารถอยู่เฉยได้	0.79	
		2.3 งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาสทำงานที่แตกต่างกันไป ตามช่วงเวลา	0.77	
		2.4 งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาสที่จะได้ทำอะไรให้กับ บุคคลอื่น ๆ ในที่ทำงาน	0.63	
		คุณภาพชีวิตในการทำงาน		
		1. ความเพียงพอ และยุติธรรม	1.1 การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงาน ที่รับผิดชอบ	0.84
	1.2 การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับ ผู้ร่วมงานที่มีลักษณะงานคล้ายกัน		0.83	
	1.3 ภาระงานหรือปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีความเหมาะสม		0.71	
	1.4 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการครองชีพ ในปัจจุบัน		0.69	

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ
	1.5 จำนวนชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม	0.66
2. การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	2.1 องค์กรให้ความร่วมมือกับชุมชนในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.85
	2.2 องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีและได้รับการยอมรับจากสังคม	0.83
	2.3 องค์กรมีการส่งมอบบริการและผลิตภัณฑ์ที่ดีต่อสังคม	0.82
	2.4 รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม	0.75
3. การพัฒนาศักยภาพของบุคคล	3.1 การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานในความรับผิดชอบที่สูงขึ้น	0.76
	3.2 การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถหลายด้าน	0.75
	3.3 การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น	0.72
	3.4 รู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความสำคัญต่อองค์กร	0.70
4. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	4.1 เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	0.83
	4.2 เพื่อนร่วมงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน	0.82
	4.3 ผู้ร่วมงานให้การยอมรับในความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	0.80
	4.4 สถานที่ทำงานไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน	0.64

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ
5. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	5.1 การได้รับการสนับสนุนในการเข้าฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะในการทำงาน	0.80
	5.2 การได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในงาน	0.79
	5.3 องค์กรส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.72
ความผูกพันต่อองค์กร		
1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	1.1 มักจะบอกกล่าวสิ่งดีขององค์กรนี้กับเพื่อน ๆ ว่าเป็นองค์กรที่ยิ่งใหญ่ที่น่านำทำงาน	0.87
	1.2 รู้สึกภูมิใจที่จะบอกคนอื่น ๆ ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้	0.84
	1.3 เชื่อว่าค่านิยมของตนเองและค่านิยมขององค์กรนี้มีความคล้ายคลึงกัน	0.83
	1.4 มีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่เลือกทำงานที่องค์กรนี้ แทนที่จะทำงานในองค์กรอื่น ๆ	0.82
	1.5 นี่คือองค์กรที่ดีที่สุดในการทำงาน	0.70
2. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	2.1 การตัดสินใจทำงานที่องค์กรนี้ ถือเป็นความผิดพลาด*	0.92
	2.2 คงจะไม่ได้ประโยชน์มากนัก ถ้ายังจะทำงานต่อไปกับองค์กรนี้*	0.92
	2.3 ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นแม้ว่าจะเป็นเรื่องเล็กน้อย จะลาออกจากรางาน*	0.92
	2.4 รู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรนี้น้อยมาก*	0.85

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ
3. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ	3.1 มีความเต็มใจทุ่มเทให้กับงานมากกว่าที่คาดหวัง	0.88
	3.2 มีความพร้อมในการปฏิบัติงานทุก ๆ งานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้ทำงานอยู่กับองค์การนี้	0.84
	3.3 องค์การนี้สร้างแรงบันดาลใจให้นำศักยภาพสูงสุดมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	0.72

หมายเหตุ * ข้อคำถามเชิงลบ

อภิปรายผล

การวิเคราะห์องค์ประกอบตัวแปรสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ความชัดเจน การให้รางวัล นวัตกรรม มาตรฐาน และความรับผิดชอบ สอดคล้องกับแนวคิดของ Putter (2010) ดังนี้ 1) ความชัดเจน มี 7 ตัวบ่งชี้ เป็นลักษณะที่พนักงานรับรู้ว่าตนเองถูกคาดหวังในเรื่องงานอย่างไรบ้าง และเข้าใจว่างานที่ปฏิบัตินั้นเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ 2) การให้รางวัล มี 4 ตัวบ่งชี้ กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าจะได้รับการยอมรับและได้รับรางวัลเมื่อปฏิบัติงานดี และการสนับสนุนเช่นนั้นจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับระดับผลการปฏิบัติงาน 3) นวัตกรรม มี 4 ตัวบ่งชี้ กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าองค์การมีการส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนให้เกิดแนวคิด

สร้างสรรค์ใหม่ ๆ รวมทั้งกล้ายอมรับความเสี่ยงในการทำงานที่ท้าทายมากขึ้น โดยที่พนักงานยังไม่มีประสบการณ์ 4) *มาตรฐาน* มี 3 ตัวบ่งชี้ กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าการส่งเสริมให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และรู้สึกว่าเป็นความท้าทายและสามารถทำให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและองค์กร และ 5) *ความรับผิดชอบ* มี 3 ตัวบ่งชี้ กล่าวคือ พนักงานรับรู้ว่าได้รับมอบหมายและมีอำนาจในการปฏิบัติงานที่สามารถดำเนินการได้ โดยไม่ต้องมีการตรวจสอบจากหัวหน้างาน

ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจในงานภายนอก และความพึงพอใจในงานภายใน สอดคล้องกับแนวคิดของ Weiss et al., (1967 cited in Martin, 2007) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของตัวแปร พบว่า 1) *ความพึงพอใจในงานภายนอก* มี 8 ตัวบ่งชี้ ผลการวิจัยนี้แตกต่างจากแนวคิดของ Weiss et al., (1967 cited in Martin, 2007) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานภายนอก ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสามารถของหัวหน้างาน นโยบายและแนวทางการปฏิบัติขององค์กร ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในงาน และการยอมรับจากหัวหน้างาน ทั้งนี้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า ตัวแปรการได้รับความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ และความคิดสร้างสรรค์ สามารถอยู่ในองค์ประกอบนี้ได้ เนื่องจากเป็นสิ่งที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร หรือหัวหน้างานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้ผู้วิจัยยังคงใช้ชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ความพึงพอใจในงานภายนอก” (สภาพแวดล้อม) ซึ่งชื่อองค์ประกอบนี้ยังครอบคลุมความหมายทุกตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556, หน้า 57) และ 2) *ความพึงพอใจในงานภายใน* (ตัวบุคคล) มี 4 ตัวบ่งชี้

สอดคล้องกับแนวคิดของ Weiss et al., (1967 cited in Martin, 2007) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานภายใน เป็นระดับความรู้สึกรู้สึกพอใจของพนักงานที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความเป็นอิสระ ความกระตือรือร้น ความหลากหลายในการทำงาน และการให้บริการทางสังคม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

1) ความเพียงพอและยุติธรรม 2) การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคคล 4) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และ 5) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผลการวิจัยนี้ ไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1975 cited in Ali, 2011) ที่กล่าวว่า ลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ประการ ทั้งนี้ด้วยเหตุผลว่ามีบางตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และมีบางองค์ประกอบมีจำนวนตัวแปรน้อยกว่า 3 ตัวแปร จึงไม่สามารถจัดตัวแปรเข้าองค์ประกอบใดได้ โดยพบว่า 3 องค์ประกอบที่ถูกตัดออกจากตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ 1) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 2) สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน และ 3) ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว สอดคล้องกับผลวิจัยของ Daud (2010) ที่ได้ศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Walton พบว่า องค์ประกอบทั้ง 3 ไม่ใช่องค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของตัวแปร พบว่า 1) ความเพียงพอและยุติธรรม มี 5 ตัวบ่งชี้ ผลการวิจัยนี้แตกต่างจากแนวคิดของ Walton (1975 cited in Ali, 2011) ที่กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การที่พนักงานได้รับค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอต่อการ

ดำรงชีวิตตามมาตรฐานโดยทั่วไป และต้องมีความเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงานที่มีลักษณะงานคล้ายกัน เนื่องจากพบว่า ตัวแปรภาระงาน ปริมาณงานที่รับผิดชอบ และจำนวนชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม สามารถอยู่ในองค์ประกอบนี้ได้ จึงเรียกองค์ประกอบนี้ว่า “ความเพียงพอและยุติธรรม” ผู้วิจัยพิจารณาตั้งชื่อองค์ประกอบด้วยความหมายที่ครอบคลุมทุกตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556, หน้า 57) สำหรับองค์ประกอบที่ 2-5 สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1975 cited in Ali, 2011) ดังนี้ 2) การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มี 4 ตัวบ่งชี้ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่พนักงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้กับสังคม ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคคล มี 4 ตัวบ่งชี้ กล่าวคือ งานที่ปฏิบัตินั้นจะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาทักษะ และความสามารถในการทำงานอย่างแท้จริง รวมถึงการมีโอกาสดำเนินงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย 4) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มี 4 ตัวบ่งชี้ กล่าวคือ เป็นลักษณะงานที่ช่วยให้พนักงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ๆ และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของระบบคุณธรรม และ 5) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มี 3 ตัวบ่งชี้ กล่าวคือ เป็นลักษณะงานที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ
1) ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

2) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และ 3) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977 อ้างถึงใน พิพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552) ดังนี้ 1) *ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร* มี 5 ตัวบ่งชี้ กล่าวคือ เป็นลักษณะที่พนักงานยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และค่านิยมของตนสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร 2) *ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร* มี 4 ตัวบ่งชี้ กล่าวคือ เป็นความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ถึงแม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น และแม้ว่าองค์กรจะเกิดสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ พนักงานจะไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กร และ 3) *ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร* มี 3 ตัวบ่งชี้ กล่าวคือ เป็นลักษณะที่พนักงานใช้ความสามารถและความพยายามของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผู้บริหารหรือนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถนำองค์ประกอบของตัวแปรสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ไปใช้เป็นกรอบในการกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2. ผู้บริหารหรือนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ควรพิจารณาการนำองค์ประกอบของตัวแปรในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไปใช้ โดยดูจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ทั้งนี้อาจพิจารณาเลือกใช้เฉพาะองค์ประกอบที่สำคัญ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับบริบทในแต่ละองค์การ

สำหรับข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการนำองค์ประกอบของตัวแปร ทั้ง 4 ตัวแปร ไปพัฒนาต่อเป็นการสร้างรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้ในการปฏิบัติหรือแก้ปัญหาในองค์การให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น และควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เช่น วัฒนธรรมองค์กรภาวะผู้นำ แรงจูงในการทำงาน ความสุขในการทำงาน เป็นต้น เพื่อนำองค์ประกอบที่ได้ไปใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละองค์การในการหาแนวทางสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรีช แรงสูงเนิน. (2554). *การวิเคราะห์ปัจจัยด้วย SPSS และ AMOS เพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- กัลยา วาณิชย์ปัญญา. (2556). *การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS*. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- กานดา จันทร์แย้ม. (2556). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (2557). *หลักการจัดการและองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.

- เจษฎา นกน้อย. (2552). *แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัชวาลย์ ทัดศิวัช. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงาน: องค์ประกอบหลักของ
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนขององค์กร*. *รัฐสภาสาร*,
58(3), หน้า 71-121.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตศน์ ศิริโชติรัตน์. (2559). *หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษ
ที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ:
ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิด
และกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน*. กรุงเทพฯ:
ซีไอเคยูเคชั่น.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ และไชยนันต์ ปัญญาศิริ.
(2552). *ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร:
ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัด และงานวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2556). *การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วย Amos*.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชัย ไถสุวรรณจินดา. (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 5).
กรุงเทพฯ: ก้าวใหม่.

ศรัญญา แสงลิ่มสุวรรณ, สุพจน์ นาคสวัสดิ์, พูลพงศ์ สุขสว่าง และกาญจนา
แสงลิ่มสุวรรณ. (2556). การพัฒนาโมเดลความผูกพันของพนักงาน
ต่อองค์กรของพนักงาน ในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย.
วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 19(2), หน้า 77-94.

สถาบันยานยนต์ กระทรวงอุตสาหกรรม. (2555). *แผนแม่บทอุตสาหกรรม
ยานยนต์ปี พ.ศ.2555-2559*. สืบค้นจาก
[http://www.thaiauto.or.th/2012/backoffice/file_upload/
research/7125561546211.pdf](http://www.thaiauto.or.th/2012/backoffice/file_upload/research/7125561546211.pdf).

สมศักดิ์ ประเสริฐสุข. (2554). *จิตวิทยาการจัดการองค์กรอุตสาหกรรม*.
กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

อภิพงษ์ โชติรัตน์. (2558). *การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก กรุงเทพมหานคร
(การค้นคว้าอิสระ)*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

Ali, A. (2011). *Influence of Quality of Work Life, Ego-Strength
and Job Attitude on Organizational Commitment of
Managerial Personnel* (Doctoral dissertation).
Department of Psychology, Aligarh Muslim University,
Aligarh.

Amata Group. (2017). *Amata 2017 Directory*. Bangkok: Siam
Gazette.

- Costello, A. B., and Osborne, J. W. (2005). Best Practices in Exploratory Factor Analysis : Four Recommendations for Getting the Most from Your Analysis. *Practical Assessment, Research & Education, 10*(7), pp.1-9. Retrieved from <https://pareonline.net/pdf/v10n7.pdf>.
- Daud, N. (2010). Investigating the Relationship Between Quality of Work Life and Organizational Commitment Amongst Employees in Malaysian Firms. *International Journal of Business and Management, 5*(10), pp.75-82. Retrieved from <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n10p75>.
- Martin, A. (2007). *Employee Perceptions of Organisational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intentions in a Post-Merger Institution* (Master's thesis). Human Resource Management, Faculty of Management, University of Johannesburg, Johannesburg.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., and Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14*, pp.224-247. Retrieved from [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1).
- Mowday, R. T., Steers, R. M., and Porter, L. W. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.

- Pearson, R. H., and Mundform, D. J. (2010). Recommended Sample Size for Conducting Exploratory Factor Analysis on Dichotomous Data. *Journal of Modern Applied Statistical Methods*, 9(2), pp.359-368. Retrieved from <https://doi.org/10.22237/jmasm/1288584240>.
- Putter, L. (2010). *Organizational Climate and Performance “The Relation Between Organizational Climate and Performance and an Investigation of the Antecedents of Organizational Climate”* (Master’s thesis). Technology, Strategy and Entrepreneurship, Faculty of Technology, Policy and Management, Delft University of Technology, Delft.
- Taber, K. S. (2016). The Use of Cronbach’s Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. *Research in Science Education*, pp.1-24. Retrieved from <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>.
- Timossi, L. S., Pedroso, B., Francisco, A. C. F., and Pilatti, L. A. (2008). Evaluation of Quality of Work Life: an Adaptation from the Walton’s QWL Model. In *XIV International Conference on Industrial & Operations Management, October*, pp.1-17. Retrieved from http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2008_TI_ST_072_509_12395.pdf.