

อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย
IMPACTS OF QUALITY OF WORKING LIFE FACTORS TOWARD STAFFS
ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A STUDY OF COMPANY'S STAFFS OF NON-
DESTRUCTIVE TESTING AND INSPECTION SERVICE IN THAILAND.

พัชรินทร์ อยู่สุขสำราญ¹

ธนภูมิ อติเวทิน²

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทที่ดำเนินงานด้านการทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 400 คน โดยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย 1. การทดสอบค่าที 2. การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว 3. สถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธีการ Enter เพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเหล่านี้กับความผูกพันต่อองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า 1. พนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ภาวะครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ทำงานปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน 2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าและด้านความมั่นคงในการทำงาน สิทธิของพนักงานในองค์กร และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ร้อยละ 46.60

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน

¹สาขาวิชาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ABSTRACT

The objective of this research is to study the influence of the quality-of-life factors on the organizational commitment of employees in companies that conducted non-destructive testing and inspection in Thailand. A sample of 400 people was analyzed using descriptive statistics including percentage, average standard deviation, and inferential statistics to test the hypotheses, consisting of the following: (1) a t-test; (2) One-Way ANOVA analysis of variance; (3) multiple regression equation analysis statistics using the Enter method to test the hypothesis about the relationship between these factors and organizational commitment. The results of the hypothesis testing had a statistical significance level of 0.05 and found the following: (1) company employee testing and inspection without destroying workpieces in Thailand. The personal factors included age, education level, family obligations, and average monthly income, working period and a current workplace is different. They are committed to different organizations; (2) factors in the quality of work life included advancement and job security, the rights of employees in the organization and their involvement and benefits to society influenced commitment to the organization. The dependent variable could predict 46.60%.

Keywords : Quality of Working Life, Organization Commitment, Non Destructive Testing and Inspection

บทนำ

การทดสอบแบบไม่ทำลาย (Non Destructive Testing : NDT) หรือเรียกว่าการประเมินแบบไม่ทำลายและการตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ซึ่งวิธีการทดสอบประเภทนี้เป็นสหสาขาวิชาชีพที่ผสมผสานการประกันคุณภาพและวัสดุศาสตร์เข้าด้วยกัน ซึ่ง NDT ใช้เพื่อตรวจสอบและประเมินวัสดุ โดยไม่ทำให้ชิ้นงานที่ทดสอบได้รับความเสียหาย ช่างเทคนิคและผู้ชำนาญสามารถระบุรอยแตก ช่องว่าง รอยตำหนิ และความไม่ต่อเนื่องของการเชื่อมได้ ตลอดจนระบุส่วนประกอบย่อยที่ประกอบไม่ถูกต้องได้ โดยการทดสอบ NDT ใช้เพื่อรับรองความสมบูรณ์และความน่าเชื่อถือของผลิตภัณฑ์ ควบคุมกระบวนการผลิต ลดต้นทุนการผลิต และรักษาระดับคุณภาพที่สม่ำเสมอ หากไม่มีการทดสอบ NDT ความปลอดภัยและความน่าเชื่อถือของส่วนประกอบต่างๆ อาจตกอยู่ในอันตรายร้ายแรงได้ ซึ่งทำให้การทดสอบ NDT มีความสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยป้องกันภัยพิบัติได้ เช่น เครื่องบินตก ท่อรั่วและระเบิด และภัยพิบัติทางเรือ อุตสาหกรรมที่ต้องอาศัย NDT ได้แก่ การบินและอวกาศ การผลิตไฟฟ้า น้ำมันและก๊าซปิโตรเคมี โครงสร้างพื้นฐาน เช่น สะพาน ทางหลวง อาคาร การคมนาคม เช่น ยานยนต์ รถไฟ การเดินเรือทางทะเล การก่อสร้างและการผลิต เป็นต้น (The American Society for Non Destructive Testing, 2024)

บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้าน การทดสอบโดยไม่ทำลาย (NDT) ในประเทศไทยนั้น ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถรวมทั้งต้องผ่านการฝึกอบรมและสอบผ่านตามข้อกำหนดของสมาคมทดสอบโดยไม่ทำลายแห่งสหรัฐอเมริกา (ASNT) หรือมาตรฐานสากลอื่นๆ ซึ่ง หน่วยวิจัยวัสดุและการทดสอบโดยไม่ทำลาย ศูนย์บริการทางการศึกษาราชบุรี มหาวิทยาลัยพระจอมเจ้าธนบุรี (ราชบุรี) ได้เล็งเห็นความสำคัญ ของการพัฒนาศักยภาพและทักษะของบุคลากรด้านการทดสอบโดยไม่ทำลาย (NDT) จึงดำเนินการจัดการสัมมนาและฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านทดสอบโดยไม่ทำลาย (NDT) มีคุณภาพและทักษะการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานสากลกำหนด ตลอดจนบุคลากรต่างๆ สามารถเข้าถึงการฝึกอบรมได้โดยง่าย และเกิดผลประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน รวมถึงให้โอกาสแก่บุคลากรทางการศึกษาได้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อนำความรู้

และประสบการณ์ภาคปฏิบัติไปถ่ายทอดให้ผู้เรียนในสถานศึกษา และเป็นแนวทางปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการและเป็นมาตรฐาน และเพื่อสำเร็จการศึกษาไปประกอบวิชาชีพในอนาคตต่อไป (ใหม่ น้อยพิทักษ์, 2564)

ทั้งนี้การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตคนเรามากซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการทดสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน (NDT) ถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญอย่างมากของอุตสาหกรรมนี้เช่นกัน รวมถึงเป็นทรัพยากรที่ต้องดูแลเอาใจใส่เป็นพิเศษ เพราะคนมีชีวิต มีจิตใจ และมีความรู้สึก ผู้บริหารของบริษัท จึงจำเป็นต้องดูแลอย่างใกล้ชิดในการทำงานของพนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน โดย (Walton, 1975) ได้อธิบายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 8 ด้าน ได้แก่ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ 3) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) สิทธิของพนักงานในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้วยเหตุนี้การที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนั้นเป็นสิ่งพึงประสงค์ขององค์กรทั่วไป ทั้งภาครัฐและเอกชน หากพนักงานขาดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ผลที่ตามมาคือการลาออกของพนักงาน ทำให้เกิดความสูญเสียขององค์กร ทำให้เสียเวลา เสียเงิน ในการคัดเลือกและฝึกฝนอบรมพนักงานใหม่

นอกจากนั้น (Buchanan, 1974) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบได้แก่ 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) 2) การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย” ซึ่งพนักงานในกลุ่มนี้ยังไม่มีการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร รวมไปถึงความผูกพันต่อองค์กรก็ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าและมีความชำนาญให้คงอยู่ในองค์กร เพื่อสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ และเพื่อสามารถทำประโยชน์สูงสุดในการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันให้แก่องค์กรได้ ต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ภาวะครอบครัว ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ทำงานปัจจุบัน กับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานประจำบริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1. พนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ภาวะครอบครัว ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ทำงานปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบไปด้วยการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิของพนักงานในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อ้างอิงแนวคิด (ณัฐธรินีย์ พิศวงษ์, 2555) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบไปด้วย องค์ประกอบ 8 ประการดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าแรงหรือค่าจ้าง สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่นๆ ที่เพียงพอกับการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบันและมีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย หรือเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) คือการที่องค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เป็นอันตราย มีการความสะดวกให้กับพนักงานสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งด้านทางกายภาพและทางด้านจิตใจ

3. โอกาสการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) คือพนักงานได้พัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถจากงานที่ปฏิบัติ โดยองค์กรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้ รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานในสิ่งที่มีคุณค่าและมีความสำคัญ เพื่อการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Growth and Security) คืองานที่ปฏิบัติและได้รับมอบหมายนั้นช่วยให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพของตน และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและครอบครัว ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีเกณฑ์การพิจารณา คือพนักงานมีงานที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมายงานมากขึ้น หรือได้รับโอกาสในการเพิ่มศักยภาพในอาชีพที่สูงขึ้นกว่าเดิม

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration) คือพนักงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และสังคมรอบตัว โดยไม่มีอคติและได้รับเกียรติเท่าเทียมกัน พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกของตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและองค์กรได้ โดยไม่มีการแบ่งชนชั้นในองค์กรหรือทีมงาน ได้รับการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจและพร้อมที่จะทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหลักขององค์กร

6. สิทธิของพนักงานในองค์กร (Constitutionalism) คือองค์กรมีการดำเนินงานที่ยุติธรรม มีอิสระสามารถแสดงความคิดเห็นและมีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน ซึ่งสามารถพิจารณาได้ ดังนี้

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (The Total Life Space) ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างมีความสมดุลกันไม่ใช้เวลาในการทำงานมากเกินไป จนอาจทำให้เกิดผลกระทบต่อเวลาของครอบครัว

8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยอมรับ และเป็นองค์กรที่ทำประโยชน์เพื่อสังคม ส่งผลให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในอาชีพและองค์กรที่ตัวเองปฏิบัติงานอยู่

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร อ้างอิงแนวคิด (กนิษฐา นาคแดง, 2557) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) คือการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน การยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือการเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) คือความยึดมั่นต่อองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยไม่คิดที่จะลาออก

ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน อ้างอิงแนวคิด (ใหม่ น้อยพิทักษ์, 2564) กล่าวไว้ว่าการทดสอบโดยไม่ทำลาย เป็นการตรวจสอบ ทดสอบหรือประเมินลักษณะของวัสดุ โดยหลังจากทดสอบหรือตรวจสอบชิ้นงานแล้วชิ้นงานนั้นจะไม่ถูกทำลายให้เสียหายอันเนื่องมาจากวิธีการทดสอบ และสามารถนำชิ้นงานนี้ไปใช้งานต่อได้ การทดสอบโดยไม่ทำลายมีความสำคัญมากในการตรวจสอบและประเมินรอยความไม่ต่อเนื่องของแนวเชื่อมต่างๆ และสามารถใช้ในการควบคุมกระบวนการผลิตในอุตสาหกรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในเรื่องของความปลอดภัยต่อผู้ใช้งานได้ซึ่งรอยความไม่ต่อเนื่องต่างๆ ของแนวเชื่อมนี้อาจก่อให้เกิดอันตรายขึ้นในอนาคตและอาจเกิดการสูญเสียเป็นมูลค่ามหาศาล ซึ่งวิธีการทดสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงานนี้ ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายในอุตสาหกรรมหลายประเภททั่วประเทศ การทดสอบโดยไม่ทำลายมีหลายวิธีด้วยกันแต่ละวิธีมีข้อดีและข้อจำกัดที่ต่างกันขึ้นอยู่กับจุดประสงค์และความเหมาะสมของการนำไปใช้งาน และจากมาตรฐานหรือข้อกำหนดที่นำมาใช้ เช่น ASNT SNT-TC-1A, ISO 9712 มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม มอก.9712-2550,2551, The American Society for Nondestructive Testing, 2011 เป็นต้น

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานประจำ ของบริษัท ทดสอบและตรวจสอบตาม พ.ร.บ. ควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. 2542 ที่ขึ้นทะเบียนกับกรมธุรกิจพลังงาน ซึ่งเป็น 10 อันดับแรก ของรายชื่อทั้งหมด จำนวนกลุ่มประชากรตัวอย่างในการวิจัยโดยอาศัยสูตรของ (Cochran, 1977 และ อีรุฒิ เอกะกุล, 2543) ระดับความเชื่อมั่นที่ ร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณไม่เกิน ร้อยละ 5 ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างดังนี้

1. วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ กลุ่มประชากรที่เป็นพนักงานประจำของบริษัททดสอบและตรวจสอบตาม พ.ร.บ. ควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. 2542 ที่ขึ้นทะเบียนกับกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน ซึ่งเป็น 10 อันดับแรกของรายชื่อทั้งหมด จำนวน 10 บริษัท (อ้างอิง <https://www.doeb.go.th/dtaspp/LPG/A21.pdf>)
2. วิธีการเลือกแบบโควตา (Quota) จำนวนบริษัทละ 40 คน ทั้งหมด 10 บริษัท จนครบจำนวน 400 คน ซึ่งการเก็บข้อมูลเป็นไปตามขั้นตอนที่ 1 และ 2 โดยนำแบบสอบถามสุ่มแจกในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ทางสื่อโซเชียลมีเดียผ่านทางเฟซบุ๊กและไลน์กลุ่มพนักงานประจำของบริษัท รวมถึงมีการแจกแบบสอบถามในรูปแบบกระดาษ (Hard Copy)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้มีลักษณะที่ง่ายในการตอบและการเข้าใจ อีกทั้งยังครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยตั้งเอาไว้โดยแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ภาวะครอบครัว ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ทำงานปัจจุบัน เป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Questions) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกเพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และดีต่อสุขภาพ 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) ด้านสิทธิของพนักงานในองค์กร 7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำนวน 24 ข้อ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดแบบ Likert Scale และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนสามารถเลือกตอบ ตามระดับความคิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) 2) การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) จำนวน 9 ข้อ โดยแต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวทางของ Likert Rating Scale

ผลการวิจัย

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบายโดยแบ่งการนำเสนอ ออกเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ภาวะครอบครัว ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ทำงานปัจจุบัน ของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 400 คน พบว่า

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย จำนวน 342 คน คิดเป็นร้อยละ 85.50 รองลงมาคือ เพศหญิง จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 อายุ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีช่วงอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 38.75 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 ช่วงอายุ 51 - 60 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 ช่วงอายุ 21 - 30 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.25

ระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 326 คน คิดเป็นร้อยละ 81.50 รองลงมาคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.75

ภาวะครอบครัว ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีภาวะครอบครัว จำนวน 363 คน คิดเป็นร้อยละ 90.75 รองลงมา ไม่มีภาวะครอบครัว จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.25

ตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 70.50 รองลงมาคือระดับผู้บริหารระดับต้น (ซูเปอร์ไวเซอร์) จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 ระดับผู้บริหารระดับกลาง (ผู้จัดการแผนก) จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.25 ระดับผู้บริหารระดับสูง (ผู้จัดการฝ่าย) จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 45,000 บาท จำนวน 213 คิดเป็นร้อยละ 53.25 รองลงมาคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 - 60,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.75 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 60,001 บาทขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.25 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 11 คิดเป็นร้อยละ 2.75

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ทำงานปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ทำงานปัจจุบัน 6 – 10 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 รองลงมา 11-15 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 26.25 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 19.25 และ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิของพนักงานในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ผลการวิเคราะห์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อทำการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเห็นด้วยกับการได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามรูปแบบ การใช้ชีวิตในปัจจุบัน และเห็นด้วยกับการได้รับค่าตอบแทน รวมถึงผลตอบแทนใบรับรองบุคคล ด้าน NDT Level I, Level II, Level III ที่ยุติธรรม เมื่อเทียบกับพนักงานในองค์กรเดียวกัน และองค์กรอื่นๆ ในอุตสาหกรรม ด้าน NDT และการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานด้าน NDT ที่ท่านปฏิบัติอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 , 3.74 และ 3.67 ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับที่สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเห็นด้วยว่า องค์กรมีอุปกรณ์ป้องกัน เช่น เครื่องวัดปริมาณรังสี ป้ายเตือนรังสี เครื่องวัดรังสีสะสมประจำบุคคล ที่เพียงพอ และเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน และมีการตรวจสอบระบบการรักษาความปลอดภัยของอาคาร สถานที่เก็บสารรังสี และวัดปริมาณรังสี บริเวณที่พนักงานทำงาน อย่างสม่ำเสมอ และสภาพแวดล้อมในองค์กรของท่านมีความเหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26, 4.24, และ 4.09 ตามลำดับ

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเห็นด้วยว่า องค์กรของท่านมีการต่ออายุใบรับรองบุคคล ด้าน NDT Level I, Level II อย่างสม่ำเสมอ และมีการฝึกอบรมพนักงานหลักสูตร ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เช่น NDT Level I, Level II และมีนโยบายส่งพนักงานไปสอบ NDT Level III ของหลักสูตรนานาชาติ เช่น American Society for Nondestructive Testing (ASNT) อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 , 4.22 และ 3.92 ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเห็นด้วยว่า งานที่ต้องปฏิบัติอยู่นั้น ส่งผลให้มีความก้าวหน้าด้าน NDT และ นำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตที่ตั้ง. เชื่อมั่นว่างานด้าน NDT ที่ทำอยู่มีความมั่นคง ไม่ต้องกังวลว่าจะโดนโยกย้ายหน้าที่ หรือลาออกจากงานโดยไม่เป็นธรรมอยู่ และมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09, 4.01 และ 3.96 ตามลำดับ

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเห็นด้วยว่า เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถขอคำแนะนำและขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้อย่างสม่ำเสมอ ได้รับความช่วยเหลือ หรือความร่วมมือ จากแผนกอื่นๆ ในองค์กรเป็นอย่างดี และองค์กรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาส พบปะสังสรรค์ปฏิสัมพันธ์

กัน อย่างสม่ำเสมอ เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ งานแข่งกีฬาประจำปี ท่องเที่ยวประจำปี อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20, 4.11 และ 4.10 ตามลำดับ

ด้านสิทธิของพนักงานในองค์กร พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านสิทธิของพนักงานในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเห็นด้วยว่า องค์กรให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคล โดยไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของพนักงานทุกคน มีการประชุมเพื่อสอบถาม ความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อนำไป แก้ไข ปรับปรุง อย่างสม่ำเสมอ และองค์กรมีการรับฟังปัญหาในการทำงาน และข้อเสนอแนะร่วมกัน อย่างสม่ำเสมอ อยู่ระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15, 4.11 และ 4.08 ตามลำดับ

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พนักงานมีระดับความคิดเห็น ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าสามารถแบ่งเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ และมีเวลาในการดูแลสุขภาพของตนเอง และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลา ที่ทำงานในแต่ละวัน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10, 4.09 และ 4.01 ตามลำดับ

ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานเห็นด้วยว่า องค์กรของท่านมีนโยบายส่งเสริมกิจกรรม เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม อยู่เสมอ องค์กรที่ท่านทำงานมีกิจกรรมช่วยเหลือสังคมอยู่เสมอ เช่น บริจาคสิ่งของให้เด็กกำพร้า และองค์กรของท่านมีการสร้างงาน และ สร้างรายได้ เพื่อช่วยเหลือ ชุมชนรอบข้าง อยู่เสมอ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08, 3.99 และ 3.93 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร การมีส่วนร่วมในองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเห็นด้วยว่า มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และยอมรับวัฒนธรรมองค์กรและปฏิบัติตามเป็นอย่างดี ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับทั้ง 2 ข้อที่ 4.26 และ รู้สึกว่าตนเอง เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ที่มีส่วนในการพัฒนาและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ตามลำดับ

ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร อยู่โดยรวมในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเห็นด้วยว่า ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับทั้ง 2 ข้อที่ 4.41 ยอมเสียสละและอุทิศตนเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเห็นด้วยว่า เมื่อคนพูดถึงองค์กรของท่านในทางที่ไม่ดี ท่านจะพูดแก้ต่างให้กับองค์กรของท่าน และรู้สึกกับองค์กรนี้ เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และ 4.22 ตามลำดับ และรู้สึกผูกพันกับองค์กรนี้ จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1. พนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ภาวะครอบครัว ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ทำงาน ปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ที่สอดคล้องกับสมมติฐาน ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ภาวะครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบไปด้วยการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิของพนักงานในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย

ผลการทดสอบพบว่า ด้านความก้าวหน้าและด้านความมั่นคงในการทำงาน สิทธิของพนักงานในองค์กร และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐาน

สรุปผลและอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1. พนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ใน ประเทศไทย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ภาวะครอบครัว ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ทำงาน ปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า พนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ภาวะครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ทำงานปัจจุบัน ที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

1. อายุที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันพบว่า กลุ่มอายุ 21 - 30 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่ากลุ่มอายุ 31 - 40 ปี กลุ่มอายุ 41 - 50 ปี และกลุ่ม อายุ 51 - 60 ปี แสดงให้เห็นว่า กลุ่มที่มีอายุน้อยอาจยังต้องการค้นหาที่มีความมั่นคงหรือท้าทายมากกว่า ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีน้อย ส่วนพนักงานที่มีอายุมากกว่า โดยเมื่อพนักงานมีอายุที่มากขึ้น ก็จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย

2. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า กลุ่มปริญญาตรี อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีอยู่ในช่วงของการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำวุฒิการศึกษาไปใช้ในการสอบเพื่อหางานที่มีค่าตอบแทนหรือความมั่นคงมากกว่า เพราะพนักงานที่เข้ามาทำงานด้วยวุฒิการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจะได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ ความผูกพันต่อองค์กรจึงอาจมีน้อยกว่า ตามไปด้วย

3. ภาวะครอบครัวที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า กลุ่มคนที่ไม่มีภาวะครอบครัว มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่ากลุ่มมีภาวะครอบครัว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ที่ไม่มีภาวะครอบครัว ต้องการความเป็นอิสระเสรีและ

ความก้าวหน้าในชีวิต อยู่ในช่วงการค้นหางานที่เหมาะสมกับตนเอง ในขณะที่ผู้ที่อยู่ในกลุ่มมีภาวะครอบครัว ต้องการความมั่นคงในชีวิต การเปลี่ยนงานจึงมีความเสี่ยงต่อความมั่นคงและสร้างภาระให้ชีวิตครอบครัว ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีมากกว่า

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ทำงานปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันพบว่า กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มคนที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี และกลุ่ม 11-15 ปี แสดงให้เห็นว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการการปฏิบัติงาน ที่ทำงานปัจจุบัน มาก ความผูกพันต่อองค์กรยิ่งมีมาก ตามไปด้วย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยมักเป็นกลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อย เป็นช่วงที่เพิ่งเริ่มทำงาน

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่ากลุ่มรายได้ 30,001-45,000 กลุ่มรายได้ 45,001-60,000 และ กลุ่มรายได้ 60,001 ขึ้นไป สอดคล้องกับระยะเวลาในการทำงานที่ยิ่งนานมากขึ้น ระดับเงินเดือนก็ยิ่งสูงขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรยิ่งมีมากขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องจากกลุ่มที่มีรายได้อยู่ในระดับสูง นั้นไม่ต้องการเปลี่ยนงานใหม่หรือไม่ต้องการได้รับเงินเดือนในระดับเริ่มต้นใหม่

ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ นายอิทธิพงษ์ อินทยุง (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานราชการสังกัดกรมศุลกากร พบว่า เพศของพนักงานราชการที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในขณะที่อายุสถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือนของพนักงานราชการที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบไปด้วยการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิของพนักงานในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย

1. จากการศึกษาพบว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะบริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย ส่วนใหญ่มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และโครงสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน และเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรมีศักยภาพ บรรลุความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้พนักงานรู้สึกทำงานที่มั่นคงและมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลให้พนักงานมีความก้าวหน้าด้าน NDT และนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของ Walton (1974) อ้างถึงใน ชัยณรงค์ งามศิริอุดม, (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง พบว่า บุคลากรสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลักษณะงานที่ทำงานมีความมั่นคงและสามารถเป็นหลักที่จะดูแลครอบครัวได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับดีที่สุด รองลงมา คือการได้รับมอบหมายภารกิจและการทำงานที่สร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย และระดับที่น้อยที่สุดคือ ตำแหน่งงานที่ทำงานมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ตามลำดับ

2. จากการศึกษาพบว่า สิทธิของพนักงานในองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เนื่องจาก บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ส่วนใหญ่มีการจัดประชุมเพื่อสอบถาม ความคิดเห็นของพนักงาน รับฟังปัญหาในการทำงาน เพื่อนำไป แก้ไข ปรับปรุง อย่างสม่ำเสมอ และให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคล โดยไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษดา เขียววิวัฒน์สุข, (2564) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุของบรรยากาศ องค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากการที่พนักงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะทำให้พนักงานรู้สึก ถึงความเอาใจใส่ขององค์กรต่อชีวิตและความเป็นอยู่ ที่ดีทั้งในด้านการงานและชีวิตส่วนตัวทำให้พนักงาน นั้นมีความพึงพอใจต่อสิ่งที่ได้รับจากองค์กรทั้งในเชิงนโยบายและการปฏิบัติที่ส่งเสริมให้พวกเขาสร้างความสมดุลในชีวิตของตนเองได้ มีความปลอดภัยในการทำงาน ได้รับการยอมรับจากองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ได้รับสิ่งตอบแทนที่มีความยุติธรรม และการมีประชาธิปไตยในการทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนสร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรทั้งในด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ ทำให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถ

3. จากการศึกษาพบว่า ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ส่วนใหญ่ มีกิจกรรมช่วยเหลือสังคมอยู่เสมอ เช่น บริจาคสิ่งของให้เด็กกำพร้า มีนโยบายส่งเสริม กิจกรรม เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม อยู่เสมอ และมีการสร้างงาน และ สร้างรายได้เพื่อช่วยเหลือ ชุมชนรอบข้าง อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของ Walton (1974) อ้างถึงใน ชัยณรงค์ งามศิริอุดม, (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเช่นนี้ อาจเป็นเพราะสำนักงานศุลกากรแหลมฉบัง ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติภารกิจ และต้องปฏิบัติตามพันธกิจของกรมศุลกากร 4 ด้าน คือ 1) อำนวยความสะดวกทางการค้าและส่งเสริมระบบโลจิสติกส์ของประเทศ 2) ส่งเสริมเศรษฐกิจของประเทศด้วยมาตรการทางศุลกากรและข้อมูลการค้าระหว่างประเทศ 3) ปกป้องสังคมให้ปลอดภัยด้วยระบบควบคุมทางศุลกากร 4) จัดเก็บภาษีอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ว่าตนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และมีส่วนช่วยในการปกป้องผลประโยชน์ของประเทศ

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวินิจฉัยเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย โดย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผู้บริหารหรือผู้จัดการฝ่ายบุคคล ควรทำการศึกษาเพิ่มเติม ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ภาวะครอบครัว ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ทำงานปัจจุบัน ของพนักงาน และนำมาปรับใช้ในการพัฒนาระบบบริหารจัดการ และทำการกำหนดนโยบายการบริหารงานที่จะทำให้พนักงานของบริษัท ทดสอบและตรวจสอบชิ้นงานโดยไม่ทำลาย มีแรงจูงใจในการทำงาน และทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน จนนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร ต่อไปในอนาคต

2. จากผลการวิจัย คุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ด้านความก้าวหน้าและด้านความมั่นคงในการทำงาน สิทธิของพนักงานในองค์กร และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง สะท้อนให้เห็น

ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ในประเทศไทย ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตที่ดี อย่างไรก็ตาม คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด จากทั้งหมด 8 ด้าน ผู้บริหารและผู้จัดการฝ่ายบุคคล ของ บริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงาน ควรทำการปรับโครงสร้างเงินเดือนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานด้าน NDT รวมถึงผลตอบแทนในรับรองบุคคล ด้าน NDT Level I, Level II, Level III ที่ยุติธรรม เมื่อเทียบกับพนักงานในองค์กรเดียวกัน และองค์กรอื่นๆ ในอุตสาหกรรม ด้าน NDT และควรปรับเงินเดือนให้เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามรูปแบบ การใช้ชีวิตในปัจจุบัน

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาและคำแนะนำตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อันเป็นประโยชน์ยิ่งแก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ยอดมณี เทพานนท์ ที่กรุณามาเป็นประธานสอบปากเปล่าสารนิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา รวมถึง อาจารย์ ดร.เบญจมาศ สิริใจ ที่กรุณาเป็นกรรมการในการสอบสารนิพนธ์ รวมถึงให้คำชี้แนะ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่อบรมสั่งสอนให้ความรู้ต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ รวมถึงเพื่อนร่วมชั้นเรียน ระดับปริญญาโท สาขาการจัดการ (นอกเวลา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สำหรับมิตรภาพที่ดีตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว และผู้บริหารบริษัท ทดสอบและตรวจสอบโดยไม่ทำลายชิ้นงานทุกท่าน ที่ให้การช่วยเหลือสนับสนุนและเป็นกำลังใจที่ดียิ่งกับผู้วิจัย และให้ข้อมูลอันมีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจและผู้สนใจ คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบให้บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้บริหารบริษัทฯ ทุกท่านที่ชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่า ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

กนิษฐา นาคแดง. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ผนอมวงศ์บริการ จำกัด.

กฤษดา เขียววัฒนสุข, วรณวิชนี วัฒนอมชาติ,, . (2564). อิทธิพลเชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วน ยานยนต์แห่งหนึ่ง. *Ph. D. in Social Sciences Journal* 11(3), 603-617.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). สถิติเพื่อการวิจัย.

ขวัญธิดา พิมพการ, กฤษดา ทองทับ ,,วรรณฯ จำปาทิพย์ (2564). การศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก. *วารสารการวัดผลการศึกษา* 38(103), 171-183.

ชัยณรงค์ งามศิริอุดม. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรในสำนักงานศาลทหารเรือแหลมฉบัง.

ณัฐรินทร์ พิศวงษ์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา พนักงานธนาคารออมสิน ภาค 1.

ณัฐวัฒน์ วงษ์ขวลิตกุล, อธิติ ทิวะเศศิษฐ์, วรญา โรจนาภภาพร,. (2566). อิทธิพลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อความผูกพันต่อองค์กรพนักงานในภาคธุรกิจเอกชนจังหวัดนครราชสีมา. *Rajapark Journal* 17(50), 80-91.

ตรีภพ ชินบุรณ์. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม. *Journal of Humanities and Social Sciences Nakhon Phanom University*, 7(3), 1-9.

วิเชียร เกตุสิงห์. (2543). สถิติเพื่อการวิจัย.

ศจี อินทฤทธิ์, สรัญณี อุเสินยาง,. (2565). นวัตกรรมการจัดการเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงาน. วารสาร นวัตกรรมการบริหารและการจัดการ, 10(2), 132-141.

สุณา เขาว้าง, ปัทมา แคนยุกต์, สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี (2564). ความสัมพันธ์ ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ความผูกพัน

ใหม่ น้อยพิทักษ์. (2564). การพัฒนาบุคลากรด้านการทดสอบโดยไม่ทำลาย. ในองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดกระบี่. *Journal of Mongkut Thaksin (Online)* 16(2), 27-39.

เอี่ยมเดือน แก้วสว่าง. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสู่ความผูกพันต่อองค์กร: ความสัมพันธ์ที่มีอยู่จริง ในบริบทของคนทำงาน. *The Journal of Law, Public Administration and Social Science. School of Law Chiang Rai Rajabhat University*, 5(2), 83-99.

อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์กร. *Journal of Roi Kaensam Academi* 4.(1), 32-45.

Allen, N. J., Meyer, J. P., (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.

Bhende, P., Mekoth, N., Ingalhali, V., & Reddy, Y. V. (2020). Quality of work life and work–life balance. *Journal of Human Values*, 26(3), 256-265.

Buchanan. (1974). organizational commitment.

Cochran. (1977). sampling techniques.

Dwivedi, S. K., Vishwakarma, M., & Soni, A. . (2018). Advances and researches on non destructive testing, A review. *Materials Today: Proceedings*, 5(2), 3690-3698.

Farid, H., et al. . (2015). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. *The Social Science Journal* 52(1), 54-61.

Rucka, M. (2020). Non-destructive testing of structures. *Materials*, 13(21), 4996.

Sahni, J. (2019). Role of quality of work life in determining employee engagement and organizational commitment in telecom industry. *International Journal for Quality Research* 13(2), 285.

Sajjad, N. K., and Badri Abbasi (2014). Studying the Relationship between Quality of work life and Organizational Commitment. *Research Journal of Recent Sciences*. ISSN, 2277, 2502.

The American Society for Non Destructive Testing. (2024). What is the NDT. <https://www.asnt.org/>

Walton. (1975). Quality of work life.

Wang, B., Zhong, S., Lee, T. L., Fancey, K. S., & Mi, J. . (2020). Non-destructive testing and evaluation of composite materials/structures: A state-of-the-art review. *Advances in mechanical engineering*, 12(4), 1687814020913761.

WeiBo, Z,, Kaur,, S,, Jun,, W. . (2010). New development of organizational commitment: A critical review (1960-2009). *African Journal of Business Management*, 4(1), 12.