



ความสัมพันธ์ระหว่างความร่วมมือของพนักงานและความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของ
พนักงานในสถาบันการเงิน

นางสาวมนัญญา โชคสกุลวัฒนา

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของพนักงานและความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของ
พนักงานในสถาบันการเงิน



นางสาวณัฐชยา โชคสกุลวัฒนา

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของพนักงานและความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน
ของพนักงานในสถาบันการเงิน

โดย นางสาวมนัญญา โชคสกุลวัฒนา

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย / หัวหน้าภาควิชา

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา

(อาจารย์ ดร.นนทิรรัตน์ พัฒนภักดี)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว)

ชื่อ : นางสาวมนัญชยา โชคสกุลวัฒนา
 ชื่อการค้นคว้าอิสระ : ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของพนักงานและ
 ความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของพนักงานใน
 สถาบันการเงิน
 สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
 อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก : อาจารย์ ดร.นนทรีรัตน์ พัฒนภักดี
 ปีการศึกษา : 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานและความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนในของพนักงานในสถาบันการเงิน และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของพนักงานและความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของพนักงานในสถาบันการเงิน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในสถาบันการเงิน จำนวน 386 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเชิงส่วน ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของพนักงานและความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของพนักงานในสถาบันการเงินโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 2) การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของพนักงานในสถาบันการเงินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.683$) 3) เมื่อควบคุมตัวแปรความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนรายด้านด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเชิงส่วน พบว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านสุขภาพ ด้านผลผลิตของงานและด้านมุมมองระยะยาวของพนักงานในสถาบันการเงิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.207$ $r=.263$ และ $r=.138$ ตามลำดับ)

(มีจำนวนทั้งสิ้น 95 หน้า)

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วมของพนักงาน,ความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน,พนักงานในสถาบันการเงิน

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก

Name : Miss Mananchaya Choksakulwattana

Independent Study Title : Relationship between Employee Participation and Sustainable Work of Employees in Financial Institutions.

Major Field : Industrial and Organizational Psychology
King Mongkut's University of Technology North
Bangkok

Independent Study Advisor : Nontirat Pattanapakdee, Ph.D.

Academic Year : 2024

ABSTRACT

The objectives of this research are 1) to study the level of employee participation and sustainable work capability of employees in financial institutions 2) to study relationship between employee participation and the sustainable work performance of employees in financial institutions. The sample consists of 386 employees in financial institutions. The statistical methods used for data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient and partial correlation. The result revealed that 1) the level of employee participation and sustainable work of employees in financial institutions were rated at a high average level. 2) employee participation was positively related to sustainable work of employees in financial Institutions with a statistical significance at .01 level ($r=.683$) 3) using partial correlation to control for the other dimensions of sustainable work it was found that: employee participation was related to sustainable work of personnel in financial institutions health, productivity and long-term perspective at the statistical significance level of .01 ($r=.207$ $r=.263$ and $r=.138$ respectively)

(Total 95 Pages)

Keywords: Employee Participation, Sustainable Work, Personnel in Financial Institutions

Advisor

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากหลายฝ่าย ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.นนทิรต์น์ พัฒนภักดี อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เป็นอย่างสูง ที่ให้คำแนะนำ องค์กรความรู้ และข้อเสนอแนะอันทรงคุณค่า ตลอดจนให้กำลังใจอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาการศึกษา

กราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร พิบูลแถว กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่กรุณาสละเวลาในการสอบสารนิพนธ์และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ จนกระทั่งสารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร พิบูลแถว และ อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม ให้คำแนะนำ เสนอแนะ ข้อคิดเห็น ให้คำปรึกษา และทำการประเมินคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ ผู้บริหาร บุคลากรในสถาบันการเงินทุกท่านที่สละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญที่ทำให้การวิจัยนี้สามารถดำเนินไปได้อย่างสมบูรณ์ ข้าพเจ้าขอขอบคุณ ครอบครัวและเพื่อนที่เป็นแรงสนับสนุนสำคัญทั้งทางด้านกำลังใจและกำลังทรัพย์ ทำให้ข้าพเจ้าสามารถมุ่งมั่นและทุ่มเทกับการศึกษาและการทำวิจัยจนสำเร็จลุล่วง

สุดท้ายนี้ ข้าพเจ้าขอขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ไม่ว่าจะโดยตรงหรือทางอ้อม ข้าพเจ้าตระหนักดีว่าหากปราศจากการสนับสนุนและความช่วยเหลือจากทุกฝ่ายแล้ว การศึกษานี้คงไม่อาจสำเร็จลุล่วงไปได้

มนัญญา โชคสกุลวัฒนา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน	6
2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน	12
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
2.4 ที่มาของสมมติฐานในการวิจัย	21
2.5 สมมติฐานในการวิจัย	26
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	26
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	27
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	29
3.3 วิธีการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย	31

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	35
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	35
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล	39
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมของพนักงานและความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน	41
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	46
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	51
5.2 อภิปรายการวิจัย	55
5.3 ข้อเสนอแนะ	61
บรรณานุกรม	64
ภาคผนวก ก	
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม	71
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ	72
ภาคผนวก ข	
ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC)	76
ภาคผนวก ค	
ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	80

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

84

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำสารนิพนธ์

93

ประวัติผู้เขียน

95



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	28
3-2 ค่าความเชื่อมั่นและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การมีส่วนร่วมของพนักงาน	33
3-3 ค่าความเชื่อมั่นและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน	33
3-4 ข้อคำถามของแบบสอบถามการมีส่วนร่วมของพนักงาน	34
3-5 ข้อคำถามของแบบสอบถามความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน	34
3-6 ตารางแสดงการกลับข้อคำถามเชิงลบ	35
3-7 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	36
4-1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	39
4-2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	39
4-3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา	40
4-4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้	40
4-5 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในองค์กรแห่งนี้	41
4-6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีส่วนร่วมของพนักงานโดยรวม และจำแนกเป็นรายข้อ	41
4-7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	42
4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน ด้านสุขภาพ จำแนกเป็นรายข้อ	43

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน ด้านผลผลิตของงาน จำแนกเป็นรายข้อ	44
4-10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน ด้านคุณค่าในงาน จำแนกเป็นรายข้อ	45
4-11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน ด้านมุมมองระยะยาว จำแนกเป็นรายข้อ	45
4-12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสามารถ อย่างยั่งยืนของพนักงานในสถาบันการเงิน	47
4-13 สมมติฐานการวิจัยและผลทดสอบสมมติฐานการวิจัย	49

สารบัญรูปภาพ (ถ้ามี)

ภาพที่

หน้า

2-1 กรอบแนวคิดการวิจัย

26



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคที่ธุรกิจสถาบันการเงินต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งจากเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า การแข่งขันที่รุนแรง และความต้องการของลูกค้าที่หลากหลาย การพัฒนาและรักษาประสิทธิภาพของบุคลากรกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน หนึ่งในองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร คือ การมีส่วนร่วมระหว่างพนักงานและหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชาในการสื่อสาร และการแก้ไขปัญหา ทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานมีบทบาทในการแสดงความคิดเห็นในรูปแบบตัวแทน เช่น การมีที่ปรึกษาหารือร่วม หรือ การมีตัวแทนเจรจา (Wilkinson A. et al, 2005) ซึ่งการส่งเสริมและสร้างคุณค่าผ่านการทำงานของพนักงาน โดยที่พนักงานนั้นมีโอกาสได้แสดงความสามารถในการทำงาน มีส่วนร่วมในองค์กร ในขณะที่พนักงานนั้นก็ยังคงไว้ซึ่งการมีสุขภาพที่ดีและได้รับสวัสดิการที่ดีด้วย (Susanne C. Tonnon., et al, 2017) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในสถาบันการเงินถือเป็นกลยุทธ์สำคัญที่มีผลต่อความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของพนักงาน โดยเฉพาะในบริบทที่องค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและการแข่งขันที่เข้มข้น การเปิดโอกาสให้พนักงานมีบทบาทในการแสดงความคิดเห็น การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการได้รับการสนับสนุนด้านสุขภาวะและสวัสดิการที่เหมาะสม ล้วนส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อเนื่องในระยะยาว อันจะนำไปสู่การรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ และเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของสถาบันการเงินอย่างยั่งยืน

การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Participation) เป็นกระบวนการที่พนักงานได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการออกแบบงาน เป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจในสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อตัวพนักงาน รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในรูปแบบตัวแทน การสื่อสาร การแก้ไขปัญหา การมอบหมาย รวมถึงการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย และแสวงหาวิธีการ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของบุคคล เมื่อองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน ย่อมส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เกิดความทุ่มเท และมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น (นิยม, 2554) แบ่งระดับของการมีส่วนร่วมออกเป็นสามระดับ ได้แก่ การ

มีส่วนร่วมแบบถูกกระทำ ซึ่งบุคคลไม่มีอำนาจในการตัดสินใจและต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้อื่น ระดับต่อมาคือ การมีส่วนร่วมเพียงบางส่วน ที่บุคคลสามารถให้ข้อมูล แสดงความเห็น และปรึกษาหารือได้ แต่ยังไม่มีความรับผิดชอบ สอดคล้องกับ การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ซึ่งบุคลากรได้รับอำนาจในการตัดสินใจและมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรผ่านการมีส่วนร่วมโดยตรงหรือผ่านตัวแทน (Fagence ,1977) การมีส่วนร่วมในองค์การจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และผลักดันให้องค์การเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน การมีส่วนร่วมของพนักงานและความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนมีความเกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิด องค์การที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและตัดสินใจ จะช่วยให้พนักงานมีความผูกพันและสามารถพัฒนาความสามารถของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความมั่นคงในอาชีพและความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานในระยะยาว

ความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน (Sustainable Work) เป็นแนวคิดที่สะท้อนถึงบุคคลที่ประสบความสำเร็จในอาชีพการงานนั้น มักได้รับโอกาสในการทำงานที่สอดคล้องกับความสามารถของตนเองเสมอ ซึ่งเงื่อนไขการทำงานที่ได้รับนั้นเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข และสามารถสร้างคุณค่าผ่านการพัฒนางานของตนเอง ทั้งในปัจจุบันและอนาคต นอกจากนี้ยังสามารถรักษาสุขภาพที่ดีไปพร้อมกับการได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมและมีคุณภาพ (Van Der Klink, et all. (2016) ตัวอย่างงานวิจัยของ Intan, S.C., and Dian, E. (2024) อธิบายว่า การที่พนักงานสามารถเข้าใจและชื่นชมโอกาสที่ตนเองได้รับในการพัฒนาทักษะต่างๆ เช่น การแสดงความคิดเห็นหรือการสร้างสรรค์ในงานที่มีความสำคัญ ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยให้พนักงานเติบโตในด้านอาชีพและแสดงถึงความเป็นมืออาชีพ แต่ยังส่งเสริมให้เขามีสุขภาพกายและจิตใจที่ดีไปพร้อมกัน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

จากเหตุผลและความสำคัญดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของพนักงานและความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของพนักงานในสถาบันการเงิน เพื่อให้เกิดความเข้าใจเชิงลึกที่สามารถนำไปใช้ในการออกแบบนโยบายและกลยุทธ์ที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน ลดอัตราการลาออก และเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้า ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมของพนักงานไม่เพียงแต่ส่งผลต่อผลลัพธ์ขององค์การ แต่ยังเกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตและกายของพนักงาน รวมถึงการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อย่างไรก็ตาม งานวิจัยเกี่ยวกับประเด็นนี้ในบริบทของสถาบันการเงินในประเทศไทยและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ยังมีจำกัด ซึ่งการทำความเข้าใจเพิ่มเติมจะช่วยให้้องค์การสามารถพัฒนากลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนความยั่งยืนได้อย่างเป็นรูปธรรม

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานและความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของพนักงานในสถาบันการเงิน
- 1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของพนักงานและความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของพนักงานในสถาบันการเงิน

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในสถาบันการเงิน จำนวน 2 แห่ง คือ สถาบันการเงินแห่งที่ 1 จำนวน 4,500 คน และ สถาบันการเงินแห่งที่ 2 จำนวน 2,200 คน เป็นจำนวน 6,700 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2568)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (1973) จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 377 คน เป็นพนักงานในสถาบันการเงินแห่งที่ 1 จำนวน 253 คน และสถาบันการเงินแห่งที่ 2 จำนวน 124 คน และเพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ของข้อมูลและทดแทนแบบสอบถามที่อาจไม่ได้รับคืนจึงทำการเพิ่มขนาดตัวอย่างร้อยละ 10 ดังนั้นมีขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 414 คน โดยมีสถาบันการเงินแห่งที่ 1 จำนวน 278 คน และสถาบันการเงินแห่งที่ 2 จำนวน 136 คน

1.3.2 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการวิจัยตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2567 ถึง เดือนเมษายน 2568

1.3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ 1 คือ การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Participation)

ตัวแปรที่ 2 คือ ความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน (Sustainable Work)

ประกอบด้วย 4 ด้าน ตามแนวคิดของ Picco et al. (2022) ได้แก่

- 1) ด้านสุขภาพ (Health)
- 2) ด้านผลผลิตของงาน (Productivity)
- 3) ด้านคุณค่าในงาน (Valuable of work)
- 4) ด้านมุมมองระยะยาว (Long term Perspective)

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.4.1 พนักงานในสถาบันการเงิน หมายถึง บุคคลระดับปฏิบัติการในสายงานส่วนกลางประจำสำนักงานใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานครขององค์การผู้ให้บริการด้านการเงิน เช่น การรับฝากเงิน การให้สินเชื่อ และการลงทุน เพื่อสนับสนุนกิจกรรมทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยเฉพาะในส่วนงานที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับลูกค้า

1.4.2 การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน ทั้งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็น การแก้ไขปัญหา การสื่อสารระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา การมีอิสระในการทำงาน รวมถึงการตั้งเป้าหมายและแสวงหาวิธีการในการบรรลุเป้าหมาย เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่องค์กร ซึ่งวัดโดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุด (5 คะแนน) ถึงน้อยที่สุด (1 คะแนน)

1.4.3 ความสามารถในการทำงานที่ยั่งยืน (Sustainable Employability) หมายถึง ความสามารถของพนักงานในระยะยาว ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นเงื่อนไขที่ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข มีโอกาสแสดงความสามารถในการทำงาน ได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะที่หลากหลาย ได้รับการส่งเสริมและสร้างคุณค่าผ่านการทำงาน ได้รับสวัสดิการที่ดี มีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งวัดโดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุด (5 คะแนน) ถึงน้อยที่สุด (1 คะแนน) โดยแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบตามแนวคิดของ Picco et al. (2022) ดังนี้

1.4.3.1 ด้านสุขภาพ (Health) หมายถึง พนักงานในสถาบันการเงินมีสุขภาพะที่ดี มีชีวิตชีวา มีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสามารถในการปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีอารมณ์ในการทำงาน

1.4.3.2 ด้านผลผลิตของงาน (Productivity) หมายถึง พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดการต้นทุนในการทำงานได้อย่างคุ้มค่า มีความสามารถในการนำเสนอ มีความสามารถในการสร้างโอกาส มีอัตราการขาดงาน การลาออกต่ำ และมีพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย

1.4.3.3 ด้านคุณค่าในงาน (Valuable of work) หมายถึง มีทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน เต็มเปี่ยมไปด้วยแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีทักษะความรู้ในสายงานอย่างเชี่ยวชาญ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.4.3.4 ด้านมุมมองระยะยาว (Long term Perspective) หมายถึง การให้ความสำคัญกับช่วงอายุ มีความชัดเจนในการทำงานในระยะยาว โดยคำนึงถึงประเด็นด้านสุขภาพและความปลอดภัย วิถีชีวิต และการจัดการความเครียด รวมถึงความยั่งยืนของการทำงานในระยะยาว

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารบุคลากรในการช่วยให้องค์กรเข้าใจปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาแนวทางบริหารที่เสริมสร้างความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน

1.5.2 เพื่อให้เห็นถึงความสำคัญของการมีระบบสนับสนุนที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน และความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน เช่น การจัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม หรือการฝึกอบรมที่ช่วยเสริมสร้างความผูกพันและศักยภาพในการทำงานของพนักงานในสถาบันการเงิน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของพนักงานกับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของพนักงานในสถาบันการเงินในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาและค้นคว้าเอกสาร บทความ แนวคิดและทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแล้วกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย และสมมติฐานการวิจัย โดยมีสาระสำคัญดังนี้

- 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน
 - 2.1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วมของพนักงาน
 - 2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน
 - 2.1.3 รูปแบบของการมีส่วนร่วมของพนักงาน
 - 2.1.4 การวัดการมีส่วนร่วมของพนักงาน
- 2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน
 - 2.2.1 ความหมายของความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน
 - 2.2.2 องค์ประกอบของความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน
 - 2.2.3 การวัดความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 ที่มาของสมมติฐาน
- 2.5 สมมติฐานการวิจัย
- 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน

2.1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วมของพนักงาน

การมีส่วนร่วมของพนักงาน เป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำรงชีวิตในการด้านการงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล (จินดา, 2549) โดยบุคคลที่ได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงานจะเต็มใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อันจะส่งผลให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน (นิยม, 2554) ในการให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการทำงาน จึงมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการทำงานใกล้เคียงกัน ดังนี้

David., et al (1995) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของพนักงาน คือ ผู้บริหารหรือผู้ที่ปฏิบัติงานในระดับสูงกว่า เปิดโอกาสให้พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานในระดับต่ำกว่า ทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม แสดงความคิดเห็นในการทำงาน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในการทำงาน

Heller., et al (1998) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของพนักงาน คือ การมีส่วนร่วมในระดับบุคคล และระดับกลุ่มของพนักงานและผู้บังคับบัญชา รวมถึงการให้พนักงานมีอิสระในการทำงานสามารถตัดสินใจเบื้องต้นเกี่ยวกับงานของตนเองได้

Wilkinson., et al. (2005) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของพนักงาน คือ การมีส่วนร่วมระหว่างพนักงานและหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชาในการสื่อสาร และการแก้ไขปัญหา ทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานมีบทบาทในการแสดงความคิดเห็นในรูปแบบตัวแทน เช่น การมีที่ปรึกษาหารือร่วม หรือ การมีตัวแทนเจรจาร่วม

Cumming and Worley (2005) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของพนักงาน คือ การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการออกแบบงาน การตัดสินใจ การใช้ความรู้และทักษะในการแก้ปัญหาในการทำงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และเกิดการพัฒนาในด้านการทำงานที่มีคุณภาพ

Mohammad., et al (2013) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของพนักงาน คือ การเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการการแก้ไขปัญหา และสร้างแนวคิดใหม่ๆ (new idea) ในการทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณมีความสามารถและแสดงศักยภาพในการทำงาน รวมถึงรู้สึกมีอิสระในการทำงาน นำไปสู่คุณภาพในการทำงานและความพึงพอใจในงานได้

Peter B. and David N. (2018) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของพนักงาน เป็นกระบวนการที่พนักงานได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการออกแบบงาน เป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจในสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อตัวพนักงาน รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในรูปแบบตัวแทน การสื่อสาร การแก้ไขปัญหา การมอบหมาย รวมถึงการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย และแสวงหาวิธีการ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

Zulkifli N., Haerudin and Suwardi (2023) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของพนักงาน หมายถึง การให้พนักงานมีส่วนร่วมและกำหนดเงื่อนไขในการทำงานของตนเองได้ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ทำงานในระดับสูงกว่า กับผู้ทำงานในระดับต่ำกว่า มีส่วนร่วมในการทำงานด้วยกันมากขึ้น รวมถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นที่เป็นการสนับสนุนและเป็นประโยชน์ต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

จินดา รัตนจำเริญ (2549) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของพนักงาน คือ บุคคลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องหรือช่วยเหลือในกิจกรรมต่างๆ การร่วมออกแบบงาน มอบหมายงาน แสดงความคิดเห็น มีอำนาจในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการแบ่งส่วนรางวัลที่เกิดจากการ

ปฏิบัติงาน โดยการมีส่วนร่วมจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือผลผลิตให้แก่องค์กร

จากความหมายการมีส่วนร่วมของพนักงานข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของพนักงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน ทั้งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็น การแก้ไขปัญหา การสื่อสารระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา การมีอิสระในการทำงาน รวมถึงการตั้งเป้าหมาย และแสวงหาวิธีการในการบรรลุเป้าหมาย เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่องค์กร

2.1.2 แนวคิดของการมีส่วนร่วมของพนักงาน

นักวิจัยส่วนใหญ่ให้ความเห็นตรงกันว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นการแสดงเอกลักษณ์ทางจิตวิทยาของพนักงานที่มีต่องาน (Rabinowitz and Hall, 1991) เป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กรและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการทำงานส่วนใหญ่จึงเป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาและทางสังคมวิทยา เนื่องจากการมีส่วนร่วมในการทำงานเกี่ยวข้องกับตัวพนักงานและสังคมโดยตรง ในด้านตัวพนักงานทฤษฎีทางจิตวิทยาช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกิดจากความคิด ความปรารถนา แรงจูงใจ ความรู้สึกที่มีลักษณะทางจิตใจของพนักงานที่แตกต่างกัน ในด้านสังคม ทฤษฎีทางสังคมวิทยาช่วยให้เกิดความเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกิดจากการกระทำระหว่างกันในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคม (จินดา, 2549) จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของนักวิจัย ได้มีศึกษาแนวคิดของการมีส่วนร่วมของพนักงานทำงานบนพื้นฐานของทฤษฎีทางจิตวิทยาและทฤษฎีทางสังคมวิทยา ดังนี้

Newstrom and Keith (1997) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของพนักงาน มี 3 ประการ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์ (Mental and Emotional contribute) หมายถึง การที่พนักงานมีความตั้งใจ พร้อมที่จะเข้าไปช่วยเหลือ และเต็มใจที่จะอาสาเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

2. การมีแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือ (Motivation to contribute) หมายถึง การที่พนักงานเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนในการแสดงความคิดเห็น การเสนอความคิดใหม่ๆ ของตนในการปฏิบัติงาน

3. การยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย (Acceptance of responsibility) หมายถึง การที่พนักงานยอมรับในงานที่ได้รับมอบหมาย การให้ความร่วมมือกับทีมงาน การยอมรับ

ในความผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน การเสียสละให้กับการทำงาน เพื่อต้องการให้หน่วยงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

Cummings and Worley (2001) กล่าวว่า แนวคิดของการมีส่วนร่วมของพนักงานในการทำงานมี 4 ประการ ได้แก่

1. การตัดสินใจด้านอำนาจหน้าที่ (Power) หมายถึง การที่พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในหน้าที่ วิธีการทำงาน การมอบหมายงาน และผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน
2. การรับรู้ข้อมูล (Information) หมายถึง พนักงานมีส่วนรับรู้ข้อมูลทุกเรื่องที่จำเป็น ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนงาน การปรับปรุงงาน ผลการปฏิบัติงาน สภาพการแข่งขัน และเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน
3. การได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็น (Knowledge) หมายถึง พนักงานมีส่วนร่วมในการได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการเรียนรู้ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน
4. การได้รับส่วนแบ่งรางวัล (Reward) หมายถึง พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านส่วนแบ่งรางวัลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน โดยมีแรงจูงใจเป็นส่วนแบ่งรางวัล ได้แก่ รางวัลภายนอก เช่น เงินเดือน การเลื่อนขั้น การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร และรางวัลภายใน เช่น ความรู้สึกมีคุณค่า ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน

นิรันดร์ (2547) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของพนักงาน มีมิติในด้านต่างๆที่เกี่ยวข้อง 3 มิติ ได้แก่

1. การเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและอารมณ์ เป็นการเกี่ยวข้องกับตัวของพนักงานทั้งตัวตน (Self) ไม่ใช่เฉพาะเพียงเกี่ยวข้องด้านร่างกายหรือทักษะ กล่าวว่า ผู้มีส่วนร่วมจะมีส่วนเกี่ยวข้องทั้งทางจิต (Ego) ไม่ใช่เฉพาะด้านการงาน (Task) เท่านั้น
2. ด้านแรงจูงใจ หรือการกระทำ เมื่อผู้มีส่วนร่วมมีความเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและอารมณ์แล้ว นั่นคือ การเปิดโอกาสที่พนักงานนั้นแสดงออกถึงความคิดเห็น การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการกระทำเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม โดยเหตุนี้การมีส่วนร่วมของพนักงานจึงเป็นที่เรียกว่าเป็นการการยินยอม (Consent) ที่จะทำตามคำสั่ง
3. การร่วมรับผิดชอบ เมื่อมีความเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ อารมณ์ และเกิดการกระทำ ในการมีส่วนร่วมในสถานการณ์หรืองานนั้นๆแล้ว ผู้มีส่วนร่วมจะเกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อกลุ่มหรืองานนั้น

ด้วย เพราะการมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการทางสังคมที่พนักงานเข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง (Self-involved) กับกลุ่มหรือสถานการณ์นั้นๆ และต้องการเห็นผลสำเร็จของการทำงานนั้นด้วย จึงทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมรับผิดชอบกับกลุ่มได้

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตัวแปรการมีส่วนร่วมของพนักงานในลักษณะภาพรวม ไม่ได้แยกองค์ประกอบ เนื่องจากลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรในสถาบันการเงินที่เป็นบุคลากรในระดับปฏิบัติงาน ซึ่งส่วนใหญ่มีกรอบหน้าที่การทำงานที่ชัดเจน และมีขั้นตอนในการทำงานที่แน่นอน ด้วยลักษณะงานที่เป็นงานประจำ ที่ต้องทำซ้ำ ๆ เดิม ๆ ที่ต้องทำให้เสร็จเป็นงาน ๆ ไป ซึ่งลักษณะงานดังกล่าวทำให้รูปแบบการมีส่วนร่วมของพนักงานไม่แตกต่างกันมากนัก เนื่องจากในสถาบันการเงินนั้น งานประจำก็มีมาตรฐานและกระบวนการที่เป็นทางการ ทำให้การมีส่วนร่วมมักเป็นไปในรูปแบบเดียวกันทั่วทั้งองค์กร การแยกองค์ประกอบย่อยอาจไม่สะท้อนความแตกต่างที่ชัดเจน เนื่องจากการทำงานเป็นแบบมาตรฐานเดียวกัน ผู้วิจัยจึงทำการวัดการมีส่วนร่วมของพนักงานในภาพรวม เพราะเห็นว่า การวัดในภาพรวมจะสะท้อนความรู้สึกและทัศนคติรวม ๆ ของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในงานที่ทำอยู่ได้จริง

2.1.3 รูปแบบของการมีส่วนร่วมของพนักงาน

Cohen & Upholf (1980) ได้แบ่งลักษณะของการมีส่วนร่วมของพนักงานออกเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in Decision-making) คือ การที่บุคคลเข้ามามีส่วนในการตัดสินใจ ทั้งการให้ข้อมูล ร่วมคิดหาแนวทาง การร่วมตัดสินใจกำหนดแนวทางในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการร่วมตัดสินใจในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าหมาย แผนการดำเนินงาน วิธีการดำเนินการ การเลือกกิจกรรมหรือแนวทางที่เห็นว่าดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุดในการบริหารองค์การ และการประเมินผล

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Participation in Implementation) เป็นการเข้าร่วมดำเนินกิจกรรมตามแผนงาน พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน รวมทั้งการประสานขอความร่วมมือในการปฏิบัติการ

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Participation in Benefits) คือ ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแบ่งปันสิ่งที่ได้ตามความต้องการ ไม่ว่าจะ เป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ สังคม และผลประโยชน์

ส่วนตัวที่เกิดจากการดำเนินงาน องค์การจะต้องเป็นเสมือนตัวนำให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Participation in Evaluation) คือ ให้ข้อมูลพื้นฐาน ควบคุม ติดตาม และตรวจสอบการดำเนิน กิจกรรมทั้งหมด และเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

เมตต์ (2547) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานโดยทั่วไปมี 2 ประเภท ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมโดยตรง เช่น การเสนอแนะ การให้ข้อคิดเห็นในการตัดสินใจ การเข้าร่วมในรูปแบบคณะกรรมการ

2. การเข้าร่วมโดยอ้อม เช่น การบริจาคเงิน ทรัพย์สิน วัสดุอุปกรณ์ แรงงานในการเข้าร่วม สมทบ การไม่เข้าร่วมประชุมแต่ยินดีให้ความร่วมมือ

Fagence (1977) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของพนักงาน อาจแบ่งตามระดับปริมาณของการมีส่วนร่วม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 แบบ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมแบบถูกกระทำ (Passive Participation) หรือการมีส่วนร่วมเทียม (Pseudo Participation) เป็นระดับการมีส่วนร่วมที่พนักงานไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ แต่จะกระทำตามการตัดสินใจของผู้อื่น (Manipulation) เช่น ผู้นำ ผู้บริหารองค์การ เป็นต้น กิจกรรมสำคัญในการมีส่วนร่วมในระดับนี้ คือ การชี้แจง (Therapy) ให้พนักงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจ

2. การมีส่วนร่วมเพียงบางส่วน (Partial Participation) เป็นระดับการมีส่วนร่วมในส่วนใดส่วนหนึ่งเท่านั้น กิจกรรมสำคัญในระดับนี้ คือ การให้ข้อมูลข่าวสาร การปรึกษาหารือ และการให้แสดงความคิดเห็น แต่ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ

3. การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Genuine Participation) เป็นระดับการมีส่วนร่วมที่รับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ให้ความสำคัญต่อบุคลากรในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา ให้อำนาจการตัดสินใจพนักงาน ซึ่งอาจกระทำผ่านตัวแทน (Delegated Poser) หรือรับฟังจากพนักงานโดยตรง (Citizen Control)

2.1.4 การวัดการมีส่วนร่วมของพนักงาน

Flippo (1991 อ้างถึงใน ปพิชญา, 2554) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานสามารถวัดได้ โดยการแบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็นระดับที่แตกต่างกัน 3 ระดับ สรุปได้ดังนี้

1. ระดับน้อย คือ การมีส่วนร่วมเฉพาะในงานที่ไม่มีความสำคัญ และได้มีส่วนร่วมน้อยครั้ง ซึ่งบุคคลที่เข้าไปมีส่วนร่วมส่วนใหญ่จะเป็นผู้บริหารระดับสูง ดังนั้น การมีส่วนร่วมของพนักงานในระดับนี้ ก็คือ พนักงานได้รับทราบข้อมูลจากการประกาศหรือรายงานเท่านั้น

2. ระดับปานกลาง คือ การมีส่วนร่วมในงานที่พนักงานถูกคัดเลือกให้มีส่วนร่วมหรือบุคคลมีส่วนร่วมเป็นครั้งคราวตามแต่โอกาสที่เหมาะสม ซึ่งบุคคลที่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในงาน ก็คือ บุคคลเฉพาะกลุ่มหรือบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับงานหรือกิจกรรมนั้น โดยการปรึกษาหารือกันในที่ประชุม

3. ระดับมาก คือ การมีส่วนร่วมในงานทุกงาน และมีส่วนร่วมทุกครั้งหรือสม่ำเสมอ บุคคลที่ได้มีส่วนร่วม คือ ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งวิธีการมีส่วนร่วม คือ การร่วมกันตัดสินใจ โดยใช้กลุ่มหรือเสียงข้างมาก

Kasperson and Brietbat (2005 อ้างถึงใน อำนวย, 2554) ได้เสนอว่าการวัดการมีส่วนร่วมของพนักงานประกอบไปด้วยปัจจัย 3 ประการ ได้แก่

1. การกระทำโดยเฉพาะของบุคคล (ไม่ใช่การกระทำเป็นกลุ่ม) กล่าวคือ พฤติกรรมของบุคคลที่ถือว่าได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เป็นพฤติกรรมที่มีการแสดงออกต่อกิจกรรมที่เขาเข้าไปมีส่วนร่วม โดยเฉพาะบุคคลเท่านั้น

2. ความหนาแน่นของการกระทำ วัดได้จากระดับความถี่ของการเข้าไปมีส่วนร่วมระยะเวลาของกิจกรรม หรือบุคคลมีความผูกพันและมีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใด

3. คุณภาพของการเข้าร่วม ซึ่งดูจากผลของการกระทำและผลกระทบที่เกิดจากกระทำในเบื้องต้นของบุคคลนั้นๆ เช่น ความรับผิดชอบ การตัดสินใจ การยอมรับความสามารถและการรับฟังความคิดเห็น การประเมินผล เป็นต้น

2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน

2.2.1 ความหมายของความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน

Van der Klink, et al. (2016) กล่าวว่า ความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน หมายถึง บุคคลประสบความสำเร็จ ได้รับโอกาสในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรมจากความสามารถของตนเองมาโดยตลอด โดยเงื่อนไขในการทำงานที่บุคคลได้รับ เป็นเงื่อนไขที่บุคคลสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ช่วยให้ผู้สร้างคุณค่าผ่านการส่งเสริมในการทำงานของตนเอง ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ในขณะเดียวกันก็ยังคงมีสุขภาพที่ดี และได้รับ สวัสดิการต่างๆที่ดีไปพร้อมๆกัน

Susanne C. Tonnon., et al (2017) กล่าวว่า ความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน หมายถึง การส่งเสริมและสร้างคุณค่าผ่านการทำงานของบุคคล โดยที่บุคคลนั้นมีโอกาสได้แสดงความสามารถในการทำงาน มีส่วนร่วมในองค์กร ในขณะที่เดียวกันบุคคลนั้นก็ยังคงไว้ซึ่งการมีสุขภาพที่ดีและได้รับสวัสดิการที่ดีด้วย

Marleen Schoppers (2018) กล่าวว่า ความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน หมายถึง แนวโน้มที่บุคคลจะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงโอกาสและเงื่อนไขที่ตรงกับความต้องการในการทำงานของบุคคลทั้งในปัจจุบันและอนาคต

Liene Briede and Elga Drelinga (2020) กล่าวว่า ความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน หมายถึง ความสามารถในการทำงานของบุคคล ในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ในขณะเดียวกันก็ยังคงไว้ซึ่งการมีสุขภาพที่ดีและมีสวัสดิการที่ดี เหมาะสมกับกับเงื่อนไขที่บุคคลได้รับในการทำงาน

Simon Whittemore (2023) กล่าวว่า ความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน หมายถึง ความสามารถที่ยั่งยืนของบุคคล ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในฐานะคนทำงานและในฐานะแรงงานในตลาดแรงงาน ผ่านวิถีชีวิตการทำงานของพวกเขา และเมื่อเวลาผ่านไป บุคคลจะยังคงความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยการปฏิบัติงานนั้นยังคงเป็นไปอย่างราบรื่นไม่เกิดความเสียหายในงาน

Intan Sukma Cahyani, and Dian Ekowati. (2024) กล่าวว่า ความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน หมายถึง ความสามารถของบุคคล ในการเห็นคุณค่าและความหมายของโอกาสที่ตนเองได้รับ ทั้งการได้รับการพัฒนาทักษะที่หลากหลาย การเห็นคุณค่าของโอกาสที่ทำให้ตนเองได้แสดงความคิดเห็น ในงานที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ ที่แสดงถึงความเป็นมืออาชีพในการทำงานของบุคคลนั้น ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ในขณะเดียวกันก็ยังคงไว้ซึ่งการมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดีด้วย

จากความหมายความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน หมายถึง ความสามารถที่ยั่งยืนของพนักงาน ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นเงื่อนไขที่ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข มีโอกาสแสดงความสามารถในการทำงาน ได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะที่หลากหลาย ได้รับการส่งเสริมและสร้างคุณค่าผ่านการทำงาน ได้รับสวัสดิการที่ดี มีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

2.2.1 องค์ประกอบของความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน

Social Economic Council (2009) กล่าวว่า ความสามารถในการทำงานที่ยั่งยืน ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการมีกำลังในการทำงาน (Vitality) คือ บุคคลมีความสามารถในการดำเนินชีวิต มีความสามารถในการฟื้นคืน มีความพร้อม แข็งแรง และไม่เหน็ดเหนื่อยในการทำงาน

2. ด้านความสามารถในงาน (Work Ability) การมีความพร้อมในการทำงานทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม

3. ด้านความสามารถในการเป็นผู้ปฏิบัติงาน (Employability) คือ ความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ทั้งการทำงานในองค์กรของตนเอง และการทำงานร่วมกับองค์กรอื่น หรือในส่วนงานอื่น ส่งผลให้บุคคลมีโอกาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้นในระยะยาวได้

Marleen Schoppers (2018) กล่าวถึงองค์ประกอบของ การทำงานที่ยั่งยืนว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านความสามารถในงาน (work ability) คือ บุคคลมีความสามารถในการทำงาน และมีโอกาสได้แสดงความสามารถของตนเอง มีความพร้อมในการทำงาน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม บุคคลมีสุขภาพกาย สุขภาพใจ และสุขภาพทางสังคมที่ดีในการทำงาน มีศักยภาพในการทำงาน มีแรงจูงใจ มีบรรทัดฐานและมีค่านิยมที่ดีในการทำงาน

2. ด้านความสามารถในการเป็นผู้ปฏิบัติงาน (Employability) คือ ความสามารถในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง เป็นบุคคลที่มองโลกในแง่ดี และมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

3. ด้านการมีพลังในการทำงาน (Vitality) คือ ความรู้สึกมีพลัง มีชีวิตชีวา มีความแข็งแรง มีความรู้สึกชอบและอยากทำงาน สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องยาวนาน มีความสามารถในการฟื้นคืนทางด้านจิตใจและรักษาสภาพจิตใจให้คงที่

Jianwei et al. (2021) พัฒนาองค์ประกอบของความสามารถในการทำงานที่ยั่งยืน และสรุปว่า ความสามารถในการทำงานที่ยั่งยืนมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ช่องว่างทางดิจิทัล (Digital Exclusion) คือ ข้อจำกัดในการเข้าถึงหรือการใช้เทคโนโลยี ในช่วงอายุที่แตกต่างกัน

2. การให้คุณค่าภายในของงาน (Intrinsic Work Value) คือ การที่บุคคลได้ทำงานที่มีความหมาย เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ เป็นงานที่ทำให้บุคคลเกิดการพัฒนาตนเอง และบุคคลรู้สึกว่าตนเองได้รับการส่งเสริมในการทำงาน

3. การเปลี่ยนผ่าน/การเปลี่ยนแปลงในงาน (Job Transition) คือ บุคคลได้รับโอกาสในการทำงาน ในสถานการณ์หรือบริบทของงานที่แตกต่างจากที่ตนเองเคยทำ ซึ่งอาจจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในงานภายใน หรือภายนอกหน่วยงานที่ตนเองเคยทำก็ได้

4. Movement Capital คือ โอกาสและผลประโยชน์ที่บุคคลจะได้รับในการทำงาน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล การเปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ความสามารถ ความรู้ และทักษะในการเผชิญและแก้ไขปัญหาที่แตกต่างออกไป

5. การรับรู้ความสามารถในการเป็นผู้ปฏิบัติงาน (Perceived Employability) คือ มุมมองของบุคคลในการทำงานในองค์กร ระหว่างเงื่อนไขในการทำงานและสิ่งแวดล้อมด้านต่างๆ ในการทำงาน เป็นการประเมินของบุคคลว่าปัจจัยต่าง ๆ ในองค์กรจะทำให้ตนเองสามารถปฏิบัติงานในองค์กรต่อไปได้หรือไม่ ซึ่งหากบุคคลรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถในการเป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ได้ จะส่งผลให้บุคคลนั้นมีโอกาสในการทำงานอยู่ในองค์กรในระยะยาวได้เช่นกัน

Picco et al. (2022) สรุปองค์ประกอบของการทำงานที่ยั่งยืน ตามคำนิยามของ Van der Klink et al. (2010) ว่ามี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านสุขภาพ (Health) ด้านผลผลิตของงาน (Productivity) ด้านคุณค่าในงาน (Valuable of work) และด้านการรับรู้การคงอยู่ในงานในระยะยาว (Long term perspective) ซึ่งทั้ง 4 องค์ประกอบดังกล่าว เป็นสิ่งที่สามารถใช้อธิบายหรือพิจารณาสาเหตุที่จะทำให้พนักงานมีความสามารถในการทำงานที่ยั่งยืนได้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านสุขภาพ (Health) ได้แก่ การมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีพลังในการดำเนินชีวิต ลักษณะการใช้ชีวิตที่ทำให้มีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี มีความสามารถในการทำงาน และมีอารมณ์ที่ดีในการทำงาน

2. ด้านผลผลิตของงาน (Productivity) ได้แก่ มีผลงาน มีความสามารถในการนำเสนอ มีอัตราการขาดงานและการลาออกต่ำ สามารถจัดการต้นทุนในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการสร้างโอกาส และมีพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย

3. ด้านการเห็นคุณค่าในงาน (Valuable of work) ได้แก่ การมีทัศนคติทางบวก มีแรงจูงใจในการทำงาน และมีทักษะและความรู้ในงาน

4. ด้านการรับรู้การคงอยู่ในงานในระยะยาว (Long term perspective) ได้แก่ การให้ความสำคัญกับช่วงอายุ หรือความชัดเจนในการทำงานในระยะยาว

ผู้วิจัยใช้แนวคิดองค์ประกอบความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของ Picco et al. (2022) ซึ่งประกอบด้วย ด้านสุขภาพ ด้านผลผลิตของงาน ด้านการเห็นคุณค่าในงาน ด้านการรับรู้การคงอยู่ในงานในระยะยาว เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่า องค์ประกอบทั้งสี่ด้านเป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำงาน และมีส่วนในการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรในระยะยาวขององค์กรของพนักงานได้

2.2.3. การวัดความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน

Karolus & Cees (2012) พัฒนาแบบวัด “ดัชนีความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน” (Sustainable Employability Index : SE Index) เป็นแบบวัดที่พัฒนาขึ้นจากการสำรวจสภาพการทำงานของพนักงานในเนเธอร์แลนด์ (Netherlands Working Conditions Survey) และการสำรวจนายจ้าง (Netherlands Employer Work Survey) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมทั้งจากพนักงานและนายจ้าง โดยแบบวัด SE Index เป็นเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นเพื่อประเมินความสามารถของพนักงานในการทำงานอย่างต่อเนื่องในระยะยาว โดยองค์ประกอบหลักของ SE Index ประกอบด้วย 9 ตัวชี้วัด ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 มิติหลัก ได้แก่ มิติด้านสุขภาพ, มิติด้านความเป็นอยู่ที่ดี, และมิติด้านความสามารถในการทำงาน ดังนี้

1. มิติด้านสุขภาพ (Health) ได้แก่

1.1 สุขภาพที่ประเมินด้วยตนเอง (Self-rated health) : การประเมินสุขภาพโดยรวมของตนเอง

1.2 ความเหนื่อยล้าหลังเลิกงาน (Fatigue after work) : ระดับความเหนื่อยล้าหลังจากวันทำงาน

1.3 ความต้องการการฟื้นฟู (Need for recovery) : ความจำเป็นในการพักผ่อนเพื่อฟื้นฟูร่างกายและจิตใจ

2. มิติด้านความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) ได้แก่

2.1 ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) : ระดับความพึงพอใจต่อหน้าที่การงาน

2.2 แรงจูงใจในการทำงาน (Motivation to work) : ความตั้งใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.3 ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต (Work-life balance) : ความสามารถในการจัดการเวลาระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

3. มิติด้านความสามารถในการทำงาน (Employability)

3.1 การรับรู้โอกาสในการจ้างงาน (Perceived employment opportunities) : ความเชื่อมั่นในโอกาสการจ้างงานในอนาคต

3.2 ช่องว่างของทักษะ (Skill gap) : การประเมินความแตกต่างระหว่างทักษะที่มีและที่จำเป็นต่อการทำงาน

Nilsson K. (2020) พัฒนาโมเดลที่เรียกว่า “swAge-Model” ซึ่งเป็นโมเดลที่ใช้ในการกำหนดและวัดมิติของความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน มุ่งเน้นการสร้างชีวิตการทำงานอย่างยั่งยืนสำหรับทุกช่วงวัย โดยพิจารณาจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถและความต้องการในการทำงานของบุคคล ประกอบด้วย 3 ระดับหลัก และปัจจัย 9 ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการทำงานและการขยายอายุการทำงานอย่างยั่งยืนของบุคคล

องค์ประกอบหลัก 3 ระดับ ได้แก่

1. ระดับบุคคล (Individual Level) พิจารณปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงาน เช่น สุขภาพ ทักษะ และแรงจูงใจ
2. ระดับองค์กร (Organizational Level) เน้นที่สภาพแวดล้อมการทำงาน โครงสร้างองค์กร และวัฒนธรรมที่สนับสนุนการทำงานอย่างยั่งยืน
3. ระดับสังคม (Societal Level) พิจารณานโยบายสาธารณะ กฎหมาย และแนวโน้มทางสังคมที่มีผลต่อการจ้างงานและการเกษียณอายุ

ปัจจัย 9 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนตามแนวทางการวัดแบบ swAge-Model ได้แก่

1. สุขภาพและความสามารถทางกายภาพ: รวมถึงสุขภาพโดยรวม ความสามารถในการทำงาน และการฟื้นตัวหลังจากการทำงาน
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน: พิจารณาสภาพแวดล้อมทางกายภาพและจิตใจในการทำงาน เช่น ความเครียด และความปลอดภัย
3. แรงจูงใจในการทำงาน: ความพึงพอใจในงานและแรงจูงใจภายในที่ส่งผลต่อความต้องการในการทำงาน
4. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว: การจัดการเวลาระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวอย่างมีประสิทธิภาพ
5. โอกาสในการพัฒนาและการเรียนรู้: การเข้าถึงการฝึกอบรมและโอกาสในการพัฒนาทักษะ
6. การสนับสนุนจากองค์กร: การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

7. ความมั่นคงทางการเงิน: รายได้และสวัสดิการที่เพียงพอ

8. การยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กร: ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีบทบาทที่สำคัญ

9. นโยบายและกฎหมายที่สนับสนุน: นโยบายสาธารณะและกฎหมายที่เอื้อต่อการทำงานอย่างยั่งยืน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัด “ดัชนีความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน” (Sustainable Employability Index : SE Index) เป็นแนวทางในการวัดความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของพนักงาน เนื่องจากองค์ประกอบหลักของแบบวัด SE Index แบ่งออกเป็น 3 มิติหลัก ได้แก่ มิติด้านสุขภาพ, มิติด้านความเป็นอยู่ที่ดี, และมิติด้านความสามารถในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดองค์ประกอบความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของ Picco et al. (2022) ที่ประกอบด้วย ด้านสุขภาพ ด้านผลผลิตของงาน ด้านการเห็นคุณค่าในงาน ด้านการรับรู้การคงอยู่ในงานในระยะยาว ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่กล่าวถึงตัวแปรระหว่างการมีส่วนร่วมของพนักงานกับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของพนักงานนั้น โดยส่วนใหญ่อาจไม่ได้มีความสัมพันธ์กันในทางตรง การมีส่วนร่วมในการทำงานมักจะมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนโดยผ่านตัวแปรอื่น ได้แก่ ความผูกพันในองค์กร การยอมรับที่ดีต่อองค์กร ความต้องการคงอยู่ในงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น โดยตัวแปรข้างต้นจัดได้ว่าเป็นตัวแปรที่นำไปสู่ความสามารถในการทำงานที่ยั่งยืนของพนักงาน เนื่องจากหากพนักงานมีปัจจัยข้างต้นดังที่กล่าวมาแล้วนั้น จะส่งผลให้พนักงานมีความต้องการที่จะอยู่ในองค์กรในระยะยาวได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับตัวแปรการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน ดังนี้

Anneloes Bal (2018) ศึกษาทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในโครงการส่งเสริมความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนในที่ทำงาน โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มุ่งเน้นที่การหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน และทัศนคติในการมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการทำงานที่ยั่งยืนของพนักงาน โดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นพนักงาน จำนวน 19 คน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน คือ ลักษณะบุคลิกภาพของบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในด้าน

ต่าง ๆ และพนักงานมีความรู้สึกที่ตนเองต้องรับผิดชอบในการรักษาความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของตน ซึ่งผลจากการสัมภาษณ์ยังระบุด้วยว่า ไม่ว่าพนักงานจะรับรู้ว่าการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร หรือมองว่าการพัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนนั้นเป็นสิ่งที่พนักงานจำเป็นต้องมีหรือรักษาไว้ ก็ไม่ได้มีผลต่อทัศนคติของพนักงานในการมีส่วนร่วมในการทำงาน และไม่ได้มีผลที่จะทำให้พนักงานทำงานในองค์กรในระยะยาวได้

Waiphot K (2018) ศึกษาเรื่องการสื่อสารภายใน การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารภายใน การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาลในจังหวัดชลบุรี จำนวน 489 คน โดยการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า 1) การสื่อสารภายในมีอิทธิพลทางตรงกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน 2) การมีส่วนร่วมในการทำงานมีอิทธิพลบวกกับความพึงพอใจในงาน 3) การมีส่วนร่วมในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน 4) การสื่อสารภายในมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยมีตัวแปรการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นตัวแปรคนกลาง

Suresh Kumar Bhaker. (2024) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมบริการ จำนวน 425 คน โดยการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่ง Suresh Kumar Bhaker. (2024) ให้ความเห็นไว้ว่า ผลที่ได้จากการวิจัย นั่นคือ หากพนักงานมีส่วนร่วมในองค์กรมากขึ้น จะทำให้แรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ผลผลิตในงานก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

ธนรัฐ (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 5 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารออมสินภาค 5 จำนวน 279 คน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วยความมีอิสระในงาน เอกลักษณะของงาน ความสำคัญของงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน โดยพบว่าปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งธนรัฐ (2556) ได้แสดงความคิดเห็นว่า การมีส่วนร่วมในงานมีส่วนทำให้พนักงานรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร กล่าวคือ เมื่อพนักงานเข้าไปปฏิบัติงานในองค์กรก็ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ถ้าผู้บริหารให้ความสำคัญแก่บุคลากรโดยการให้เกียรติ ให้ความวางใจให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ บุคลากรจะรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเขาจะเกิดความจงรักภักดี และคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร นำไปสู่ความต้องการอยู่กับองค์กรในระยะยาวได้

ลลิตา (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล โดยศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งปัจจัยดังกล่าว ได้แก่ ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในงาน การพัฒนาการทำงาน ทักษะคิดต่อการเพื่อนร่วมงานและการทำงาน ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทน ส่วนผลของความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ด้านการมาทำงาน ด้านการรักษาพนักงานไว้ในองค์กร และด้านอิสระในการทำงาน กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล จำนวน 287 คน ผลการวิจัยพบว่า ช่วงอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน และพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อันได้แก่ ปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทักษะคิดที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและการทำงาน ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทน ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับผลของความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านทักษะคิดที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและการทำงาน ด้านการพัฒนาการทำงาน และด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ

วรลักษณ์ (2563) ศึกษาเรื่องอิทธิพลเชิงโครงสร้างของความผูกพันต่อองค์กร ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมในงานที่มีต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท เทคซ์พอร์ตไทย จำกัด กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท เทคซ์พอร์ตไทย จำกัด จำนวน 100 คน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์อิทธิพล ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในองค์กร 2) การมีส่วนร่วมในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการคงอยู่ของพนักงาน 3) ความไว้วางใจไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร และ 4) ความไว้วางใจไม่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน ซึ่งจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้พนักงานเกิดความรักในองค์กร เกิดความรู้สึกอยากมีส่วนร่วมในงานที่ตนทำงานอยู่ เพื่อให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์กรและสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อพนักงานที่จะสามารถทำให้พนักงานคงอยู่ในงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแก่องค์กร

อภิวัฒน์ และคณะ (2563) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของพนักงานและความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ของไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ของไทย กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในกรุงเทพมหานคร ปทุมธานี สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง จำนวน 383 คนพบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานด้านอำนาจหน้าที่ การมีส่วนร่วมด้านรางวัล และการมีส่วนร่วมด้านข้อมูล

มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ของไทย

2.4 ที่มาของสมมติฐานงานวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของพนักงานในสถาบันการเงิน

การมีส่วนร่วมของพนักงาน เป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องในการทำงานของบุคคล บุคคลที่ได้รับโอกาสจากองค์กรให้มีส่วนร่วมในการทำงาน จะส่งผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ มีความทุ่มเท มีความพึงพอใจในงานที่ตนปฏิบัติ (นิยม, 2554) นอกจากนี้ การได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน จะเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า รู้สึกได้รับการสนับสนุนจากองค์กร นำไปสู่ความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของในความสำเร็จขององค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกความผูกพันและส่งผลให้พนักงานอยากทำงานในองค์กรในระยะยาวได้ (จินดา, 2549 : ปรียาพร, 2544) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราลักษณ์ (2563) ศึกษาเรื่องอิทธิพลเชิงโครงสร้างของความผูกพันต่อองค์กร ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมในงานที่มีต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท เทคซ์ปอร์ตไทย จำกัด ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในองค์กร และงานวิจัยของ ธนรัฐ (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วยความมีอิสระในงาน เอกลักษณะของงาน ความสำคัญของงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน และได้แสดงความคิดเห็นว่า การมีส่วนร่วมในงานมีส่วนทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร กล่าวคือ เมื่อพนักงานเข้าไปปฏิบัติงานในองค์กรก็ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ถ้าผู้บริหารให้ความสำคัญแก่บุคลากรโดยการให้เกียรติ ให้ความวางใจให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ บุคลากรจะรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร เขาจะเกิดความจงรักภักดีและคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร นำไปสู่ความต้องการอยู่กับองค์กรในระยะยาวได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยที่ 1 ว่า “การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน”

สมมติฐานที่ 1.1 การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านสุขภาพของพนักงานในสถาบันการเงิน

การมีส่วนร่วมของพนักงาน เป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องในด้านการทำงานของบุคคล บุคคลที่ได้รับโอกาสจากองค์กรให้มีส่วนร่วมในการทำงาน จะส่งผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ บุคคลจะมีความทุ่มเท มีความพึงพอใจในงานที่ตน

ปฏิบัติ (นิยม, 2554) การได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน จะเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและสุขภาพจิตที่ดีขึ้น ซึ่งการมีส่วนร่วมในการทำงานไม่เพียงแต่ส่งผลดีต่อการทำงานเท่านั้น แต่ยังมีอิทธิพลต่อสภาพร่างกายและจิตใจของบุคคล บุคคลที่รู้สึกว่าตนเองมีบทบาทสำคัญในกระบวนการทำงานมักจะมีสุขภาพจิตที่ดีและมีความสามารถในการรับมือกับปัญหา หรือความท้าทายในที่ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่รู้สึกไม่เกี่ยวข้องหรือขาดการสนับสนุนจากองค์กร (Bakker & Demerouti, 2007) จากงานวิจัยของ Schaufeli & Bakker (2004) ศึกษาเรื่องปริมาณงาน ทรัพยากรในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรที่ Schaufeli & Bakker (2004) ได้ทำการศึกษา คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในงาน พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีสุขภาพจิตที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงานและรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทสำคัญในกระบวนการทำงาน พนักงานที่มีส่วนร่วมในการทำงานมีแนวโน้มที่จะมีอารมณ์ทางบวกและมีการจัดการความเครียดได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีการมีส่วนร่วมในการทำงาน รวมถึงมีความพึงพอใจในงาน ซึ่งช่วยลดความวิตกกังวลส่งผลให้มีสุขภาพจิตที่ดีขึ้นด้วย องค์กรที่สนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานในด้านต่าง ๆ รวมถึงการแสดงความคิดเห็นในด้านสุขภาพทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจ เช่น การเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีสุขภาพกายที่ดี หรือการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพจิตที่ดี จะมีส่วนช่วยลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อทั้งสุขภาพกายและใจ รวมถึงทำให้พนักงานรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่องค์กรให้ความสำคัญ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อการตัดสินใจอยู่ในองค์กรในระยะยาวได้ สอดคล้องกับ Marleen Schoppers (2018) กล่าวว่า องค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้พนักงานอยู่ในองค์กรได้อย่างยั่งยืน ได้แก่ ความสามารถในการทำงาน คือ พนักงานมีโอกาสได้แสดงความสามารถ และมีความพร้อมในการทำงาน มีสุขภาพที่ดีทั้งสุขภาพกาย และสุขภาพใจ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับแนวคิดของ Social Economic Council (2009) สุขภาพที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ รวมถึงความสามารถในการฟื้นคืน และไม่เหน็ดเหนื่อยในการทำงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนในองค์กรได้

สมมติฐานที่ 1.2 การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านผลผลิตในงานของพนักงานในสถาบันการเงิน

ความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านผลผลิตในงาน เป็นความสามารถของบุคลากรในการรักษาระดับของผลสัมฤทธิ์ในงานอย่างต่อเนื่อง โดยไม่สูญเสียสุขภาพ ความสมดุลในชีวิต หรือแรงจูงใจในการทำงาน (Van der Klink et al., 2016) เนื่องจากการมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นพื้นฐานสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมใน

การตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาในทุกกระบวนการของการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานจะสามารถช่วยพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรและทำให้เพิ่มผลผลิตในองค์กรได้ (Cummings & Worley, 2005) จินดา (2549) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน คือ บุคคลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องหรือช่วยเหลือในกิจกรรมต่างๆ การร่วมออกแบบงาน มอบหมายงาน แสดงความคิดเห็น มีอำนาจในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการแบ่งส่วนรางวัลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ซึ่งการมีส่วนร่วมในงานจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตให้แก่องค์กรได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิวัฒน์ และคณะ (2563) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของพนักงานและความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ของไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ของไทย พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานด้านอำนาจหน้าที่ การมีส่วนร่วมด้านรางวัล และการมีส่วนร่วมด้านข้อมูล มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ของไทย และงานวิจัยของ Suresh Kumar Bhaker. (2024) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมบริการ จำนวน 425 คน ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่ง ซึ่งจากผลการวิจัยทำให้พบว่า หากพนักงานมีส่วนร่วมในองค์กรมากขึ้น จะทำให้แรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ผลผลิตในงานก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ Suresh Kumar Bhaker. (2024) ยังให้ความเห็นว่า การที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และผลผลิตในงานที่มากขึ้นนั้น มีส่วนทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณมีความสามารถในการทำงาน นำไปสู่ความรู้สึกภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ส่งผลให้พนักงานพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อการทำงานอย่างยั่งยืนในองค์กรได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Social Economic Council (2009) และ Jianwei et al. (2021) ที่มีแนวคิดที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันว่า ความสามารถในการเป็นผู้ปฏิบัติงานเป็นมุมมองของบุคคลที่จะประเมินตนเองว่าจะสามารถปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ ได้หรือไม่ หากบุคคลเห็นว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จอย่างต่อเนื่อง ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ก็จะทำให้บุคคลมีโอกาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรในระยะยาว ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 1.2 ว่า “การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านผลผลิตในงาน”

สมมติฐานที่ 1.3 การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านคุณค่าในงานของพนักงานในสถาบันการเงิน

ลักษณะของคนที่มีส่วนร่วมในงาน จะเป็นบุคคลที่มีมีความเชื่อในคุณค่าของงาน และเชื่อว่างานมีความสำคัญต่อภาพลักษณ์ของตน ซึ่งคุณค่าของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อ

ความรู้สึกของบุคคลนั้นว่าตนเองมีค่า สามารถปฏิบัติงานนั้นให้ประสบความสำเร็จได้ (นิยม, 2544) ผลจากการมีส่วนร่วมในการทำงานจะทำให้บุคคลปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ มีความทุ่มเทในการทำงาน มีแรงจูงใจ มีทัศนคติที่ดีในงาน รวมทั้งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (ปริยาพร, 2544) สอดคล้องกับ Ivancevich & Matteson ที่กล่าวว่าการมีส่วนร่วมในงานเป็นรูปแบบของบุคคลเกี่ยวกับกิจกรรมของงาน บุคคลที่ไม่ได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงานจะมีลักษณะของการแสดงออกในรูปแบบของความมุ่งมั่นตั้งใจ มีใจจดจ่อ มุ่งมั่นทุ่มเทให้กับงาน นำไปสู่ความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน มีสภาพจิตใจที่ดีในการทำงาน รวมถึงทำให้พนักงานรู้สึกว่าการที่ตนทำนั้นมีคุณค่า มีความหมาย ทั้งต่อสังคมและต่อตนเอง ตลอดจนสามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ในระยะยาว เพื่อใช้ความสามารถของตนเองให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในระยะยาวต่อไป (van der Klink, et all, 2016) ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับ Bakker & Demerouti (2008) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์เชิงบวกหลายด้าน เช่น ความพึงพอใจในงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และสุขภาวะทางจิต ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานในระยะยาวอย่างยั่งยืนได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่าทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและการทำงาน มีความสัมพันธ์กับผลของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร การมาทำงาน การรักษาพนักงานไว้ในองค์กร และอิสระในการทำงาน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในด้านบวก และพบว่าทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและการทำงานมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรของพนักงานมากที่สุด ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนรัฐ (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน ซึ่ง ธนรัฐ (2556) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า หากบุคคลได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงานในองค์กร บุคลากรจะรู้สึกว่าการที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร เขาจะเกิดความจงรักภักดีและคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร นำไปสู่ความต้องการอยู่กับองค์กรในระยะยาวได้ และสอดคล้องกับ Fleuren et al. (2016) ที่กล่าวว่าพนักงานที่มีส่วนร่วมในการทำงานสูงมักรับรู้ว่าการงานของตนมีความหมาย มีความภูมิใจในบทบาทหน้าที่ และมีความสอดคล้องระหว่างค่านิยมส่วนตัวกับเป้าหมายของงาน ซึ่งส่งผลให้สามารถรักษาความรู้สึกมีคุณค่าในงานได้ในระยะยาว ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 1.3 ว่า “การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านคุณค่าในงาน”

สมมติฐานที่ 1.4 การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านมุมมองระยะยาวของพนักงานในสถาบันการเงิน

การมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นการแสดงเอกลักษณ์ทางจิตวิทยาของบุคคลที่มีต่องาน (Rabinowitz and Hall, 1991) การมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กรและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน พนักงานที่ได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน จะเป็นแรงกระตุ้นให้เขาปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า รู้สึกได้รับการสนับสนุนจากองค์กร นำไปสู่ความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของในความสำเร็จขององค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกความผูกพันและส่งผลให้พนักงานอยากทำงานในองค์กรในระยะยาวได้ (จินดา, 2549 : ปรียาพร, 2544) Suresh Kumar Bhaker. (2024) ให้ความเห็นว่าการที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และผลิตในงานที่มากขึ้น มีส่วนทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถในการทำงาน นำไปสู่ความรู้สึกภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ส่งผลให้พนักงานพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อการทำงานอย่างยั่งยืนในองค์กรในระยะยาว ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับ Bakker & Demerouti (2008) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์เชิงบวกหลายด้าน เช่น ความพึงพอใจในงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และสุขภาวะทางจิต ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานในระยะยาวอย่างยั่งยืนได้ และเป็นไปในทิศทางเดียวกับ Fleuren et al. (2016) ที่กล่าวว่า พนักงานที่มีการมีส่วนร่วมในการทำงานสูง มีแนวโน้มที่จะสามารถรักษาความสามารถในการทำงานต่อไปได้ แม้จะอยู่ในสภาวะกดดันหรือมีอายุงานเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ งานวิจัยของ วราลักษณ์ (2563) ศึกษาเรื่องอิทธิพลเชิงโครงสร้างของความผูกพันต่อองค์กร ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมในงานที่มีต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท เทคซ์ปอร์ตไทย จำกัด กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท เทคซ์ปอร์ตไทย จำกัด จำนวน 100 คน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์อิทธิพลผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนรัฐ (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารออมสินภาค 5 จำนวน 279 คน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วยความมีอิสระในงาน เอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน โดยพบว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานและได้ให้ความเห็นว่า การมีส่วนร่วมในงานมีส่วนทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรกล่าวคือ เมื่อพนักงานเข้าไปปฏิบัติงานในองค์กรก็ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ถ้าผู้บริหารให้ความสำคัญแก่บุคลากรโดยการให้เกียรติ ให้ความวางใจให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ บุคลากรจะรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเขาจะเกิดความจงรักภักดีและคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร นำไปสู่ความต้องการอยู่กับองค์กร

ในระยะยาวได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 1.4 ว่า “การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านมุมมองระยะยาว”

2.5 สมมติฐานงานวิจัย

ในงานวิจัยนี้มีสมมติฐานทั้งสิ้น 1 สมมติฐาน และมี 4 สมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของพนักงานในสถาบันการเงิน มีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านสุขภาพของพนักงานในสถาบันการเงิน

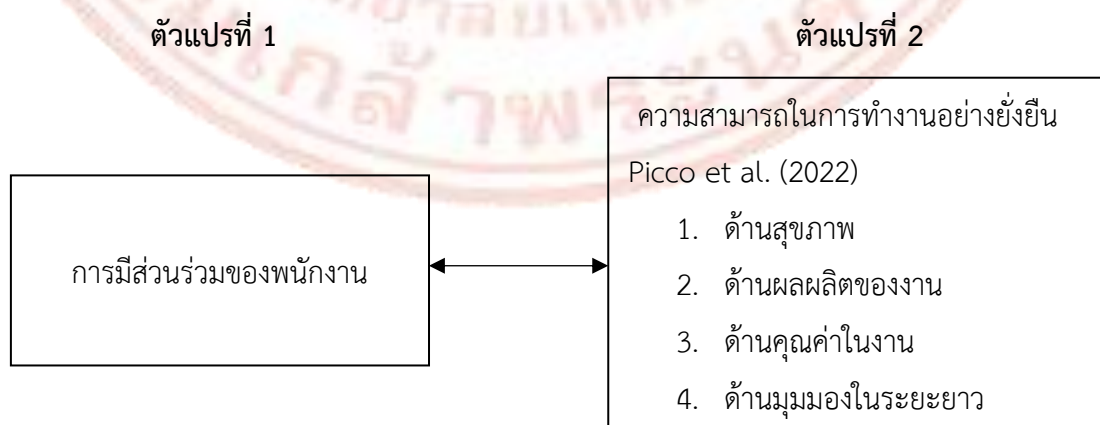
สมมติฐานที่ 1.2 การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านผลผลิตของงานของพนักงานในสถาบันการเงิน

สมมติฐานที่ 1.3 การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านคุณค่าในงานของพนักงานในสถาบันการเงิน

สมมติฐานที่ 1.4 การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านมุมมองระยะยาวของพนักงานในสถาบันการเงิน

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ 1 คือ การมีส่วนร่วมของพนักงาน ตัวแปรที่ 2 คือ ความสามารถในการทำงานที่ยั่งยืน โดยผู้วิจัยใช้แนวทางตามแนวคิดของ Picco et al. (2022) ซึ่งประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านสุขภาพ (Health) ด้านผลผลิตของงาน (Productivity) ด้านคุณค่าในงาน (Valuable of work) และด้านมุมมองในระยะยาว (Long term perspective)



ภาพ 2-1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของพนักงานและความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของพนักงานในสถาบันการเงินโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ประชากร (People)

ประชากรที่ใช้ศึกษาในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในสถาบันการเงิน จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ สถาบันการเงินแห่งที่ 1 จำนวน 4,500 คน และสถาบันการเงินแห่งที่ 2 จำนวน 2,200 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568) เป็นจำนวน 6,700 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (1973) ซึ่งมีการแทนค่าในสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

(ยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 หรือ 0.05)

เมื่อ $N = 6,700$ หน่วย และ $e = 0.05$

$$n = \frac{6,700}{1 + (6,700) (.05)^2}$$

$$n = 377$$

จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 377 คน เพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ของข้อมูลและทดแทนแบบสอบถามที่อาจไม่ได้รับคืน จึงทำการเพิ่มขนาดตัวอย่างร้อยละ 10 ดังนั้นมีขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 414 คน

3.1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ซึ่งผู้วิจัยจะใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยการแบ่งชั้นจะแบ่งเป็น 2 องค์การแล้วจึงสุ่ม ตัวอย่างแยกกัน ดังนี้

$$1. \text{ สถาบันการเงินแห่งที่ 1 } \frac{377 \times 4500}{6,700} = 253 \text{ คน}$$

$$2. \text{ สถาบันการเงินแห่งที่ 2 } \frac{377 \times 2200}{6,700} = 124 \text{ คน}$$

$$\text{ต้องการตัวอย่าง } 253 + 124 = 377 \text{ คน}$$

จากการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จำเป็นสำหรับการวิจัย พบว่าต้องใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 377 คน และเพื่อป้องกันปัญหาข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์และทดแทนแบบสอบถามที่อาจไม่ได้รับคืน ผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างขึ้นอีก 10% ทำให้มีจำนวนผู้เข้าร่วมทั้งหมด 414 คน

โดยแบ่งเป็นจากสถาบันการเงินแห่งที่ 1 จำนวน 278 คน และจากสถาบันการเงินแห่งที่ 2 จำนวน 136 คน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่าแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ได้ครบถ้วน ดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มเป้าหมาย	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่างที่ คำนวณได้ (คน)	กลุ่มตัวอย่างที่ คำนวณเพิ่ม 10% (คน)	กลุ่มตัวอย่างที่เก็บ แบบสอบถาม กลับคืนมา (คน)
สถาบันการเงินแห่งที่ 1	4,500	253	278	278
สถาบันการเงินแห่งที่ 2	2,200	124	136	136
รวม	6,700	377	414	414

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลโดยยึดกรอบแนวคิด การทบทวนวรรณกรรม และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแล้วตั้งคำถามให้สอดคล้องกับค่านิยามที่ค้นคว้าไว้ โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ เป็นลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check List) มีตัวเลือกให้เลือกตอบตามความเป็นจริงประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการทำงานในองค์กรแห่งนี้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน จำนวน 13 ข้อ ลักษณะเป็นแบบสอบถามประเมินความมากน้อย โดยวัดผู้ตอบมีคุณลักษณะในเรื่องของความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของพนักงานอยู่ในระดับใด มาตราวัดเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) กำหนดให้ผู้ตอบเลือกคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งให้ตรงกับตนเองที่เป็นจริง ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

เมื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยแบ่งระดับของการมีส่วนร่วมของพนักงานโดยรวม แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้ (บุญธรรม, 2554)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ความกว้างของอันตรภาคชั้นคำนวณได้ ผู้วิจัยได้กำหนดคะแนนและหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมของพนักงาน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมของพนักงาน

- 4.21 - 5.00 มีระดับของการมีส่วนร่วมของพนักงานมากที่สุด
 3.41 - 4.20 มีระดับของการมีส่วนร่วมของพนักงานมาก
 2.61 - 3.40 มีระดับของการมีส่วนร่วมของพนักงานปานกลาง
 1.81 - 2.60 มีระดับของการมีส่วนร่วมของพนักงานน้อย
 1.00 - 1.80 มีระดับของการมีส่วนร่วมของพนักงานน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน จำนวน 30 ข้อ ลักษณะเป็นแบบสอบถามประเมินความมากน้อย โดยเนื้อหาของข้อคำถามจะแบ่งเป็น 4 ด้าน ตาม แนวคิดของ Picco et al. (2022) ประกอบด้วย ด้านสุขภาพ ด้านผลิตผลของงาน ด้านคุณค่าในงาน และด้านมุมมองระยะยาว มาตรการเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) กำหนดให้ผู้ตอบเลือกคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งให้ตรงกับตนตามที่เป็นจริง ดังนี้

- ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
 ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
 ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
 ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
 ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

เมื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยแบ่งระดับของความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนเป็นรายด้านและโดยรวม โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้ (บุญธรรม, 2554)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ความกว้างของอันตรภาคชั้นคำนวณได้ ผู้วิจัยได้กำหนดคะแนนและหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน ดังนี้
 คะแนนเฉลี่ยของความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน

คะแนนตั้งแต่ 4.21 – 5.00	มีความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนในระดับมากที่สุด
คะแนนตั้งแต่ 3.41 – 4.20	มีความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนในระดับมาก
คะแนนตั้งแต่ 2.61 – 3.40	มีความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนในระดับปานกลาง
คะแนนตั้งแต่ 1.81 – 2.60	มีความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนในระดับน้อย
คะแนนตั้งแต่ 1.00 – 1.80	มีความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนในระดับน้อยที่สุด

3.3. วิธีการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย

3.3.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.3.2.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามโดยได้ขอคำแนะนำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

3.3.2.2 ร่างแบบสอบถาม เขียนข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และครอบคลุมตรงตามนิยามของตัวแปรที่กำหนดไว้

3.3.2.3 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขข้อคำถามให้ตรงตามนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ ได้แก่

3.3.2.3.1 ถ้อยคำและประโยคในแบบสอบถามต้องมีความชัดเจน เพื่อให้ผู้ตอบสามารถเข้าใจคำถามได้อย่างถูกต้อง ผู้วิจัยหลีกเลี่ยงข้อความที่ไม่จำเป็น และกำหนดเนื้อหาให้ครอบคลุมตามนิยามของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.3.2.3.2 การจัดลำดับข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ มีวัตถุประสงค์เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้สามารถตอบคำถามได้อย่างต่อเนื่องเป็นระบบ ลดระยะเวลาในการตอบ และลดความสับสนที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการตอบแบบสอบถาม

3.3.2 การทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

หลังจากได้แบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวัดทางจิตวิทยา (ภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องในการสำนวนการใช้ภาษาที่เกี่ยวข้องกับคำถามและพิจารณาว่าข้อคำถามมีครอบคลุมและตรงตามนิยามปฏิบัติการหรือไม่ โดยใช้

ค่า Index of Item-objective Congruence (IOC) ที่ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ มี 3 ระดับคะแนน ดังนี้

- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์ของแบบสอบถาม
- 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์ของแบบสอบถาม
- 1 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้ ไม่สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์ของแบบสอบถาม

จากนั้นนำคะแนนรวมจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับนิยามศัพท์ ดังสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

จากนั้นผู้วิจัยได้เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 จึงสามารถยอมรับได้ (ฉัตรศิริ, 2548) และผู้วิจัยได้ทำการปรับสำนวนการใช้ภาษาของข้อคำถามในแบบสอบถามให้ข้อคำถามมีความเหมาะสมและวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์ดังที่ผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำมา ซึ่งข้อคำถามในแบบสอบถามการมีส่วนร่วมของพนักงานไม่ผ่านเกณฑ์ 3 ข้อจึงเหลือข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ 13 ข้อ และข้อคำถามในแบบสอบถามความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนไม่ผ่านเกณฑ์ 4 ข้อจึงเหลือข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ 30 ข้อซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญตามเกณฑ์ที่ระบุไว้ (ภาคผนวก ข)

3.3.3 การทดสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination)

ผู้วิจัยนำข้อมูลดังกล่าวมาคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับภาพรวมข้อคำถามที่เหลือ (Corrected Item Total Correlation) ของแบบสอบถามควรมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไป (ทิพย์ศิริและศิริชัย, 2559) หากข้อความใดมีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า 0.2 จะถูกคัดออก โดยข้อคำถามที่คัดออกจะต้องไม่กระทบต่อนิยามศัพท์ของตัวแปร

ข้อคำถามในแบบสอบถามการมีส่วนร่วมของพนักงาน เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกพบว่าทั้ง 13 ข้อผ่านเกณฑ์ตามที่ผู้วิจัยระบุไว้ (ภาคผนวก ค)

ส่วนข้อคำถามในแบบสอบถามความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนเมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกพบว่าข้อคำถาม 1 ข้อ ที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า 0.2 ไม่ถูกต้องออก เนื่องจากอาจส่งผลต่อโครงสร้างของแบบวัด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ปรับปรุงข้อคำถามเพื่อให้เหมาะสมยิ่งขึ้นและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณาก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูล (ภาคผนวก ค)

ดังนั้น ข้อคำถามของตัวแปรการมีส่วนร่วมของพนักงาน นำไปใช้เพื่อเก็บจริง 13 ข้อ และข้อคำถามของตัวแปรความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน นำไปใช้เพื่อเก็บข้อมูลเก็บจริง 30 ข้อ (ภาคผนวก ง)

3.3.4 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยได้ทำการหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายด้านและทั้งฉบับของแต่ละตัวแปร หากพบว่าค่าอัลฟ่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป กล่าวได้ว่าเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (บุญธรรม, 2554)

การทดสอบความเชื่อมั่นและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแบบสอบถามชุดจริง ปรากฏดังตารางที่ 3-2

ตารางที่ 3-2 ค่าความเชื่อมั่นและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การมีส่วนร่วมของพนักงาน

แบบสอบถาม	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Participation)	.229 - .774	.854

ตารางที่ 3-3 ค่าความเชื่อมั่นและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน

แบบสอบถาม	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
ความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน (Sustainable Work)	-.032 - .891	.963
ด้านสุขภาพ (Health)	.493 - .891	.962
ด้านผลผลิตของงาน (Productivity)	**-.032 - .844	.962
ด้านคุณค่าในงาน (Valuable of work)	.590 - .886	.962
ด้านมุมมองระยะยาว (Long term Perspective)	.596 - .857	.961

**ค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า 0.2 ไม่ถูกต้องออก เนื่องจากอาจส่งผลต่อโครงสร้างของแบบวัด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ปรับปรุงข้อคำถามเพื่อให้เหมาะสมยิ่งขึ้นและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณาก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูล

จากนั้นนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มาเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ แบบสอบถามทั้ง 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ เป็นลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check List) โดยกำหนดตัวเลือกให้เลือกตอบตามความจริง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการทำงานในองค์กรแห่งนี้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน 13 ข้อ เนื้อหาของข้อคำถามเป็นข้อความเชิงบวกจำนวน 10 ข้อ เป็นข้อความเชิงลบจำนวน 3 ข้อ โดยใช้มาตรวัดเป็นมาตราวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังตารางที่ 3-4

ตารางที่ 3-4 ข้อคำถามของแบบสอบถามการมีส่วนร่วมของพนักงาน

การมีส่วนร่วมของพนักงาน	จำนวนข้อคำถาม	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
การมีส่วนร่วมของพนักงาน	13	ข้อ 1-7 และ ข้อ 9-11	ข้อ 8 ข้อ 12 และข้อ 13

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน 30 ข้อ เนื้อหาของข้อคำถามจะแบ่งเป็น 4 ด้าน ตามองค์ประกอบของความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน เป็นข้อความเชิงบวกจำนวน 28 ข้อ เป็นข้อความเชิงลบจำนวน 2 ข้อ โดยใช้มาตรวัดเป็นมาตราวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังตารางที่ 3-5

ตารางที่ 3-5 ข้อคำถามของแบบสอบถามความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน

ความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน	จำนวนข้อคำถาม	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
ด้านสุขภาพ	9	ข้อ 1-2 และ ข้อ 4 - 9	ข้อ 3
ด้านผลผลิตของงาน	8	ข้อ 10-14 และ ข้อ 16-17	ข้อ 15
ด้านคุณค่าในงาน	5	ข้อ 18-22	-
ด้านมุมมองระยะยาว	8	ข้อ 23-30	-

ตารางที่ 3-6 ตารางแสดงการกลับข้อคำถามเชิงลบ

ความถี่	คะแนนข้อคำถามเชิงบวก	คะแนนข้อคำถามเชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนและรายละเอียด ดังต่อไปนี้

3.4.1 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับหน่วยงานขององค์การ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความร่วมมือในการช่วยเหลือเกี่ยวกับการส่งและตอบแบบสอบถาม (ภาคผนวก จ)

3.4.2 ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามโดยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นที่ยอมรับ จากนั้นได้ทำการนัดหมายผู้เข้าร่วมงานวิจัย 1 ครั้ง โดยใช้ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูลเป็นเวลา 1 เดือน แบบสอบถามถูกแจกให้ผู้เข้าร่วมงานวิจัย พร้อมแนบคำชี้แจงอย่างละเอียด เพื่อให้สามารถตอบแบบสอบถามได้อย่างถูกต้อง

*หมายเหตุ การยินยอม ผู้เข้าร่วมงานวิจัยได้อ่านข้อความทั้งหมดนี้และมีความเข้าใจดีทุกประการแล้วจึงสามารถยินยอมเข้าร่วมในการวิจัยด้วยความเต็มใจ

3.4.3 ผู้วิจัยใช้เวลาในการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างเป็นระยะเวลา 1 เดือน โดยจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมีจำนวน 414 คน ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนกลับมา พบว่า มีแบบสอบถามที่สมบูรณ์และสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 386 ฉบับ จากแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด 414 ฉบับ

3.4.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 386 ฉบับ มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยที่กำหนดไว้ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้รับมาทำการนำเข้าข้อมูลไปยังโปรแกรมและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.5.1 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์สถิติเชิงบรรยายของข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้และระยะเวลาการทำงานในองค์กรแห่งนี้

3.5.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์แนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางและลักษณะการกระจายของข้อมูลการมีส่วนร่วมของพนักงานและความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของพนักงานในสถาบันการเงิน

3.5.3 วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Products Moment Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของพนักงานกับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของพนักงานในสถาบันการเงิน

3.5.4 วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงส่วน (Partial Correlation) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของพนักงานและความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนรายด้านของพนักงานในสถาบันการเงิน

ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.80 ขึ้นไป แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.60 - 0.79 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.40 - 0.59 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.20 - 0.39 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าน้อยกว่า 0.20 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำที่สุด

ตารางที่ 3-7 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของพนักงานในสถาบันการเงิน	Pearson Product Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 1.1 การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านสุขภาพของพนักงานในสถาบันการเงิน	Partial Correlation

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1.2 การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านผลผลิตของงานของพนักงานในสถาบันการเงิน	Partial Correlation
สมมติฐานที่ 1.3 การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านคุณค่าในงานของพนักงานในสถาบันการเงิน	Partial Correlation
สมมติฐานที่ 1.4 การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านมุมมองระยะยาวของพนักงานในสถาบันการเงิน	Partial Correlation

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานและความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของพนักงานในสถาบันการเงินและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของพนักงานและความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของพนักงานในสถาบันการเงิน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 386 คน โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 3 ตอน มีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน และแบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน

ในการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลผลและความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลตรงกัน ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์และคำย่อ ดังนี้

N	หมายถึง	จำนวนประชากร
n	หมายถึง	จำนวนตัวอย่าง
M	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของคะแนน (Mean)
SD	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
r^2	หมายถึง	ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$r^2 \times 100$	หมายถึง	ร้อยละของความสัมพันธ์
p	หมายถึง	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
**	หมายถึง	ค่าระดับนัยสำคัญที่ .01

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศชาย	113	29.27
เพศหญิง	273	70.73
รวม	386	100.00

จากตารางที่ 4-1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานในสถาบันการเงินส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 70.73 เป็นเพศชาย จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 29.27 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	69	17.88
25-34 ปี	167	43.26
35-44 ปี	109	28.24
45 ปีขึ้นไป	41	10.62
รวม	386	100.00

จากตารางที่ 4-2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานในสถาบันการเงินส่วนใหญ่มีอายุ 25 - 34 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 43.26 รองลงมา คือ อายุ 35 - 44 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 28.24 อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.88 และ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.62 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	113	29.28
ปริญญาตรี	179	46.37
สูงกว่าปริญญาตรี	94	24.35
รวม	386	100.00

จากตารางที่ 4-3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานในสถาบันการเงินส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 46.37 รองลงมา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 29.28 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 24.35 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
15,000- 24,000 บาท	69	17.88
25,000 – 35,000 บาท	114	29.52
34,000 – 45,000 บาท	131	33.94
46,000 – 55,000 บาท	48	12.44
มากกว่า 55,000 บาท	24	6.22
รวม	386	100.00

จากตารางที่ 4-4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานในสถาบันการเงินส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 34,000 - 45,000 บาท จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 33.94 รองลงมา คือ รายได้ระหว่าง 25,000 - 35,000 บาท จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 29.52 รายได้ระหว่าง 15,000 - 24,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.88 รายได้ระหว่าง 46,000 - 55,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.44 และรายได้มากกว่า 55,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.22 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในองค์กร

ระยะเวลาการทำงานในองค์กร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	79	20.47
1 - 3 ปี	101	26.16
4 - 6 ปี	128	33.16
7 - 9 ปี	55	14.25
10 ปีขึ้นไป	23	5.96
รวม	386	100.00

จากตารางที่ 4-5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานในสถาบันการเงินส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กร 4 - 6 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 33.16 รองลงมาระยะเวลาในการทำงาน 1 - 3 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 26.16 ระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 20.47 ระยะเวลาในการทำงาน 7 - 9 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 14.25 และระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.96 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมของพนักงานและความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของพนักงานในสถาบันการเงิน

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมของพนักงาน

ตารางที่ 4-6 การวิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมของพนักงานโดยรวมและรายข้อ

การมีส่วนร่วมของพนักงาน	M	SD	ระดับ
1.ท่านได้รับโอกาสจากหน่วยงานให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงาน	3.98	0.85	มาก
2.หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงาน	4.08	0.75	มาก
3.ท่านมีโอกาสดำเนินการเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในที่ทำงานของท่าน	3.96	0.83	มาก
4.ระหว่างท่านและหัวหน้างานมีช่องทางการสื่อสารในหน่วยงานอย่างอิสระ เช่น สื่อสารทางอีเมลหรือการสนทนาแบบตัวต่อตัว	4.15	0.79	มาก
5.ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของท่านต่อหัวหน้างานได้อย่างอิสระ	3.95	0.83	มาก

การมีส่วนร่วมของพนักงาน	M	SD	ระดับ
6.หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ท่านสามารถสื่อสารความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอย่างอิสระ	4.13	0.83	มาก
7.ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้าอย่างสม่ำเสมอเพื่อสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.07	0.84	มาก
8.ท่านไม่ได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นจากหัวหน้างานเมื่อเกิดปัญหาภายในหน่วยงานของท่าน	3.49	0.94	มาก
9.หน่วยงานให้อิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการทำงานของท่าน	3.77	0.88	มาก
10.หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านทำงานได้อย่างอิสระ	3.76	0.90	มาก
11.หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระในการตั้งเป้าหมายในการทำงาน	3.82	0.89	มาก
12.ท่านขาดอิสระในการทำงานส่งผลทำให้งานของท่านไม่มีประสิทธิภาพ	3.77	0.96	มาก
13.หน่วยงานของท่านไม่เปิดโอกาสให้ท่านหาวิธีการใหม่ๆในการทำงาน	3.83	0.97	มาก
การมีส่วนร่วมของพนักงานโดยรวม	3.90	0.57	มาก

จากตารางที่ 4-6 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยรวมพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 3.90$, $SD = 0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ข้อ 4 “ระหว่างท่านและหัวหน้างานมีช่องทางการสื่อสารในหน่วยงานอย่างอิสระ เช่น สื่อสารทางอีเมลหรือการสนทนาแบบตัวต่อตัว” ($M = 4.15$, $SD = 0.79$) รองลงมา คือ ข้อ 6 “หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ท่านสามารถสื่อสารความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอย่างอิสระ” ($M = 4.13$, $SD = 0.83$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ข้อ 8 “ท่านไม่ได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นจากหัวหน้างานเมื่อเกิดปัญหาภายในหน่วยงานของท่าน” ($M = 3.49$, $SD = 0.94$)

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน

ตารางที่ 4-7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนโดยรวมและรายด้าน

ความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน	M	SD	ระดับ
1. ด้านสุขภาพ	3.84	0.55	มาก
2. ด้านผลผลิตของงาน	3.88	0.54	มาก
3. ด้านคุณค่าในงาน	3.79	0.51	มาก
4. ด้านมุมมองระยะยาว	4.00	0.53	มาก
ความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนโดยรวม	3.88	0.47	มาก

จากตารางที่ 4-7 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 3.88$, $SD = 0.47$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น คือ ด้านมุมมองระยะยาว อยู่ในระดับมาก ($M = 4.00$, $SD = 0.53$) รองลงมาคือ ด้านผลผลิตของงาน ($M = 3.88$, $SD = 0.54$) ด้านสุขภาพ ($M = 3.84$, $SD = 0.55$) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านคุณค่าในงาน ($M = 3.79$, $SD = 0.51$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านสุขภาพและรายชื่อ

ความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านสุขภาพ	M	SD	ระดับ
1. ท่านมีความกระตือรือร้นและชีวิตชีวาในระหว่างการทำงาน	3.99	0.82	มาก
2. ท่านมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงพร้อมในการทำงานอยู่เสมอ	4.05	0.80	มาก
3. ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่บันเทิงใจ	3.40	0.95	ปานกลาง
4. ท่านมีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน	3.75	0.95	มาก
5. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	3.76	0.94	มาก
6. ท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	3.83	0.83	มาก
7. ท่านสามารถพัฒนาตนเองให้มีความรู้และเติบโตในสายงานได้อย่างรวดเร็ว	3.82	0.87	มาก
8. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.02	0.76	มาก
9. ท่านมีอารมณ์ที่ดีในการทำงาน	3.90	0.87	มาก
ความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านสุขภาพโดยรวม	3.84	0.55	มาก

จากตารางที่ 4-8 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน ด้านสุขภาพ โดยรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($M = 3.84$, $SD = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ข้อ 2 “ท่านมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงพร้อมในการทำงานอยู่เสมอ” ($M = 4.05$, $SD = 0.80$) รองลงมา คือ ข้อ 8 “ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ” ($M = 4.02$, $SD = 0.76$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ข้อ 1 “ท่านมีความกระตือรือร้นและชีวิตชีวาในระหว่างการทำงาน” ($M = 3.99$, $SD = 0.82$)

ตารางที่ 4-9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านผลผลิตของงาน โดยรวมและรายข้อ

ความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านผลผลิตของงาน	M	SD	ระดับ
10. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างเคร่งครัดเพื่อลดอุบัติเหตุในที่ทำงาน	3.92	0.75	มาก
11. ท่านสามารถบริหารทรัพยากรในการทำงานได้อย่างคุ้มค่าโดยไม่กระทบคุณภาพงาน	3.76	0.85	มาก
12. ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแม้มีต้นทุนในการทำงานอย่างจำกัด	3.91	0.75	มาก
13. ท่านสามารถนำเสนอข้อมูลและคิดสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ได้ดี	3.85	0.75	มาก
14. ท่านมีความกระตือรือร้นหาโอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน	3.96	0.78	มาก
15. ท่านมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานใหม่อยู่บ่อยครั้ง	3.90	0.87	มาก
16. ท่านมีอัตราการขาดงานและการลาออกจากงานต่ำ	3.64	0.94	มาก
17. ท่านสามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด	4.09	0.68	มาก
ความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านผลผลิตของงานโดยรวม	3.88	0.54	มาก

จากตารางที่ 4-9 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน ด้านผลผลิตของงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 3.88$, $SD = 0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ข้อ 17 “ท่านสามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด” ($M = 4.09$, $SD = 0.68$) รองลงมา คือ ข้อ 14 “ท่านมีความกระตือรือร้นหาโอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน” ($M = 3.96$, $SD = 0.78$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ข้อ 16 “ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างเคร่งครัดเพื่อลดอุบัติเหตุในที่ทำงาน” ($M = 3.64$, $SD = 0.94$)

ตารางที่ 4-10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านคุณค่าในงาน โดยรวมและรายข้อ

ความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านคุณค่าในงาน	M	SD	ระดับ
18. ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานทำให้ท่านสามารถดั่งศักยภาพและพัฒนาตนเองจนแก้ปัญหาได้	3.68	0.79	มาก
19. ท่านมีทัศนคติทางบวกในการทำงาน	3.88	0.74	มาก
20. ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน	3.74	0.87	มาก
21. ท่านมีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานที่ทำเป็นอย่างดี	3.85	0.77	มาก
22. ท่านสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองจนมีความเชี่ยวชาญในงานเพิ่มมากขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง	3.80	0.74	มาก
ความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านคุณค่าในงานรวม	3.79	0.51	มาก

จากตารางที่ 4-10 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน ด้านคุณค่าในงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 3.79$, $SD = 0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ข้อ 19 “ท่านมีทัศนคติทางบวกในการทำงาน” ($M = 3.88$, $SD = 0.74$) รองลงมา คือ ข้อ 21 “ท่านมีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานที่ทำเป็นอย่างดี” ($M = 3.85$, $SD = 0.77$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ข้อ 18 “ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานทำให้ท่านสามารถดั่งศักยภาพและพัฒนาตนเองจนแก้ปัญหาได้” ($M = 3.68$, $SD = 0.79$)

ตารางที่ 4-11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านมุมมองระยะยาว โดยรวมและรายข้อ

ความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านมุมมองระยะยาว	M	SD	ระดับ
23. ท่านมองเห็นตัวเองทำงานอย่างยั่งยืนในองค์กรในระยะยาว	3.78	0.78	มาก
24. ท่านอยากทำงานที่นี้ในระยะยาว เพราะที่นี้ทำให้ท่านรู้สึกถึงความปลอดภัยและมีสุขภาพที่ดี	3.89	0.81	มาก
25. ท่านให้ความสำคัญกับสุขภาพและความปลอดภัยมีผลโดยตรงต่อความยั่งยืนในการทำงานของท่าน	3.99	0.79	มาก

ความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านมุมมองระยะยาว	M	SD	ระดับ
26.ท่านมีการวางแผนการทำงานในแต่ละช่วงอายุของตนเองอย่างชัดเจน	4.31	0.73	มากที่สุด
27.ท่านสามารถรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานได้ดี	4.19	0.70	มาก
28.ท่านมีความสามารถในการจัดการความเครียดที่เกิดจากการทำงานได้เป็นอย่างดี	4.04	0.72	มาก
29.ท่านเห็นว่าการมีสุขภาพที่ดีและมีความปลอดภัยในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานในระยะยาว	3.86	0.76	มาก
30.ท่านตั้งใจจะทำงานที่นี้จนเกษียณโดยไม่คิดจะเปลี่ยนงานอื่น	3.97	0.94	มาก
ความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านมุมมองระยะยาว โดยรวม	4.00	0.53	มาก

จากตารางที่ 4-11 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน ด้านมุมมองระยะยาว โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.00$, $SD = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ข้อ 26 “ท่านมีการวางแผนการทำงานในแต่ละช่วงอายุของตนเองอย่างชัดเจน” ($M = 4.31$, $SD = 0.73$) รองลงมา คือ ข้อ 27 “ท่านสามารถรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานได้ดี” ($M = 4.19$, $SD = 0.70$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ข้อ 23 “ท่านมองเห็นตัวเองทำงานอย่างยั่งยืนในองค์กรในระยะยาว” ($M = 3.78$, $SD = 0.78$)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของพนักงานและความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของพนักงานในสถาบันการเงิน ดังตารางที่ 4-12 เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของพนักงานในสถาบันการเงิน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านสุขภาพของพนักงานในสถาบันการเงิน

สมมติฐานที่ 1.2 การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านผลผลิตในงานของพนักงานในสถาบันการเงิน

สมมติฐานที่ 1.3 การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านคุณค่าในงานของพนักงานในสถาบันการเงิน

สมมติฐานที่ 1.4 การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านมุมมองระยะยาวของพนักงานในสถาบันการเงิน

ตารางที่ 4-12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของพนักงานและความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของพนักงานในสถาบันการเงิน

ตัวแปร		ความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน				
		โดยรวม	ด้าน สุขภาพ	ด้านผลผลิต ในงาน	ด้านคุณค่า ในงาน	ด้านมุมมอง ระยะยาว
การมีส่วนร่วม ของ พนักงาน	r	.683**	.207**	.263**	-.010	.138**
	r ² x 100	46.65	4.28	6.92	0.01	1.90
	p	.000	.000	.000	.848	.007

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-12 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของพนักงานและความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของพนักงานในสถาบันการเงิน มีดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของพนักงานในสถาบันการเงิน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของพนักงานในสถาบันการเงิน พบว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของพนักงานในสถาบันการเงินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .683$) หรือคิดเป็นร้อยละ 46.65 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานสูงขึ้นความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนจะเพิ่มขึ้นด้วย จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.1 การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านสุขภาพของพนักงานในสถาบันการเงิน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงส่วนระหว่างการมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านมุมมองระยะยาวโดยควบคุมตัวแปรความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านอื่นๆ พบว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านมุมมองระยะยาวของพนักงานในสถาบันการเงินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก ($r = .138$) หรือคิดเป็นร้อยละ

1.90 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานสูงขึ้นความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านมุมมองระยะยาวจะเพิ่มขึ้นด้วย จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังตารางที่ 4-13

ตารางที่ 4-13 สมมติฐานการวิจัย และผลทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย	ผลทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของพนักงานในสถาบันการเงิน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.1 การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านสุขภาพของพนักงานในสถาบันการเงิน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.2 การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านผลผลิตในงานของพนักงานในสถาบันการเงิน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.3 การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านคุณค่าในงานของพนักงานในสถาบันการเงิน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.4 การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านมุมมองระยะยาวของพนักงานในสถาบันการเงิน	ยอมรับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของพนักงานและความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของพนักงานในสถาบันการเงิน มีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานและความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนในของพนักงานในสถาบันการเงิน

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของพนักงานและความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของพนักงานในสถาบันการเงิน

ในการวิจัยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานในสถาบันการเงิน จำนวน 2 แห่ง จำนวน 6,700 คน และกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 377 คน โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (1973) จำนวน 377 คน ทั้งนี้ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามจริง เพื่อให้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยมีความครบถ้วนและป้องกันความผิดพลาดคลาดเคลื่อน ผู้วิจัยจึงทำการปรับกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 10 สรุป ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลแบบสอบถามเพิ่มอีกเป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 414 ชุด ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและคิดสัดส่วน โดยแบ่งเป็นสถาบันการเงินแห่งที่ 1 จำนวน 278 คน และสถาบันการเงินแห่งที่ 2 จำนวน 136 คนในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบสะดวกไปยังแผนกต่างๆ จนครบตามจำนวนที่ต้องการ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการมีส่วนร่วมของพนักงาน จำนวน 13 ข้อ และส่วนที่ 3 แบบสอบถามความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน จำนวน 30 ข้อ โดยข้อคำถามทุกข้อผ่านการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นผู้วิจัยจึงนำไปทดลองใช้ (Try out) แล้ววิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น พบว่า แบบสอบถามการมีส่วนร่วมของพนักงาน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .854 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน มีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านผลผลิตของงาน ด้านคุณค่าในงาน และด้านมุมมองระยะยาว และ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .962, .962, .963, .963 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมโดยการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างในรูปแบบกระดาษ ทั้ง 2 แห่ง โดยสถาบันการเงินแห่งที่ 1 จำนวน 278 คน สถาบันการเงินแห่งที่ 2 จำนวน 136 คน จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน 414 ชุด ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่าแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ตามจุดประสงค์ของงานวิจัยที่กำหนดไว้ทั้งหมด 386 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93 ของแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผลโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเชิงส่วน (Partial Correlation)

ในการวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปผลการอภิปรายได้ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามการวิจัย การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของพนักงานและความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของพนักงานในสถาบันการเงิน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานในสถาบันการเงินส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 70.73 เป็นเพศชาย จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 29.27 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานในสถาบันการเงินส่วนใหญ่มีอายุ 25 - 34 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 43.26

รองลงมา คือ อายุ 35 - 44 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 28.24 อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.87 และ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.62 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานในสถาบันการเงินส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 46.37 รองลงมา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 29.27 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 24.35 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานในสถาบันการเงินส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 34,000 - 45,000 บาท จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 33.93 รองลงมา คือ รายได้ระหว่าง 25,000 - 35,000 บาท จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 29.35 รายได้ระหว่าง 15,000 - 24,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.87 รายได้ระหว่าง 46,000 - 55,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.44 และรายได้มากกว่า 55,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.22 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานในสถาบันการเงินส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กร 4 - 6 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 33.16 รองลงมา ระยะเวลาในการทำงาน 1 - 3 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 26.17 ระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 20.47 ระยะเวลาในการทำงาน 7 - 9 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 14.25 และระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.96 ตามลำดับ

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมของพนักงานและความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของพนักงานในสถาบันการเงิน

5.1.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมของพนักงาน พบว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.90$, $SD = 0.57$) เมื่อจำแนกระดับของการมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นรายข้อ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 3.90$, $SD = 0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ข้อ 4 “ระหว่างท่านและหัวหน้างานมีช่องทางการสื่อสารในหน่วยงานอย่างอิสระ เช่น สื่อสารทางอีเมลหรือการสนทนาแบบตัวต่อตัว” ($M = 4.15$, $SD = 0.79$) รองลงมา คือ ข้อ 6 “หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ท่านสามารถสื่อสารความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอย่างอิสระ” ($M = 4.13$, $SD = 0.83$) และข้อที่มีค่าน้อยกว่าข้ออื่น คือ ข้อ 8 “ท่านไม่ได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นจากหัวหน้างานเมื่อเกิดปัญหาภายในหน่วยงานของท่าน” ($M = 3.49$, $SD = 0.94$)

5.1.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน พบว่าความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 3.88$, $SD = 0.47$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น คือ ด้านมุมมองระยะยาว อยู่ในระดับมาก ($M = 4.00$, $SD = 0.53$) รองลงมาคือ ด้านผลผลิตของงาน ($M = 3.88$, $SD = 0.54$) ด้านสุขภาพ ($M = 3.84$, $SD = 0.55$) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านคุณค่าในงาน ($M = 3.79$, $SD = 0.51$) ตามลำดับ

5.1.2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนจำแนกเป็นรายด้านในด้านสุขภาพ พบว่า ความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนจำแนกเป็นรายด้านในด้านสุขภาพโดยรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($M = 3.84$, $SD = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ข้อ 2 “ท่านมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงพร้อมในการทำงานอยู่เสมอ” ($M = 4.05$, $SD = 0.80$) รองลงมา คือ ข้อ 8 “ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ” ($M = 4.02$, $SD = 0.76$) และข้อที่มีค่าน้อยกว่าข้ออื่น คือ ข้อ 1 “ท่านมีความกระตือรือร้นและชีวิตชีวาในระหว่างการทำงาน” ($M = 3.99$, $SD = 0.82$)

5.1.2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนจำแนกเป็นรายด้านในด้านผลผลิตของงาน พบว่า จำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนจำแนกเป็นรายด้านผลผลิตของงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 3.88$, $SD = 0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ข้อ 17 “ท่านสามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด” ($M = 4.09$, $SD = 0.68$) รองลงมา คือ ข้อ 14 “ท่านมีความกระตือรือร้นหาโอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน” ($M = 3.96$, $SD = 0.78$) และข้อที่มีค่าน้อยกว่าข้ออื่น คือ ข้อ 16 “ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างเคร่งครัดเพื่อลดอุบัติเหตุในที่ทำงาน” ($M = 3.64$, $SD = 0.94$)

5.1.2.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนจำแนกเป็นรายด้านในด้านคุณค่าในงาน พบว่า ความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนจำแนกเป็นรายด้านในด้านคุณค่าในงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 3.79$, $SD = 0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ข้อ 19 “ท่านมีทัศนคติทางบวกในการทำงาน” ($M = 3.88$, $SD = 0.74$) รองลงมา คือ ข้อ 21 “ท่านมีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานที่ทำเป็นอย่างดี” ($M = 3.85$, $SD = 0.77$) และข้อที่มีค่าน้อยกว่าข้ออื่น คือ ข้อ 18 “ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานทำให้ท่านสามารถตั้งศักยภาพและพัฒนาตนเองจนแก้ปัญหาได้” ($M = 3.68$, $SD = 0.79$)

5.1.2.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนจำแนกเป็นรายด้านในด้านมุมมองระยะยาว พบว่า ความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนจำแนกเป็นรายด้านในมุมมองระยะยาวพบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 4.00$, $SD = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ข้อ 26 “ท่านมีการวางแผนการทำงานในแต่ละช่วงอายุของตนเองอย่างชัดเจน” ($M = 4.31$, $SD = 0.73$) รองลงมา คือ ข้อ 27 “ท่านสามารถรักษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานได้ดี” ($M = 4.19$, $SD = 0.70$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ข้อ 23 “ท่านมองเห็นตัวเองทำงานอย่างยั่งยืนในองค์กรในระยะยาว” ($M = 3.78$, $SD = 0.78$)

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

จากสมมติฐานที่ตั้งไว้สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของพนักงานในสถาบันการเงิน

จากการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของพนักงานในสถาบันการเงินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .683$) หรือคิดเป็นร้อยละ 46.65

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านสุขภาพของพนักงานในสถาบันการเงิน

จากการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านสุขภาพของพนักงานในสถาบันการเงิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับ ต่ำ ($r = .207$) หรือคิดเป็นร้อยละ 4.28 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านผลผลิตในงานของพนักงานในสถาบันการเงิน

จากการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านผลผลิตในงานของพนักงานในสถาบันการเงิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r = .263$) หรือคิดเป็นร้อยละ 6.92 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานย่อยที่ 1.3 การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านคุณค่าในงานของพนักงานในสถาบันการเงิน

จากการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านคุณค่าในงานของพนักงานในสถาบันการเงินอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก ($r = -.010$) หรือคิดเป็นร้อยละ 0.01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานย่อยที่ 1.4 การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านมรรยาธของพนักงานในสถาบันการเงิน

จากการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านมรรยาธของพนักงานในสถาบันการเงิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก ($r = .138$) หรือคิดเป็นร้อยละ 1.90 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐาน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของพนักงานในสถาบันการเงิน

ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของพนักงานในสถาบันการเงินอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 โดยมีค่า $r = .683$ ผลการวิจัยยอมรับสมมติฐานที่กำหนด นั่นคือ หากพนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน จะทำให้ความสามารถในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นด้วย ผลจากการวิจัย สามารถอภิปรายได้ว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำงานของบุคคล การมีส่วนร่วมของพนักงาน จะเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานมีความทุ่มเทในการทำงาน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ รวมทั้งทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า รู้สึกได้รับการสนับสนุนจากองค์กร นำไปสู่ความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของในความสำเร็จขององค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกความผูกพันและส่งผลให้พนักงานอยากทำงานในองค์กรในระยะยาวได้ ผลจากการวิจัยเป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของ วราลักษณ์ (2563) ศึกษาเรื่องอิทธิพลเชิงโครงสร้างของความผูกพันต่อองค์กร ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมในงานที่มีต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท เทคซ์ปอร์ตไทย จำกัด ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในองค์กร และการมีส่วนร่วมในงานเป็นตัวแปรคันกลางระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการคงอยู่ของพนักงาน ซึ่งหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะมีผลทำให้พนักงานตัดสินใจที่จะทำงานในองค์กรต่อไปในระยะยาวได้ และงานวิจัยของธนรัฐ (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค

5 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วยความมีอิสระในงาน เอกลักษณะของงาน ความสำคัญของงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน และได้แสดงความคิดเห็นว่า การมีส่วนร่วมในงานมีส่วนทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร กล่าวคือ เมื่อพนักงานเข้าไปปฏิบัติงานในองค์กรก็ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ถ้าผู้บริหารให้ความสำคัญแก่บุคลากรโดยการให้เกียรติ ให้ความวางใจให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ บุคลากรจะรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญขององค์กรเขาจะเกิดความจงรักภักดีและคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร นำไปสู่ความต้องการอยู่กับองค์กรในระยะยาวได้

สมมติฐานที่ 1.1 การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงาน อย่างยั่งยืนด้านสุขภาพของพนักงานในสถาบันการเงิน

ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงาน อย่างยั่งยืนด้านสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 โดยมีค่า $r = .207$ ผลการวิจัยยอมรับสมมติฐานที่กำหนด นั่นคือ การมีส่วนร่วมของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านสุขภาพได้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ สุขภาพร่างกายและสุขภาพใจมีความสำคัญต่อการทำงาน และการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดการและแสดงความคิดเห็นทางด้านสุขภาพ เช่น การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายด้านสุขภาพ แนวทางการจัดการด้านคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน รวมถึงองค์กรมีการส่งเสริมด้านสุขภาพกายและสุขภาพใจของพนักงานอยู่เสมอ ก็มีผลทำให้พนักงานรู้ว่าตนเองได้รับความใส่ใจ ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร อาจทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กรและอยากอยู่ในองค์กรในระยะยาวได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Anneloes Bal (2018) ศึกษาทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในโครงการส่งเสริมความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนในที่ทำงาน โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มุ่งเน้นที่การหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน และทัศนคติในการมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการทำงานที่ยั่งยืนของพนักงาน ผลการวิจัย พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Liene Briede and Elga Drelinga (2020) ที่กล่าวว่า ความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน เป็นความสามารถในการทำงานของบุคคลในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ในขณะเดียวกันก็ยังคงไว้ซึ่งการมีสุขภาพที่ดีไว้ได้ด้วย แต่อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการมีส่วนร่วมในองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านสุขภาพของบุคลากรทางการเงิน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทางการเงินอาจมีความเห็นว่าการมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดีในการทำงานเป็นปัจจัยพื้นฐานในการทำงาน ดังนั้น ไม่ว่าพนักงานจะมีส่วนร่วมในการทำงานหรือไม่ การมีสุขภาพกายที่แข็งแรง และการมีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานก็เป็นสิ่งจำเป็น

สำหรับการปฏิบัติงาน พิจารณาได้จากระดับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของพนักงานที่พบว่า ข้อคำถาม “ท่านมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงพร้อมในการทำงานอยู่เสมอ” และข้อคำถาม “ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ” เป็นข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสองลำดับแรกอยู่ในระดับมาก นั้นแสดงให้เห็นว่า พนักงานให้ความสำคัญกับสุขภาพในการทำงาน เนื่องจากสุขภาพที่ดีในการทำงานจะทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลจากการวิจัยคล้ายคลึงกับงานวิจัยของ สมบูรณ์ (2558) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม พบว่า ปัจจัยด้านสุขภาพไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Marleen (2018) ที่กล่าวว่า สุขภาพทางกาย สุขภาพทางใจที่ดีในการทำงาน รวมถึงการมีชีวิตชีวาในการทำงาน และมีความสามารถในการฟื้นคืนจิตใจและรักษาจิตใจให้อยู่ในสภาพที่คงที่ได้ของบุคคลเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนได้

สมมติฐานที่ 1.2 การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านผลผลิตของงานของพนักงานในสถาบันการเงิน

ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านผลผลิตของงานอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 โดยมีค่า $r = .263$ ผลการวิจัยยอมรับสมมติฐานที่กำหนด นั่นคือ การมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำให้พนักงานมีความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านผลผลิตของงานได้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การมีส่วนร่วมของพนักงาน จะเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานมีความทุ่มเทในการทำงาน โดยเมื่อพนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน จะช่วยให้พนักงานลดความขัดแย้งในการทำงาน และลดความตึงเครียดจากการทำงาน รวมทั้งเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของในความสำเร็จของงาน จึงทำให้พนักงานทำงานด้วยความเต็มใจ และทุ่มเทความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและมีผลผลิตของงานเพิ่มขึ้นซึ่งสอดคล้องกับ Cummings & Worley (2005) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นพื้นฐานสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาในทุกกระบวนการของการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานจะสามารถช่วยพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรและทำให้เพิ่มผลผลิตในองค์กรได้ จินดา (2549) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน คือ บุคคลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องหรือช่วยเหลือในกิจกรรมต่างๆ การร่วมออกแบบงาน มอบหมายงาน แสดงความคิดเห็น มีอำนาจในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการแบ่งส่วนรางวัลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ซึ่งการมีส่วนร่วมในงานจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตให้แก่องค์กรได้ แต่อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการมีส่วนร่วมในองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านผลผลิตของงานของบุคลากรทางการเงิน แต่ก็ยังเป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ แม้ว่าการมีส่วนร่วม

เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำงาน และทำให้พนักงานตระหนักว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานจะช่วยลดช่องว่างระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยให้ทั้งสองฝ่ายมีความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ และสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายแล้ว แต่ในการปฏิบัติงานจริงในองค์กรนั้น พนักงานอาจไม่ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการทำงานมากนัก พิจารณาได้จากระดับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของพนักงานที่พบว่า ข้อคำถาม “ท่านสามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด” และข้อคำถาม “ท่านมีความกระตือรือร้นหาโอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน” เป็นข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสองลำดับแรกอยู่ในระดับมาก นั้นแสดงให้เห็นว่า แม้ว่าพนักงานจะไม่ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน พนักงานก็มีความกระตือรือร้นในการทำงาน แสวงหาโอกาสเติบโตในการทำงาน รวมถึงมีความสามารถในการทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดอยู่แล้วนั่นเอง ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของธนรัฐ (2556) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วยความมีอิสระในงาน เอกลักษณะของงาน ความสำคัญของงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน โดยพบว่าปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งธนรัฐ (2556) ได้แสดงความคิดเห็นว่า การมีส่วนร่วมในงานมีส่วนทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร กล่าวคือ เมื่อพนักงานเข้าไปปฏิบัติงานในองค์กรก็ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ถ้าผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรโดยการให้เกียรติ ให้ความวางใจให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ บุคลากรจะรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเขาจะเกิดความจงรักภักดีและคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร นำไปสู่ความต้องการอยู่กับองค์กรในระยะยาวได้ และคล้ายกับงานวิจัยของ Waiphot, et al. (2018) ศึกษาเรื่องการสื่อสารภายใน การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 1.3 การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านคุณค่าในงานของพนักงานในสถาบันการเงิน

ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านคุณค่าในงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนด นั่นคือ แม้ว่าองค์กรจะเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน ก็ไม่ได้ทำให้พนักงานมีความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านคุณค่าในงานเพิ่มมากขึ้น ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ แม้ว่าการมีส่วนร่วมในการทำงานจะมีส่วนเป็นแรงกระตุ้นการทำงานของบุคคล ช่วยให้บุคคลทำงานที่ได้รับ

มอบหมายด้วยความเต็มใจ มีความทุ่มเทในการทำงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างได้มีประสิทธิภาพ และมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร แต่การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในองค์กรเพียงอย่างเดียว อาจยังไม่เพียงพอที่จะเพิ่มศักยภาพในการผลิตผลงานได้ รวมถึงการมีส่วนร่วมที่เกิดขึ้นอาจเป็นเพียงการมีส่วนร่วมเพียงเป็นพิธีการ ไม่ได้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงจริงในกระบวนการทำงานหรือการตัดสินใจ ทำให้พนักงานไม่รู้สึกถึงคุณค่าของการมีส่วนร่วมดังกล่าว นอกจากนี้ยังอาจเป็นเพราะ งานที่พนักงานทำมีลักษณะเป็นงานประจำ (Routine) ที่ต้องทำซ้ำๆ เดิมๆ เป็นงานที่ต้องทำให้สำเร็จเป็นงาน ๆ ไป ภายใต้ข้อจำกัดด้านเวลาและโครงสร้างของงานที่ตายตัว รวมถึงมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการผลิตผลลัพธ์ที่ต้องวัดผลได้ในช่วงเวลาระยะสั้น ซึ่งด้วยลักษณะงานเช่นนี้ ไม่ได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือมีอิสระในการตัดสินใจในงานมากนัก รวมถึงต้องรีบปิดงานของตนเองให้เร็วที่สุด จึงอาจส่งผลให้พนักงานรู้สึกว่างานของตนเองไม่มีความหมาย หรือพนักงานไม่เห็นว่าคุณค่าสำคัญต่อภาพรวมขององค์กร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานลดทอนการเห็นคุณค่าในงานของตนเองลง ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Anneloes Bal (2018) ศึกษาทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในโครงการส่งเสริมความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนในที่ทำงาน โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มุ่งเน้นที่การหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน และทัศนคติในการมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการทำงานที่ยั่งยืนของพนักงาน โดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นพนักงาน จำนวน 19 คน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน คือ ลักษณะบุคลิกภาพของบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในด้านต่าง ๆ และพนักงานมีความรู้สึกที่ตนเองต้องรับผิดชอบในการรักษาความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของตน ซึ่งผลจากการสัมภาษณ์ยังระบุด้วยว่า ไม่ว่าพนักงานจะรับรู้ที่ตนเองได้รับการสนับสนุนจากองค์กร หรือมองว่าการพัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนนั้นเป็นสิ่งที่พนักงานจำเป็นต้องมีหรือรักษาไว้ ก็ไม่ได้มีผลต่อทัศนคติของพนักงานในการมีส่วนร่วมในการทำงาน และไม่ได้มีผลที่จะทำให้พนักงานทำงานในองค์กรในระยะยาวได้

สมมติฐานที่ 1.4 การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านมุมมองระยะยาวของพนักงานในสถาบันการเงิน

ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านมุมมองในระยะยาวอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 โดยมีค่า $r = .138$ ผลการวิจัยยอมรับสมมติฐานที่กำหนด นั่นคือ การมีส่วนร่วมของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านมุมมองระยะยาวได้ เนื่องจากการที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำงาน จะทำให้พนักงานรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองมีความสามารถในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่องานในอนาคต รวมทั้งทำให้พนักงานรู้ว่าคุณค่าของตนเองเป็นส่วนหนึ่งของ

ความสำเร็จในองค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและเกิดความผูกพันต่อองค์กร อันจะนำไปสู่ ความรู้สึกอยากอยู่ในองค์กรในระยะยาว สอดคล้องกับแนวคิดของ Fleuren et al. (2016) ที่กล่าวว่า พนักงานที่มีการมีส่วนร่วมในการทำงานสูง มีแนวโน้มที่จะสามารถรักษาความสามารถในการทำงานต่อไปได้ แม้จะอยู่ในสภาวะกดดันหรือมีอายุงานเพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราลักษณ์ (2563) ศึกษาเรื่องอิทธิพลเชิงโครงสร้างของความผูกพันต่อองค์กร ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมในงานที่มีต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท เทคซ์ปอร์ตไทย จำกัด กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท เทคซ์ปอร์ตไทย จำกัด จำนวน 100 คน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์อิทธิพล ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมในงานที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในองค์กรในระยะยาว แต่อย่างไรก็ตาม ผลที่ได้จากการวิจัยนี้ พบว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน ด้านมุมมองระยะยาวอยู่ในระดับต่ำ นั้นแสดงให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานเพียงอย่างเดียว อาจไม่เพียงพอในการส่งเสริมการคงอยู่ของบุคลากรทางการเงินในองค์กรระยะยาวได้ แต่อาจมีปัจจัยอื่น ๆ เช่น แรงจูงใจทางรายได้และสวัสดิการ ซึ่งมีผลทางตรงมากกว่าความรู้สึกมีส่วนร่วม หรือการแสวงหาความก้าวหน้าในชีวิต รวมไปถึงสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พิจารณาได้จากระดับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านมุมมองระยะยาวของพนักงานที่พบว่า ข้อคำถาม “ท่านมีการวางแผนการทำงานในแต่ละช่วงอายุของตนเองอย่างชัดเจน” ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และข้อคำถาม “ท่านมองเห็นตัวเองทำงานอย่างยั่งยืนในองค์กรในระยะยาว” ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด แสดงให้เห็นว่า บุคลากรทางการเงินอาจมีการวางแผนความก้าวหน้าในแต่ละช่วงของชีวิต โดยอาจจะไม่ได้คำนึงว่าตนเองจะต้องอยู่ในองค์กรเดิมตลอดไป ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กร 1-3 ปี ซึ่งเป็นช่วงเวลาทำงานที่ยังไม่มากนัก พนักงานจึงอาจจะยังไม่รู้สึกว่าตนเองอยากอยู่ในองค์กรในระยะยาวได้ ธนรัฐ (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารออมสินภาค 5 จำนวน 279 คน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วยความมีอิสระในงาน เอกลักษณะของงาน ความสำคัญของงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน โดยพบว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานอยู่ในระดับต่ำ และงานวิจัยของลลิตา (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล โดยศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลของความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ช่วงอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งในด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ด้านการมาทำงาน ด้านการรักษาพนักงานไว้ในองค์กร และด้านอิสระในการทำงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอให้ข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ประเด็น คือ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของพนักงานในสถาบันการเงินอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 1 ด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านการเห็นคุณค่าในงาน ดังนั้น องค์กรจึงควรส่งเสริมให้พนักงานรับรู้ถึงความหมายและเป้าหมายของงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างชัดเจน ผ่านการสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และผลกระทบของงานต่อองค์กรและสังคมในวงกว้าง รวมถึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่สร้างคุณค่าทางสังคม เช่น โครงการ CSR หรือกิจกรรมจิตอาสา เพื่อเชื่อมโยงงานกับเป้าหมายที่มีความหมายยิ่งขึ้น นอกจากนี้ควรมีการยอมรับและชื่นชมความสำเร็จของพนักงานอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การประกาศเกียรติคุณ การให้รางวัล หรือการเปิดโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ เพื่อยกระดับคุณค่าในงานและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานอย่างยั่งยืน

5.3.1.2 จากผลวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของพนักงานในสถาบันการเงิน ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมช่องทางการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ เช่น การจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นหรือแต่งตั้งตัวแทนพนักงานในคณะทำงานต่าง ๆ รวมถึงส่งเสริมกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้พนักงานพัฒนาศักยภาพและแสดงความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรสื่อสารอย่างเปิดกว้าง รับฟังข้อเสนอแนะ และนำไปสู่การปรับปรุงอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

5.3.1.3 จากผลวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของพนักงานกับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

5.3.1.3.1 การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านสุขภาพ ดังนั้น องค์กรจึงควรดำเนินมาตรการส่งเสริมสุขภาพควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม เช่น การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพโดยเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน การจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และการสนับสนุนการสื่อสารภายในที่เปิดกว้าง เพื่อให้

บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง มีความสมดุลทั้งด้านร่างกายและจิตใจ อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนในระยะยาว

5.3.1.3.2 การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านผลผลิตในงาน ดังนั้น องค์กรจึงควรมีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างยั่งยืน การมีส่วนร่วมของพนักงานจะส่งผลต่อความผูกพัน ความรับผิดชอบ และความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับผลผลิตในงานของพนักงาน และนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กรในภาพรวม

5.3.1.3.3 การมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนด้านมุมมองระยะยาว องค์กรจึงควรสร้างแนวทางและกลไกที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาแนวคิดเชิงกลยุทธ์ ความตระหนักรู้ต่อเป้าหมายระยะยาว และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากการมีส่วนร่วมอย่างมีคุณภาพจะช่วยเหลือหลอมให้พนักงานมองเห็นความสำคัญของบทบาทตนเองต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการทำงานอย่างยั่งยืนในมิติด้านมุมมองและการเติบโตในอนาคต

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยเสนอว่า ควรขยายขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมหลากหลายประเภทของสถาบันการเงิน เช่น ธนาคารพาณิชย์ สหกรณ์ออมทรัพย์ บริษัทหลักทรัพย์ หรือหน่วยงานการเงินภาครัฐ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและสามารถเปรียบเทียบบริบทที่แตกต่างกันได้อย่างชัดเจนมากขึ้น

5.3.2.2 ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยเสนอว่าควรเพิ่มตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร แรงจูงใจในการทำงาน ลักษณะของงาน ความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงซ้อนระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

5.3.2.3 ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยเสนอว่าสามารถใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยเพิ่มเติมการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่มกับพนักงาน เพื่อให้เข้าใจมุมมองเชิงคุณภาพและเหตุผลเบื้องหลังการมีส่วนร่วมในองค์กร ตลอดจนแนวทางที่พนักงานใช้ในการรักษาความสามารถในการ

ทำงานอย่างยั่งยืน ซึ่งจะช่วยเพิ่มคุณค่าและความแม่นยำให้กับผลการวิจัยในเชิงประยุกต์และเชิงทฤษฎี

5.3.2.4 ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยเสนอว่าควรศึกษาเปรียบเทียบตามปัจจัยประชากรศาสตร์ เช่น อายุ ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงาน หรือระดับการศึกษา เพื่อวิเคราะห์ว่าปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนานโยบายที่เหมาะสมกับกลุ่มพนักงานแต่ละช่วงวัยหรือระดับตำแหน่งได้อย่างตรงจุดมากขึ้น



บรรณานุกรม

ภาษาไทย

จินดา รัตน์จำเริญ (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานมีส่วนร่วมในงาน บรรยายาคองค์การกับ
ผลผลิตของงาน*

ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2548). *การใช้ SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทิพย์ศิริ กาญจนวาสี และศิริชัย กาญจนวาสี (2559). *วิธีวิทยาการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 1.
กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธนรัฐ นาทอง. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5*.
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. (2547). *กลวิธีและแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน*.
กรุงเทพฯ: ศูนย์การศึกษานโยบายสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล.

นิยม สีสุพรรณ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานและ
พฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการยึดมั่นผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาล คณะ
พยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2554) *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 11.
กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์.

บพิชญา แสงเอื้ออังกูร. (2554). *การมีส่วนร่วมในการบริหารและความเครียดของพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลจิตเวช. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาล บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: สหมิตรออฟเซต.

เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2547). การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม : ประชาชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และราชการ. นนทบุรี : บุ๊คพอยท์.

ลลิตา จันทรงาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะสำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2559.

วรลักษณ์ กิจประชุม, และ ธัญนันท์ บุญอยู่. (2563). อิทธิพลเชิงโครงสร้างของความผูกพันต่อองค์การ ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมในงานที่มีต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท เทคซ์ปอร์ตไทย จำกัด.

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน ปีที่ 26 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน. 11-23.

สมบูรณ์ ใจดี. (2558). การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร. วิทยานิพนธ์

ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อภิวรรตน์ กรมเมือง, โอปอล์ สุวรรณเมฆ, ปรมะศร์ อัสวเรืองพิภพ, และ ชลิตา ศรีนวล. (2563). การมีส่วนของพนักงานและความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ของไทย. วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ. ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม. 75-88.

อำนวย สุวรรณรักษ์. (2554). การมีส่วนร่วมของพนักงานในการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

ภาษาอังกฤษ

Anneloes, B. (2018). *Employee attitudes towards engaging in sustainable employability*

initiatives at work: a qualitative study. Netherland: Tilburg School of Social and Behavioral Sciences.

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Toward a model of work engagement. *The Career Development International*, 13(3), 209-223.
Doi.org/10.1108/13620430810870476.
- Cohen J. & Uphoff, N. (1980). Participation 's place in rural development: Seeking clarity through Specificity. *World Development*, 8, 213 -235.
- Cumming, T.G. & Worley, C.G. (2001). *Organization Development and change*. 7thed. New York: South-western College.
- Cumming, T.G. & Worley, C.G. (2005). *Organization Development and change*. 8thed. New York: South-western College
- David, J., Anne, M., Ricky, W., & David, D. (1995). Participation in Organization: A Preview of the Issues and Proposed Framework for Future Analysis. *Journal of Management*, 21(3), 395-421.
- Fagence, M. (1977). *Citizen participation in planning*. Oxford: Pergamon Press.
- Fleuren, B.P.I., De Grip, A., Jansen, N.W.H., Kant, I., & Zijlstra, F.R.H. (2016). Critical reflections on the currently leading definition of sustainable employability. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 42(6), 557–560.
doi.org/10.5271/sjweh.3585.
- Heller F, Pusić E, Strauss G and Wilpert B (1998) *Organizational Participation: Myth and Reality*. New York: Oxford University Press.
- Intan, S.C., & Dian, E. (2024). Sustainable Employability, Organizational Identification, and Psychological Empowerment: A Moderation Mediation Model Test. *Journal of Theoretical and Applied Management*, 17(2), 185-202.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2014). *Organizational behavior and management* (10th ed.). McGraw-Hill Education.

- Jianwei, D., JiaHao, L., Wenhao, D., Tianan, Y., & Zhezhe, D. (2021). Redefinition and Measurement Dimensions of Sustainable Employability Based on the swAge-Model. *International Journal of Environment Research and Public Health*, 18, 13230. doi.org/10.3390/ijerph182413230.
- John, W.B., Paul, J.G., & Adrian, W. (2010). New approaches to employee voice and participation in organizations. *Human Relations*, 63(3). 303-310.
- Karolus Kraan & Cees Wevers. (2012). *Model developed to monitor sustainable employability*. TNO: Hoofddorp.
- Liene, B., & Elga, D. (2020). Personal Sustainability and Sustainable Employability: Perspective of Vocational Education Students. *Journal of Teacher Education for Sustainability*, 22(2), 40-48.
- Marleen Schoppers. (2018). *A study on sustainable employability of employees at 'Company X'* MSc in Business Administration. University of Twente.
- Mohammad, R.A., Mehrdad, G.C. & Mahyar, D. (2013). Effective Employee Participation and Organization Outcomes. *Arabian Journal of Business and Management*, 1(9), 1-7.
- Nilsson, K. (2020). *A sustainable working life for all ages–The swAge-model*. Applied Ergonomics., 86, doi.org/10.1016/j.apergo.2020.103082.
- Newstrom, J.W., & Keith, D. (1997). *Organization Behavior: Human behavior at work*. New York: McGraw-Hill.
- Peter, B., & David, N. (2018). Participation in Organization : The Issues and Proposed Framework for Future Analysis. *Journal of Management*, 21(3), 395-421.
- Picco, E.A., & Daghini, A.M., (2022). Systematic Review of Intervention Studies to Foster Sustainable Employability Core Components: Implications for Workplace Promotion. *Sustainability* 2022, 14, 3300. doi.org/10.3390/su14063300.
- Rabinowitz, S., & Hall, D.T. (1991). Changing correlate of job involvement in three career stage. *Journal of Vocational Behavior*. 18. 138-144.

- Sashkin, M. (1982). *A manager's guide to participative management*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Simon, W. (2023). Sustainable Employability and Skills-based Workforce Strategies. *Sustainability* 2020, 12, 6366. <https://doi.org/10.3390/su12166366>
- Social and Economic Council of the Netherlands (SER). (2009). Sustainable Employability. *NCP Annual Report 2009*.
- Susanne C.T., Rozan, V.D.V., Marjan J.W., & Suzan J.W. (2017). The Employer Perspective on Sustainable Employability in the Construction Industry. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(1), 85.91.
- Suresh, K. (2024). *Sustainable Employability in Shift Work*. Master Thesis BA Part 1 - 201500101 MSc. Business Administration. Human Resource Management. Britt Koole.
- Van der Klink, J.L., Bultmann, U., Burdorf, A., Schaufeli, W.B., Zijlstra, F.H., Abma, F.I., Brouwer, S., & van der Wilt, G. J. (2016). Sustainable employability - definition, conceptualization, and implications: A perspective based on the capability approach. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 42(1), 71-79. doi.org/10.5271/sjweh.3531.
- Waiphot K., Piya, N., Pralong S., & Kasisorn V. (2018). Internal communication, employee participation, job satisfaction, and employee performance. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*, 186. 124-128.

Wilkinson A, Gollan P, Marchington M, & Lewin D. (2005) *Conceptualizing employee participation in organizations*. The Oxford Handbook of Participation in Organizations. Oxford: Oxford University Press.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*.

Zulkifli, N.H., Haerudin & Suwardi. (2023). Enhancing Behavioral Support for Change: The Role of Employee Participation and Change Self-efficacy as Predictors. APMRC 2022, AEBMR 221, 80-97. doi.org/10.2991/978-94-6463-076-36



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของพนักงานกับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของพนักงานในสถาบันการเงิน

1. ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล

คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

2. รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว

อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

3. อาจารย์ ดร.ชนิดดา เพ็ชรประยูร

อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537.....

ที่ ทว. ๐๐๑ / 2568.....วันที่ 6 มกราคม 2568.....

เรื่อง.....ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสวนนิพนธ์.....

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล

ด้วย นางสาวมนัญญา โชคสกุลวัฒนา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำ
สารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในองค์การกับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน
ของบุคลากรในสถาบันการเงิน” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.นนทรีรัตน์ พัฒนภักดี
ในการนี้ นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
ของแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.พิชลันดาห์ สนธิวิรุฬห์)
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษา
และการจัดการความรู้



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... คณะศิลปศาสตรบัณฑิต... โทร... 3537
 ที่... ศป. 012/2568... วันที่ 6 มกราคม 2568
 เรื่อง... ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบกวีทำสารนิพนธ์...

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว

ด้วย นางสาวมนัญญา โชคสกุลวัฒนา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
 อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตรบัณฑิต ได้รับอนุมัติให้ทำ
 สารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในองค์การกับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน
 ของบุคลากรในสถาบันการเงิน” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี
 ในการนี้ นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
 ของแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

๒๒

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
 คณบดีคณะศิลปศาสตรบัณฑิต



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์...โทร. 3537

ที่...ศป.013/2568...วันที่ 6 มกราคม 2568

เรื่อง...ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์.....

เรียน อาจารย์ ดร.ชนิดดา เพ็ชรประยูร

ด้วย นางสาวณัฏฐา โชคสกุลวัฒนา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำ
สารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในองค์การกับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน
ของบุคลากรในสถาบันการเงิน” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี
ในการนี้ นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
ของแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ป.ม.

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์



ภาคผนวก ข

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC)

แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC)

เกณฑ์การให้คะแนน

- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์ของตัวแปร
 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์ของตัวแปร
 -1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ ไม่สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์ของตัวแปร

ตารางที่ ข-1 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามการมีส่วนร่วมของพนักงาน

ข้อที่	ข้อคำถาม	IOC
1.	ท่านได้รับโอกาสจากหน่วยงานให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงาน	1
2.	หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงาน	1
3.	ท่านมีโอกาสได้เสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในที่ทำงานของท่าน	1
4.	ระหว่างท่านและหัวหน้างานมีช่องทางการสื่อสารในหน่วยงานอย่างอิสระ เช่น สื่อสารทางอีเมล หรือการสนทนาแบบตัวต่อตัว	1
5.	ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของท่านต่อหัวหน้างานได้อย่างอิสระ	1
6.	หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ท่านสามารถสื่อสารความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอย่างอิสระ	1
7.	ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้าอย่างสม่ำเสมอเพื่อสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.67
8.	ท่านประสบปัญหาในการทำงานที่ต้องการแก้ไขอย่างเร่งด่วน หัวหน้าของท่านพร้อมรับฟังและช่วยแก้ไขอย่างทันที	0.00*
9.	ท่านไม่ได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นจากหัวหน้างานเมื่อเกิดปัญหาภายในหน่วยงานของท่าน	1
10.	หน่วยงานให้อิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการทำงานของท่าน	1
11.	หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านทำงานได้อย่างอิสระ	1
12.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงานให้กับองค์กร	0.33*
13.	องค์กรสนับสนุนให้ท่านแสวงหาวิธีการทำงานใหม่ๆเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น	0.33*
14.	หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระในการตั้งเป้าหมายในการทำงาน	1
15.	ท่านขาดอิสระในการทำงานส่งผลทำให้งานของท่านไม่มีประสิทธิภาพ	1
16.	หน่วยงานของท่านไม่เปิดโอกาสให้ท่านหาวิธีการใหม่ๆในการทำงาน	1

ตาราง ข-2 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามการทำงานอย่างยั่งยืน

ข้อที่	ข้อคำถาม	IOC
ด้านสุขภาพ		
1.	ท่านมีความกระตือรือร้นและชีวิตชีวาในระหว่างการทำงาน	1
2.	ท่านมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงพร้อมในการทำงานอยู่เสมอ	1
3.	ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่บั่นทอนจิตใจ	1
4.	ท่านมีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน	1
5.	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	0.67
6.	ท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	1
7.	ท่านสามารถพัฒนาตนเองให้มีความรู้และเติบโตในสายงานได้อย่างรวดเร็ว	0.67
8.	ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.67
9.	ท่านมีอารมณ์ที่ดีในการทำงาน	1
ด้านผลผลิตของงาน		
10.	ท่านสามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด	1
11.	ท่านสามารถบริหารทรัพยากรในการทำงานได้อย่างคุ้มค่าโดยไม่กระทบคุณภาพงาน	1
12.	ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแม้มีต้นทุนในการทำงานอย่างจำกัด	1
13.	ท่านสามารถนำเสนอข้อมูลและคิดสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ได้ดี	1
14.	ท่านมีความกระตือรือร้นหาโอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน	1
15.	ท่านมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานใหม่อยู่บ่อยครั้ง	1
16.	ท่านมีอัตราการขาดงานและการลาออกต่ำ	0.67
17.	ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดเพื่อลดอุบัติเหตุในที่ทำงาน	1
ด้านคุณค่าในงาน		
18.	ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานทำให้ท่านสามารถดึงศักยภาพและพัฒนาตนเองจนแก้ปัญหาได้	1
19.	ท่านมีทัศนคติทางบวกในการทำงาน	1
20.	ท่านมีความภูมิใจในงานที่ทำ	0.33*
21.	ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน	1
22.	ท่านมีความมุ่งมั่นในการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน	0.33*
23.	ท่านมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้า	0.33*
24.	ท่านมีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานที่ท่านทำเป็นอย่างดี	1

ตาราง ข-2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความคำถาม	IOC
25.	ท่านคาดหวังผลตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานที่ท่านทำ	0.33*
26.	ท่านสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองจนมีความเชี่ยวชาญในงานเพิ่มมากขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง	1
ด้านมุมมองระยะยาว		
27.	ท่านมีการวางแผนการทำงานในแต่ละช่วงอายุของตนเองอย่างชัดเจน	1
28.	ท่านอยากทำงานที่นี้ระยะยาว เพราะที่นี่ทำให้ท่านรู้สึกถึงความปลอดภัยและมีสุขภาพที่ดี	1
29.	ท่านให้ความสำคัญกับสุขภาพและความปลอดภัยมีผลโดยตรงต่อความยั่งยืนในการทำงานของท่าน	1
30.	ท่านเห็นว่าการมีสุขภาพที่ดีและความปลอดภัยในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานในระยะยาว	1
31.	ท่านสามารถรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานได้ดี	1
32.	ท่านมีความสามารถในการจัดการความเครียดที่เกิดจากการทำงานได้เป็นอย่างดี	1
33.	ท่านมองเห็นตัวเองทำงานอย่างยั่งยืนในองค์กรในระยะยาว	1
34.	ท่านตั้งใจจะทำงานที่นี้จนเกษียณโดยไม่คิดจะเปลี่ยนงานอื่น	1

*ผู้วิจัยได้ตัดข้อความที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ออกจากแบบสอบถาม เนื่องจากไม่ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างของนิยามเชิงปฏิบัติการ



ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานวิจัย

ตารางที่ ค-1 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item – Total Correlation และ ค่า Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามการมีส่วนร่วมของพนักงาน

ข้อที่	ข้อคำถาม	Corrected Item – Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.	ท่านได้รับโอกาสจากหน่วยงานให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงาน	.528	.843
2.	หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงาน	.774	.830
3.	ท่านมีโอกาสได้เสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในที่ทำงานของท่าน	.626	.837
4.	ระหว่างท่านและหัวหน้างานมีช่องทางการสื่อสารในหน่วยงานอย่างอิสระ เช่น สื่อสารทางอีเมล หรือการสนทนาแบบตัวต่อตัว	.744	.832
5.	ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของท่านต่อหัวหน้างานได้อย่างอิสระ	.710	.833
6.	หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ท่านสามารถสื่อสารความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอย่างอิสระ	.762	.830
7.	ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้าอย่างสม่ำเสมอเพื่อสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.697	.831
8.	ท่านไม่ได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นจากหัวหน้างานเมื่อเกิดปัญหาภายในหน่วยงานของท่าน	.419	.874
9.	หน่วยงานให้อิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการทำงานของท่าน	.570	.840
10.	หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านทำงานได้อย่างอิสระ	.596	.840
11.	หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระในการตั้งเป้าหมายในการทำงาน	.657	.836
12.	ท่านขาดอิสระในการทำงานส่งผลทำให้งานของท่านไม่มีประสิทธิภาพ	.229	.868
13.	หน่วยงานของท่านไม่เปิดโอกาสให้ท่านหาวิธีการใหม่ๆในการทำงาน	.271	.865

ตารางที่ ค-2 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item – Total Correlation และ ค่า Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน

ข้อที่	ข้อคำถาม	Corrected Item – Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านสุขภาพ			
1.	ท่านมีความกระตือรือร้นและชีวิตชีวาในระหว่างการทำงาน	.846	.961
2.	ท่านมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงพร้อมในการทำงานอยู่เสมอ	.891	.961
3.	ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านอยู่ที่นี่ทอนจิตใจ	.493	.969
4.	ท่านมีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน	.818	.961
5.	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	.620	.962
6.	ท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	.857	.961
7.	ท่านสามารถพัฒนาตนเองให้มีความรู้และเติบโตในสายงานได้อย่างรวดเร็ว	.827	.961
8.	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.751	.962
9.	ท่านมีอารมณ์ที่ดีในการทำงาน	.832	.961
ด้านผลผลิตของงาน			
10.	ท่านสามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด	.802	.962
11.	ท่านสามารถบริหารทรัพยากรในการทำงานได้อย่างคุ้มค่าโดยไม่กระทบคุณภาพงาน	.839	.962
12.	ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแม้มีต้นทุนในการทำงานอย่างจำกัด	.733	.961
13.	ท่านสามารถนำเสนอข้อมูลและคิดสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ได้ดี	.800	.961
14.	ท่านมีความกระตือรือร้นหาโอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน	.844	.961
15.	ท่านมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานใหม่อยู่บ่อยครั้ง	.608	.963
16.	ท่านมีอัตราการขาดงานและการลาออกต่ำ	-.032*	.968
17.	ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างเคร่งครัดเพื่อลดอุบัติเหตุในที่ทำงาน	.652	.962
ด้านคุณค่าในงาน			

ข้อที่	ข้อคำถาม	Corrected Item – Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
18.	ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานทำให้ท่านสามารถดึงศักยภาพและพัฒนาตนเองจนแก้ปัญหาได้	.668	.962
19.	ท่านมีทัศนคติทางบวกในการทำงาน	.886	.961
20.	ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน	.590	.963
21.	ท่านมีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานที่ท่านทำเป็นอย่างดี	.706	.962
22.	ท่านสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองจนมีความเชี่ยวชาญในงานเพิ่มมากขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง	.768	.962
ด้านมุมมองระยะยาว			
23.	ท่านมองเห็นตัวเองทำงานอย่างยั่งยืนในองค์กรในระยะยาว	.630	.963
24.	ท่านอยากทำงานที่นี้ระยะยาว เพราะที่นี้ทำให้ท่านรู้สึกถึงความปลอดภัยและมีสภาพที่ดี	.776	.961
25.	ท่านให้ความสำคัญกับสุขภาพและความปลอดภัยมีผลโดยตรงต่อความยั่งยืนในการทำงานของท่าน	.778	.962
26.	ท่านมีการวางแผนการทำงานในแต่ละช่วงอายุของตนเองอย่างชัดเจน	.596	.963
27.	ท่านสามารถรักษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานได้ดี	.857	.961
28.	ท่านมีความสามารถในการจัดการความเครียดที่เกิดจากการทำงานได้เป็นอย่างดี	.791	.961
29.	ท่านเห็นว่าการมีสุขภาพที่ดีและความปลอดภัยในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานในระยะยาว	.664	.962
30.	ท่านตั้งใจจะทำงานที่นี้จนเกษียณโดยไม่คิดจะเปลี่ยนงานอื่น	.683	.962

*ค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า 0.2 ไม่ถูกตัดออก เนื่องจากอาจส่งผลต่อโครงสร้างของแบบวัด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ปรับปรุงข้อคำถามเพื่อให้เหมาะสมยิ่งขึ้นและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณาก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูล

ตารางที่ ค-3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการมีส่วนร่วมของพนักงานและความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha)
การมีส่วนร่วมของพนักงาน	.854
ความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน	.963
ด้านสุขภาพ	.962
ด้านผลผลิตของงาน	.962
ด้านคุณค่าในงาน	.962
ด้านมุมมองระยะยาว	.961



ภาคผนวก ง

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง

“ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของพนักงานและความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน
ของพนักงานในสถาบันการเงิน”

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 3 ส่วน รายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	5	ข้อ
ส่วนที่ 2 การมีส่วนร่วมของพนักงาน	จำนวน	13	ข้อ
ส่วนที่ 3 ความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืน	จำนวน	30	ข้อ

ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงที่ตรงกับความรู้สึกและความคิดเห็น
ของท่านให้ครบทุกข้อ คำตอบของท่านไม่มีผลกระทบใดๆต่อตัวท่านหรือองค์กรของท่าน ข้อมูล
ของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและไม่ถูกนำมาเปิดเผยเป็นรายบุคคล ข้อมูลที่ได้เป็นการวิเคราะห์
เพื่อนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของพนักงานและความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของพนักงานในสถาบันการเงิน

Relationship between Employee Participation and Sustainable Employability of Employees in Financial Institutions.

คำยินยอม

ท่านได้อ่านคำชี้แจงของโครงการวิจัยแล้ว ท่านยินยอมให้ข้อมูลโดยตอบแบบสอบถามหรือไม่

☐ ยินยอม

☐ ไม่ยินยอม

ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บรักษาภายใต้จรรยาบรรณแห่งการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลและนำมาใช้เพื่อประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 25 ปี ☐ 25 – 34 ปี

☐ 35 – 44 ปี ☐ 45 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้

☐ 15,000- 24,000 บาท ☐ 25,000 – 35,000 บาท

☐ 34,000 – 45,000 บาท ☐ 46,000 – 55,000 บาท

☐ มากกว่า 55,000 บาท

5. ระยะเวลาการทำงานในองค์กรแห่งนี้

☐ น้อยกว่า 1 ปี ☐ 1 – 3 ปี ☐ 4 – 6 ปี ☐ 7 – 9 ปี ☐ 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน ทั้งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็น การแก้ไขปัญหา การสื่อสารระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา การมีอิสระในการทำงาน รวมถึงการตั้งเป้าหมายและแสวงหาวิธีการในการบรรลุเป้าหมาย เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่องค์กร

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมายถูก ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวโดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง มาก

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง น้อย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	ท่านได้รับโอกาสจากหน่วยงานให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงาน					
2.	หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงาน					
3.	ท่านมีโอกาสได้เสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในที่ทำงานของท่าน					
4.	ระหว่างท่านและหัวหน้างานมีช่องทางการสื่อสารในหน่วยงานอย่างอิสระ เช่น สื่อสารทางอีเมลหรือการสนทนาแบบตัวต่อตัว					
5.	ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของท่านต่อหัวหน้างานได้อย่างอิสระ					
6.	หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ท่านสามารถสื่อสารความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอย่างอิสระ					
7.	ท่านมีการสื่อสารกับหัวหน้าอย่างสม่ำเสมอเพื่อสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8.	ท่านไม่ได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นจากหัวหน้างานเมื่อเกิดปัญหาภายในหน่วยงานของท่าน					
9.	หน่วยงานให้อิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการทำงานของท่าน					
10.	หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านทำงานได้อย่างอิสระ					
11.	หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระในการตั้งเป้าหมายในการทำงาน					
12.	ท่านขาดอิสระในการทำงานส่งผลทำให้งานของท่านไม่มีประสิทธิภาพ					
13.	หน่วยงานของท่านไม่เปิดโอกาสให้ท่านหาวิธีการใหม่ๆในการทำงาน					

ตอนที่ 3 ความสามารถในการทำงานที่ยั่งยืน (Sustainable Employability) หมายถึง ความสามารถที่ยั่งยืนของพนักงาน ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นเงื่อนไขที่ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข มีโอกาสแสดงความสามารถในการทำงาน ได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะที่หลากหลาย ได้รับการส่งเสริมและสร้างคุณค่าผ่านการทำงาน ได้รับสวัสดิการที่ดี มีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี ทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยองค์ประกอบของความสามารถในการทำงานที่ยั่งยืนมี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านผลผลิตของงาน ด้านคุณค่าในงาน ด้านมุมมองระยะยาว

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมายถูก ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง มาก

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง น้อย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านสุขภาพ						
1.	ท่านมีความกระตือรือร้นและชีวิตชีวาในระหว่างการทำงาน					
2.	ท่านมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงพร้อมในการทำงานอยู่เสมอ					
3.	ท่านรู้สึกว่าการที่ทำอยู่บันเทิงใจ					
4.	ท่านมีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน					
5.	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาครอบครัวได้อย่างเหมาะสม					
6.	ท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน					
7.	ท่านสามารถพัฒนาตนเองให้มีความรู้และเติบโตในสายงานได้อย่างรวดเร็ว					
8.	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
9.	ท่านมีอารมณ์ที่ดีในการทำงาน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านผลผลิตของงาน						
10.	ท่านสามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด					
11.	ท่านสามารถบริหารทรัพยากรในการทำงานได้อย่างคุ้มค่าโดยไม่กระทบคุณภาพงาน					
12.	ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแม้มีต้นทุนในการทำงานอย่างจำกัด					
13.	ท่านสามารถนำเสนอข้อมูลและคิดสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ได้ดี					
14.	ท่านมีความกระตือรือร้นหาโอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน					
15.	ท่านมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานใหม่อยู่บ่อยครั้ง					
16.	ท่านมีอัตราการขาดงานต่ำ					
17.	ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างเคร่งครัดเพื่อลดอุบัติเหตุในที่ทำงาน					
ด้านคุณค่าในงาน						
18.	ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานทำให้ท่านสามารถดึงศักยภาพและพัฒนาตนเองจนแก้ปัญหาได้					
19.	ท่านมีทัศนคติทางบวกในการทำงาน					
20.	ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน					
21.	ท่านมีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานที่ท่านทำเป็นอย่างดี					
22.	ท่านสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองจนมีความเชี่ยวชาญในงานเพิ่มมากขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง					
ด้านมุมมองระยะยาว						
23.	ท่านมีการวางแผนการทำงานในแต่ละช่วงอายุของตนเองอย่างชัดเจน					
24.	ท่านอยากทำงานที่นี้ระยะยาว เพราะที่นี่ทำให้ท่านรู้สึกถึงความปลอดภัยและมีสุขภาพที่ดี					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
25.	ท่านให้ความสำคัญกับสุขภาพและความปลอดภัยมีผลโดยตรงต่อความยั่งยืนในการทำงานของท่าน					
26.	ท่านเห็นว่าการมีสุขภาพที่ดีและความปลอดภัยในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานในระยะยาว					
27.	ท่านสามารถรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานได้ดี					
28.	ท่านมีความสามารถในการจัดการความเครียดที่เกิดจากการทำงานได้เป็นอย่างดี					
29.	ท่านมองเห็นตัวเองทำงานอย่างยั่งยืนในองค์กรในระยะยาว					
30.	ท่านตั้งใจจะทำงานที่นี้จนเกษียณโดยไม่คิดจะเปลี่ยนงานอื่น					

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจริงเพื่อใช้ในการจัดทำสารนิพนธ์



ที่ อว ๗๑๐๖/๐๑๖



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๒๖

มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำสารนิพนธ์

เรียน | บริษัทที่ดำเนินการ Try out

(ขอสงวนชื่อผู้รับการติดต่อและชื่อ

ด้วย นางสาวมนัญญา โชคสกุลวัฒนา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มีความประสงค์จะขออนุญาตเก็บ
ข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่าง
การมีส่วนร่วมในองค์การกับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของบุคลากรในสถาบันการเงิน” โดยมี
ประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.นนทิรต์น์ พัฒนภักดี โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของ
หน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำสารนิพนธ์ของ
นักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิต)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย
โทร. ๐๖๑-๙๗๕-๑๕๖๙

ที่ อว ๗๑๐๖/๑๑๕



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำสารนิพนธ์

เรียน บริษัทที่ดำเนินการTry out

(ขอสงวนชื่อผู้รับการติดต่อ)

ด้วย นางสาวมนัญญา โชคสกุลวัฒนา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มีความประสงค์จะขออนุญาตเก็บ
ข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่าง
การมีส่วนร่วมในองค์การกับความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของบุคลากรในสถาบันการเงิน” โดยมี
ประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.นนทิรต์น์ พัฒนภักดี โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของ
หน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำสารนิพนธ์ของ
นักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย

โทร. ๐๖๑-๙๗๕-๑๕๖๙

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวมนัญญา โชคสกุลวัฒนา
ชื่อการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของพนักงานและความสามารถในการทำงานอย่างยั่งยืนของพนักงานในสถาบันการเงิน
สาขาวิชา	จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
ประวัติ	การศึกษา พ.ศ.2560 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีคณะศิลปศาสตร์ สาขาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ การทำงาน พ.ศ. 2561 บริษัท บางกอกเจน ฮอสพิทอล จำกัด (มหาชน) พ.ศ.2567 มหาวิทยาลัยกรุงเทพ วิทยาเขตรังสิต