

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (survey) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ จากนั้นทำการสรุปผลการวิจัยโดยนำเสนอผล การวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางประกอบการบรรยาย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 6 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ สถานภาพของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ (frequency) และ ค่าร้อยละ (percentage) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของตาราง และแปลผลโดยการบรรยาย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย (mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของตาราง และแปลผลโดยการบรรยาย

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย (mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของตาราง และแปลผลโดยการบรรยาย

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานข้อ 1 โดยการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราจำแนกตามเพศ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือการทดสอบค่าที (t test) จำแนกตามอายุ อายุงาน รายได้และลักษณะ

ธุรกิจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way analysis of variance) และการทดสอบเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปของตาราง และแปลผลโดยการบรรยาย

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานข้อ 2 โดยการเปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือการทดสอบค่าที (t test) จำแนกตามอายุ อายุงาน รายได้และลักษณะธุรกิจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way analysis of variance) และการทดสอบเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปของตาราง และแปลผลโดยการบรรยาย

ตอนที่ 6 การทดสอบสมมติฐานข้อ 3 โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปของตาราง และแปลผลโดยการบรรยาย

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา เพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากแบบสอบถามส่วนที่ 4 นำเสนอข้อมูลในรูปของตาราง และแปลผลโดยการบรรยาย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างย่อย
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
F	แทน	คำนวณจากการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Fisher's F ratio)
SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
t	แทน	ค่าคำนวณจากการทดสอบที (t test)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
r	แทน	ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของลักษณะทางประชากรศาสตร์ ของ
กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่ม
ตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	149	39.1
1.2 หญิง	232	60.9
รวม	381	100.0
2. อายุ		
2.1 18-25 ปี	78	20.5
2.2 26-30 ปี	117	30.7
2.3 31-35 ปี	87	22.8
2.4 36-40 ปี	69	18.1
2.5 41 ปีขึ้นไป	30	7.9
รวม	381	100.0
3. อายุงาน (ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท)		
3.1 น้อยกว่า 3 เดือน	22	5.8
3.2 3 เดือน-1ปี	74	19.4
3.3 2-5 ปี	104	27.3
3.4 6-10 ปี	95	24.9
3.5 10 ปีขึ้นไป	86	22.6
รวม	381	100.0

ตารางที่ 5 (ต่อ)

สถานภาพของลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. รายได้ต่อเดือน (รวมค่าล่วงเวลา, ค่ากะ, เบี้ยเลี้ยงและค่าอาหาร)		
4.1 ต่ำกว่า 5,000 บาท	37	9.7
4.2 5,000-8,000 บาท	125	32.8
4.3 8,001-10,000 บาท	87	22.8
4.4 10,001-15,000 บาท	70	18.4
4.5 สูงกว่า 15,000 บาท	62	16.3
รวม	381	100.0
5. ลักษณะธุรกิจ		
5.1 ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์	118	31.0
5.2 ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า	103	27.0
5.3 ผลิตอาหาร	71	18.6
5.4 ผลิตเฟอร์นิเจอร์	89	23.4
รวม	381	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 381 คนคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 100 จำแนกตามเพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง 232 คน เป็นร้อยละ 60.9 และเป็นเพศชาย 149 คนคิดเป็นร้อยละ 39.1

จำแนกตามอายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 18-25 ปี จำนวน 78 คนร้อยละ 20.5 มีอายุระหว่าง 26-30 ปีจำนวน 117 คนคิดเป็นร้อยละ 30.7 มีอายุระหว่าง 31-35 ปีจำนวน 87 คนคิดเป็นร้อยละ 22.8 มีอายุระหว่าง 36-40 ปีจำนวน 69 คนคิดเป็นร้อยละ 18.1 และมีอายุ 41 ปีขึ้นไปจำนวน 30 คนคิดเป็นร้อยละ 7.9

จำแนกตามอายุงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีอายุงานน้อยกว่า 3 เดือนมีจำนวน 22 คนคิดเป็นร้อยละ 5.8 มีอายุงาน 3 เดือน-1 ปีจำนวน 74 คนคิดเป็นร้อยละ 19.4 มีอายุงาน 2-5 ปีมีจำนวน 104 คนคิดเป็นร้อยละ 27.3 มีอายุงาน 6-10 ปีจำนวน 95 คนคิดเป็นร้อยละ 24.9 และมีอายุงาน 10 ปีขึ้นไปจำนวน 86 คนคิดเป็นร้อยละ 22.6

จำแนกตามรายได้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีรายได้รวมต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาทจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 มีรายได้ต่อเดือน 5,000-8,000 บาท มีจำนวน 125 คนคิดเป็นร้อยละ 32.8 มีรายได้ต่อเดือน 8,001-10,000 บาท จำนวน 87 คนคิดเป็นร้อยละ 22.8 มีรายได้ต่อเดือน

10,001-15,000 บาทจำนวน 70 คนคิดเป็นร้อยละ 18.4 และมีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 15,000 บาทจำนวน 62 คน ร้อยละ 16.3

จำแนกตามลักษณะธุรกิจ พบว่ากลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานเกี่ยวกับธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์มีจำนวน 118 คนคิดเป็นร้อยละ 31.0 ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้ามีจำนวน 103 คนคิดเป็นร้อยละ 27.0 ผลิตอาหารจำนวน 71 คนคิดเป็นร้อยละ 18.6 และผลิตเฟอร์นิเจอร์มีจำนวน 89 คนคิดเป็นร้อยละ 23.4

สรุป สถานภาพของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 381 คน พบว่าเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 26-30 ปีมากเป็นอันดับหนึ่ง มีอายุงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 2-5 ปี มีรายได้ต่อเดือน 5,000-8,000 บาทเป็นอันดับหนึ่ง และปฏิบัติงานอยู่ในธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์เป็นส่วนใหญ่

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย (mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกเป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	N=381		ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.83	.83	ปานกลาง	8
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	3.30	.73	ปานกลาง	5
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล	3.34	.68	ปานกลาง	3
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.18	.78	ปานกลาง	7
5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกัน	3.45	.69	ปานกลาง	2
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	3.32	.78	ปานกลาง	4
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน	3.24	.73	ปานกลาง	6
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.59	.72	มาก	1
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	3.28	.59	ปานกลาง	

จากตารางที่ 6 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กรเพียงด้านเดียวที่มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.83$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกเป็นรายชื่อ

ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	N=381		ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ท่านมีความคิดเห็นเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรู้ความสามารถของท่าน	3.17	.90	ปานกลาง	1
2. ท่านมีความคิดเห็นว่าเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับเป็นไปอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับเดียวกับท่าน	2.99	.91	ปานกลาง	2
3. ท่านมีความคิดเห็นว่าเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายในครอบครัวของท่านในปัจจุบัน	2.71	1.02	ปานกลาง	4
4. ท่านมีความคิดเห็นว่าเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับมีเหลือเก็บไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน	2.48	1.14	น้อย	5
5. ท่านมีความคิดเห็นว่าสวัสดิการที่ท่านได้รับเหมาะสม และเพียงพอแล้ว	2.81	1.02	ปานกลาง	3
ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวม	2.83	.83	ปานกลาง	

จากตารางที่ 7 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ โดยข้อเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด ($\bar{X} = 3.17$) รองลงมาคือข้อเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับเป็นไปอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.99$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยที่สุดคือข้อเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับมีเหลือเก็บไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน ($\bar{X} = 2.48$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ จำแนกเป็นรายชื่อ

สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	N=381		ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ท่านมีความคิดเห็นว่าคุณรู้สึกปลอดภัยในขณะที่ทำงาน	3.43	.87	ปานกลาง	2
2. ท่านรู้สึกว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพเช่น แสง เสียง อากาศ อุปกรณ์ เครื่องมือ อุณหภูมิในการทำงานมีความเหมาะสมดีแล้ว	3.14	.98	ปานกลาง	6
3. ท่านมีความคิดเห็นว่ามีอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานอย่างเหมาะสม	3.28	.89	ปานกลาง	3
4. สถานที่ทำงานและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีการจัดวางเป็นระเบียบเรียบร้อย	3.24	.90	ปานกลาง	4
5. ท่านมีความรู้สึกว่าการทำอยู่ไม่ก่อให้เกิดความเจ็บป่วยทางร่างกายและไม่เสี่ยงต่ออุบัติเหตุ	3.20	.96	ปานกลาง	5
6. บริษัทของท่านมีนโยบายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน	3.51	.86	มาก	1
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะโดยรวม	3.30	.73	ปานกลาง	

จากตารางที่ 8 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า มีชื่อที่มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากจำนวน 1 ชื่อ คือข้อนโยบายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของบริษัท ($\bar{X} = 3.51$) นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อความรู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมทางกายภาพเช่น แสง เสียง อากาศ อุปกรณ์เครื่องมือ อุณหภูมิในการทำงานมีความเหมาะสมดีแล้ว มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.14$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล จำแนกเป็นรายชื่อ

โอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล	N=381		ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ท่านรู้สึกว่าจะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ใช้ ความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ	3.62	.79	มาก	2
2. ท่านได้เรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.38	.88	ปานกลาง	5
3. งานที่ท่านทำอยู่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญกับบริษัท	3.65	.87	มาก	1
4. ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหางานกับหัวหน้างาน	3.39	.92	ปานกลาง	4
5. ท่านมีโอกาสได้รับทราบผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขในการทำงาน	3.43	.85	ปานกลาง	3
6. ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีการอบรม สัมมนา ศึกษาน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน	3.01	1.05	ปานกลาง	6
7. บริษัทของท่านสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิการศึกษาใหม่	2.92	1.13	ปานกลาง	7
โอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคลโดยรวม	3.34	.68	ปานกลาง	

จากตารางที่ 9 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้องานที่ทำอยู่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญกับบริษัท ($\bar{X} = 3.65$) และข้อความรู้สึกว่าจะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ใช้ ความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.62$) นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อบริษัทสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิการศึกษาใหม่มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.92$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	N=381		ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ท่านมีความคิดเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่มีความก้าวหน้าในอนาคต	3.20	.95	ปานกลาง	3
2. ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสเท่าเทียมกับคนอื่นในการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	2.97	.95	ปานกลาง	4
3. ท่านมีโอกาสได้ทำงานที่มีความท้าทายความสามารถและเหมาะสมกับความสนใจ	3.24	.90	ปานกลาง	2
4. ท่านมีความคิดเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงกว่างานอื่น	3.34	.89	ปานกลาง	1
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวม	3.18	.78	ปานกลาง	

จากตารางที่ 10 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้องานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงกว่างานอื่น ($\bar{X} = 3.34$) มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือข้อการมีโอกาสได้ทำงานที่มีความท้าทายความสามารถและเหมาะสมกับความสนใจ ($\bar{X} = 3.24$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยที่สุดคือข้อโอกาสเท่าเทียมกับคนอื่นในการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 2.97$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน จำแนกเป็นรายชื่อ

ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	N=381		ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ไว้ใจได้	3.58	.88	มาก	1
2. ท่านมีกิจกรรมที่ทำร่วมกับเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.43	.90	ปานกลาง	5
3. ท่านได้รับความช่วยเหลือเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงาน	3.51	.84	มาก	4
4. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานได้	3.34	.95	ปานกลาง	6
5. ท่านสามารถร่วมเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่	3.26	.93	ปานกลาง	7
6. ท่านรู้สึกว่เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกัน	3.55	.80	มาก	2
7. ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา	3.52	.80	มาก	3
ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน โดยรวม	3.45	.69	ปานกลาง	

จากตารางที่ 11 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า มีข้อค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุดคือข้อการมีเพื่อนร่วมงานที่ไว้ใจได้ ($\bar{X} = 3.58$) รองลงมาคือข้อเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกัน ($\bar{X} = 3.55$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยที่สุดคือข้อความสามารถร่วมเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.26$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านลักษณะการบริหารงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ลักษณะการบริหารงาน	N=381		ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจแก่ท่านอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในความดูแลรับผิดชอบของท่าน	3.32	.93	ปานกลาง	3
2. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่าน	3.34	.90	ปานกลาง	2
3. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านเท่าเทียมกับบุคคลอื่น	3.38	.84	ปานกลาง	1
4. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือปฏิบัติงานอื่น ๆ อย่างยุติธรรมทัดเทียมกับผู้อื่น	3.24	.94	ปานกลาง	4
ลักษณะการบริหารงานโดยรวม	3.32	.78	ปานกลาง	

จากตารางที่ 12 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านเท่าเทียมกับบุคคลอื่นมีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด ($\bar{X} = 3.38$) รองลงมาคือข้อผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่าน ($\bar{X} = 3.34$) และข้อการได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือปฏิบัติงานอื่น ๆ อย่างยุติธรรมทัดเทียมกับผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.24$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านภาวะอิสระจากงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ภาวะอิสระจากงาน	N=381		ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. การทำงานของท่านเป็นอิสระไม่มีผู้ควบคุมดูแลหรือตรวจสอบอย่างใกล้ชิด	3.25	.94	ปานกลาง	3
2. งานที่ท่านรับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน	3.45	.87	ปานกลาง	1
3. ท่านทำงานอย่างมีความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดี	3.39	.86	ปานกลาง	2
4. เมื่อเลิกงาน องค์กรท่านมีกิจกรรมให้คลายเครียดจากงานที่ทำอยู่	2.88	1.14	ปานกลาง	4
ภาวะอิสระจากงานโดยรวม	3.24	.73	ปานกลาง	

จากตารางที่ 13 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุดคือข้องานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.45$) รองลงมาคือข้อการทำงานอย่างมีความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดี ($\bar{X} = 3.39$) และข้อเมื่อเลิกงานองค์กรมีกิจกรรมให้คลายเครียดจากงานที่ทำอยู่ มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.88$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความภูมิใจองค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ

ความภูมิใจองค์กร	N=381		ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ	3.62	.86	มาก	2
2. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเสมอเมื่อบอกผู้อื่นว่าเป็นพนักงานของบริษัทนี้	3.51	.90	มาก	3
3. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้	3.65	.82	มาก	1
ความภูมิใจองค์กรโดยรวม	3.59	.72	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้อความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.65$) รองลงมาคือข้อความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.62$) และข้อความรู้สึกภาคภูมิใจเสมอเมื่อบอกผู้อื่นว่าเป็นพนักงานของบริษัทนี้มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.51$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย (mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกเป็นรายด้าน

ความผูกพันองค์กร	N=381		ระดับความ ผูกพันองค์กร	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร	3.67	.70	มาก	3
2. ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	3.96	.68	มาก	1
3. การยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร	3.80	.68	มาก	2
ความผูกพันองค์กรโดยรวม	3.81	.60	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่าความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมมีความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยด้านความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันองค์กรมากที่สุด ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมาคือด้านการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 3.80$) และด้านความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันองค์กรน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.67$)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ

ความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร	N=381		ระดับความผูกพันองค์กร	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ท่านมีความคิดที่จะทำงานในบริษัทนี้แม้ว่าจะมีโอกาสในการเลือกงานที่ดีกว่า	3.49	.83	ปานกลาง	4
2. ท่านมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดของบริษัท	3.77	.80	มาก	1
3. ท่านมีความรู้สึกที่จะปกป้องชื่อเสียงของบริษัท	3.76	.77	มาก	2
4. ท่านมีความต้องการที่จะทำงานในบริษัทนี้ตลอดไป	3.69	.94	มาก	3
ความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรโดยรวม	3.67	.70	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความผูกพันองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันองค์กรมากที่สุดคือ ข้อความห่วงใยต่อความอยู่รอดของบริษัท ($\bar{X} = 3.77$) รองลงมาคือ ข้อมีความรู้สึกที่จะปกป้องชื่อเสียงของบริษัท ($\bar{X} = 3.76$) และข้อมีความคิดที่จะทำงานในบริษัทนี้แม้ว่าจะมีโอกาสในการเลือกงานที่ดีกว่ามีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันองค์กรน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.49$)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	N=381		ระดับความผูกพันองค์กร	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เต็มความสามารถ	4.13	.76	มาก	1
2. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับงานที่ท่านทำ	4.06	.75	มาก	2
3. ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้กับบริษัทแม้ว่างานนั้นจะไม่ใช่งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	3.85	.77	มาก	3
4. ท่านพร้อมที่จะทำงานอย่างหนักเพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จ	3.83	.80	มาก	4
ด้านความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร โดยรวม	3.96	.68	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความผูกพันองค์กร ด้านความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันองค์กรมากที่สุดคือข้อมีความตั้งใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมาคือข้อความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับงานที่ท่านทำ ($\bar{X} = 4.06$) และข้อความพร้อมที่จะทำงานอย่างหนักเพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันองค์กรน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.83$)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ

การยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร	N=381		ระดับความผูกพันองค์กร	ลำดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของบริษัท	4.04	.77	มาก	1
2. ท่านยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายของบริษัท	4.02	.76	มาก	2
3. ท่านมีความรู้สึกว่าการะบบการบริหารงานของบริษัทดี มีความเหมาะสมแล้ว	3.43	.98	ปานกลาง	4
4. ท่านเชื่อมั่นในเป้าหมายของบริษัทสามารถทำให้บริษัทประสบความสำเร็จได้	3.71	.88	มาก	3
การยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรโดยรวม	3.80	.68	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความผูกพันองค์กร ด้านการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อและอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันองค์กรมากที่สุดคือข้อความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัท ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมาคือข้อการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายของบริษัท ($\bar{X} = 4.02$) และข้อความรู้สึกว่าการะบบการบริหารงานของบริษัทดี มีความเหมาะสมแล้วมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันองค์กรน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.43$)

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานข้อ 1 โดยการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยจำแนกตามข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน รายได้ และลักษณะธุรกิจ

สมมติฐานที่ 1: ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1: พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 = พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 = พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนก ตามเพศ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ชาย		หญิง		t	p
	n=149		n=232			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.93	.80	2.76	.85	2.02 *	.043
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	3.39	.70	3.23	.75	2.07 *	.039
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล	3.47	.64	3.25	.70	3.10 *	.002
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.38	.70	3.05	.81	4.04 *	.000
5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	3.56	.70	3.38	.67	2.55 *	.011
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	3.41	.78	3.26	.77	1.82	.068
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน	3.32	.72	3.18	.74	1.84	.066
8. ด้านความภูมิใจองค์กร	3.65	.69	3.55	.73	1.35	.177
คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม	3.39	.57	3.21	.59	2.98 *	.003

* $p < .05$

จากตารางที่ 19 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านดังกล่าวสูงกว่าเพศหญิง สำหรับด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึง ปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1

สมมติฐานที่ 1.2: พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 = พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 = พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	อายุ														
	18-25 ปี			26-30ปี			31-35 ปี			36-40 ปี			41 ปีขึ้นไป		
	<i>n</i> = 78			<i>n</i> = 117			<i>n</i> = 87			<i>n</i> = 69			<i>n</i> = 30		
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.90	1.01	กลาง	2.86	.82	กลาง	2.83	.77	กลาง	2.67	.79	กลาง	2.86	.61	กลาง
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	3.40	.73	กลาง	3.42	.75	กลาง	3.20	.77	กลาง	3.10	.68	กลาง	3.26	.53	กลาง
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล	3.38	.78	กลาง	3.37	.67	กลาง	3.36	.65	กลาง	3.26	.69	กลาง	3.23	.56	กลาง

ตารางที่ 20 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	อายุ														
	18-25 ปี			26-30ปี			31-35 ปี			36-40 ปี			41 ปีขึ้นไป		
	n= 78			n= 117			n= 87			n= 69			n= 30		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
4. ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน	3.17	.90	กลาง	3.22	.78	กลาง	3.20	.80	กลาง	3.08	.72	กลาง	3.25	.57	กลาง
5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกัน	3.48	.71	กลาง	3.47	.69	กลาง	3.45	.71	กลาง	3.34	.68	กลาง	3.54	.61	มาก
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	3.32	.79	กลาง	3.38	.81	กลาง	3.31	.81	กลาง	3.20	.72	กลาง	3.35	.67	กลาง
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน	3.38	.70	กลาง	3.32	.73	กลาง	3.25	.75	กลาง	2.94	.78	กลาง	3.17	.50	กลาง
8. ด้านความภูมิใจองค์กร	3.55	.75	มาก	3.63	.71	มาก	3.64	.72	มาก	3.48	.73	กลาง	3.62	.61	มาก
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	3.32	.65	กลาง	3.34	.59	กลาง	3.28	.59	กลาง	3.13	.57	กลาง	3.28	.40	กลาง

จากตารางที่ 20 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนี้อายุระหว่าง 18-25 ปี ($\bar{X} = 3.32$) อายุระหว่าง 26-30 ปี ($\bar{X} = 3.34$) อายุระหว่าง 31-35 ปี ($\bar{X} = 3.28$) อายุระหว่าง 36-40 ปี ($\bar{X} = 3.13$) มีอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.28$)

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	4	2.30	.577	.821	.513
	ภายในกลุ่ม	376	264.35	.703		
	รวม	380	266.66			
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	4	6.22	1.556	2.924*	.021
	ภายในกลุ่ม	376	200.04	.532		
	รวม	380	206.26			
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	4	1.08	.270	.566	.687
	ภายในกลุ่ม	376	179.66	.478		
	รวม	380	180.74			
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.02	.257	.410	.802
	ภายในกลุ่ม	376	235.43	.626		
	รวม	380	236.45			
5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.21	.302	.624	.645
	ภายในกลุ่ม	376	182.10	.484		
	รวม	380	183.31			
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.40	.351	.570	.684
	ภายในกลุ่ม	376	231.70	.616		
	รวม	380	233.11			
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	8.56	2.140	4.045*	.003
	ภายในกลุ่ม	376	198.91	.529		
	รวม	380	207.47			

ตารางที่ 21 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
8. ด้านความภูมิใจองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	1.43	.359	.689	.600
	ภายในกลุ่ม	376	196.06	.521		
	รวม	380	197.49			
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	1.97	.494	1.420	.227
	ภายในกลุ่ม	376	130.96	.348		
	รวม	380	132.94			

* $p < .05$

จากตารางที่ 21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุ ทั้งโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะและด้านภาวะอิสระจากงานที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 22-23 และจึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ		18-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.40	3.42	3.20	3.10	3.26
18-25 ปี	3.40	-	-.02	.19	.30*	.13
26-30 ปี	3.42	-	-	.21*	.32*	.16
31-35 ปี	3.20	-	-	-	.10	-.05
36-40 ปี	3.10	-	-	-	-	-.16
41 ปีขึ้นไป	3.26	-	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 22 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมากกว่าพนักงาน ระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปีและพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี และ 36-40 ปี

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านภาวะอิสระจากงานเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ		18-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.38	3.32	3.25	2.94	3.17
18-25 ปี	3.38	-	.06	.13	.43*	.21
26-30 ปี	3.32	-	-	.07	.37*	.15
31-35 ปี	3.25	-	-	-	.30*	.07
36-40 ปี	2.94	-	-	-	-	-.22
41 ปีขึ้นไป	3.17	-	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 23 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี อายุระหว่าง 26-30 ปี และอายุระหว่าง 31-35 ปีมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี

สมมติฐานที่ 1.3: พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีอายุงาน(ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัท)แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 = พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีอายุงาน แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 = พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีอายุงาน แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	อายุงาน(ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัท)														
	น้อยกว่า 3 เดือน			3 เดือน-1ปี			2-5 ปี			6-10 ปี			10 ปีขึ้นไป		
	<i>n</i> = 22			<i>n</i> = 74			<i>n</i> = 104			<i>n</i> = 95			<i>n</i> = 86		
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.83	.95	กลาง	2.90	.94	กลาง	2.86	.84	กลาง	2.87	.88	กลาง	2.67	.62	กลาง
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	3.38	.80	กลาง	3.38	.83	กลาง	3.38	.69	กลาง	3.31	.77	กลาง	3.08	.59	กลาง
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล	3.15	.83	กลาง	3.35	.81	กลาง	3.36	.61	กลาง	3.38	.69	กลาง	3.30	.60	กลาง

ตารางที่ 24 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	อายุงาน(ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัท)														
	น้อยกว่า 3 เดือน			3 เดือน-1ปี			2-5 ปี			6-10 ปี			10 ปีขึ้นไป		
	n= 22			n= 74			n= 104			n= 95			n= 86		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน	2.95	.89	กลาง	3.17	.93	กลาง	3.25	.75	กลาง	3.23	.73	กลาง	3.11	.71	กลาง
5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกัน	3.46	.59	กลาง	3.44	.81	กลาง	3.49	.64	กลาง	3.52	.72	มาก	3.35	.63	กลาง
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	3.23	.77	กลาง	3.48	.85	กลาง	3.27	.75	กลาง	3.35	.77	กลาง	3.21	.76	กลาง
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน	3.32	.66	กลาง	3.38	.81	กลาง	3.30	.68	กลาง	3.22	.75	กลาง	3.04	.71	กลาง
8. ด้านความภูมิใจองค์กร	3.50	.81	กลาง	3.63	.75	มาก	3.55	.71	มาก	3.65	.76	มาก	3.54	.63	มาก
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	3.23	.65	กลาง	3.34	.71	กลาง	3.31	.54	กลาง	3.32	.60	กลาง	3.16	.48	กลาง

จากตารางที่ 24 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางดังนี้ อายุงานน้อยกว่า 3 เดือน ($\bar{X} = 3.23$) อายุงาน 3 เดือน -1 ปี ($\bar{X} = 3.37$) พนักงานที่มีอายุงาน 2-5 ปี ($\bar{X} = 3.51$) พนักงานที่มีอายุงาน 6-10ปี ($\bar{X} = 3.32$) พนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.16$)

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	4	2.76	.692	.986	.415
	ภายในกลุ่ม	376	263.89	.702		
	รวม	380	266.66			
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	4	5.29	1.323	2.475 *	.044
	ภายในกลุ่ม	376	200.97	.535		
	รวม	380	206.26			
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	4	1.12	.281	.587	.672
	ภายในกลุ่ม	376	179.62	.478		
	รวม	380	180.74			
4. ด้านความก้าวหน้าและคามมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	2.36	.591	.949	.436
	ภายในกลุ่ม	376	234.09	.623		
	รวม	380	236.45			
5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.37	.343	.708	.587
	ภายในกลุ่ม	376	181.94	.484		
	รวม	380	183.31			
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	3.47	.869	1.423	.226
	ภายในกลุ่ม	376	229.63	.611		
	รวม	380	233.11			
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	5.40	1.352	2.516 *	.041
	ภายในกลุ่ม	376	202.06	.537		
	รวม	380	207.47			

ตารางที่ 25 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
8. ด้านความภูมิใจองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	1.08	.272	.521	.720
	ภายในกลุ่ม	376	196.40	.522		
	รวม	380	197.49			
คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	1.71	.429	1.231	.297
	ภายในกลุ่ม	376	131.22	.349		
	รวม	380	132.94			

* $p < .05$

จากตารางที่ 25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุงานทั้งโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะและด้านภาวะอิสระจากงานที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 26-27 และจึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดระยอง ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน		น้อยกว่า 3 เดือน	3 เดือน-1ปี	2-5 ปี	6-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.38	3.38	3.38	3.15	3.08
น้อยกว่า 3 เดือน	3.38	-	.00	.00	.07	.29
3 เดือน-1ปี	3.38	-	-	-.00	.06	.29*
2-5 ปี	3.38	-	-	-	.07	.29*
6-10 ปี	3.15	-	-	-	-	.22*
10 ปีขึ้นไป	3.08	-	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 26 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงาน 3 เดือน-1 ปี อายุงาน 2-5 ปี และอายุงาน 6-10 ปีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านภาวะอิสระจากงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน		น้อยกว่า 3 เดือน	3 เดือน-1ปี	2-5 ปี	6-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.32	3.38	3.30	3.22	3.04
น้อยกว่า 3 เดือน	3.32	-	-.05	.02	.10	.28
3 เดือน-1ปี	3.38	-	-	.07	.15	.33*
2-5 ปี	3.30	-	-	-	.07	.25*
6-10 ปี	3.22	-	-	-	-	.18
10 ปีขึ้นไป	3.04	-	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 27 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงาน 3 เดือน-1 ปีและอายุงาน 2-5 ปีมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 1.4: พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 = พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 = พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
 ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามรายได้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	รายได้														
	ต่ำกว่า 5,000 บาท			5,000-8,000 บาท			8,001-10,000 บาท			10,001-15,000 บาท			สูงกว่า 15,000 บาท		
	<i>n</i> =37			<i>n</i> =125			<i>n</i> =87			<i>n</i> =70			<i>n</i> =62		
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.45	1.06	น้อย	2.80	.88	กลาง	2.75	.70	กลาง	3.07	.76	กลาง	2.94	.75	กลาง
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	3.35	.78	กลาง	3.19	.80	กลาง	3.28	.67	กลาง	3.46	.68	กลาง	3.32	.68	กลาง
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล	3.15	.86	กลาง	3.30	.73	กลาง	3.28	.52	กลาง	3.49	.73	กลาง	3.42	.59	กลาง

ตารางที่ 28 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	รายได้														
	ต่ำกว่า 5,000 บาท			5,000-8,000 บาท			8,001-10,000 บาท			10,001-15,000 บาท			สูงกว่า 15,000 บาท		
	<i>n=37</i>			<i>n=125</i>			<i>n=87</i>			<i>n=70</i>			<i>n=62</i>		
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน	2.75	.96	กลาง	3.17	.85	กลาง	3.09	.64	กลาง	3.41	.74	กลาง	3.34	.64	กลาง
5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกัน	3.28	.77	กลาง	3.44	.69	กลาง	3.41	.67	กลาง	3.63	.69	มาก	3.44	.66	กลาง
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	3.13	.87	กลาง	3.36	.83	กลาง	3.22	.64	กลาง	3.48	.79	กลาง	3.30	.76	กลาง
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน	3.12	.67	กลาง	3.28	.81	กลาง	3.19	.63	กลาง	3.39	.80	กลาง	3.12	.63	กลาง
8. ด้านความภูมิใจองค์กร	3.53	.79	มาก	3.56	.71	มาก	3.61	.68	มาก	3.64	.79	มาก	3.60	.67	มาก
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	3.09	.67	กลาง	3.26	.65	กลาง	3.23	.45	กลาง	3.45	.62	กลาง	3.31	.51	กลาง

จากตารางที่ 28 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางดังนี้ รายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท ($\bar{X} = 3.09$) รายได้ 5,000-8,000 บาท ($\bar{X} = 3.26$) รายได้ 8,001-10,000 บาท ($\bar{X} = 3.23$) รายได้ 10,001-15,000 บาท ($\bar{X} = 3.45$) และรายได้สูงกว่า 15,000 บาท ($\bar{X} = 3.31$)

ตารางที่ 29 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามรายได้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	4	10.77	2.694	3.959*	.004
	ภายในกลุ่ม	376	255.88	.681		
	รวม	380	266.66			
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	4	3.52	.882	1.635	.165
	ภายในกลุ่ม	376	202.74	.539		
	รวม	380	206.26			
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	4	3.87	.968	2.059	.086
	ภายในกลุ่ม	376	176.87	.470		
	รวม	380	180.74			
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	12.93	3.232	5.437*	.000
	ภายในกลุ่ม	376	223.52	.594		
	รวม	380	236.45			
5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	4	3.40	.851	1.779	.132
	ภายในกลุ่ม	376	179.90	.478		
	รวม	380	183.31			
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	4.06	1.017	1.669	.156
	ภายในกลุ่ม	376	229.04	.609		
	รวม	380	233.11			
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	3.38	.847	1.560	.184
	ภายในกลุ่ม	376	204.08	.543		
	รวม	380	207.47			

ตารางที่ 29 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
8. ด้านความภูมิใจองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	.50	.126	.240	.915
	ภายในกลุ่ม	376	196.99	.524		
	รวม	380	197.49			
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	3.55	.888	2.579*	.037
	ภายในกลุ่ม	376	129.39	.344		
	รวม	380	132.94			

* $p < .05$

จากตารางที่ 29 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามรายได้โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ดังตารางที่ 30-32 และจึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1

ตารางที่ 30 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้

รายได้		ต่ำกว่า 5,000 บ.	5,000- 8,000 บ.	8,001-10,000 บ.	10,001- 15,000 บ.	สูงกว่า 15,000 บ.
	\bar{X}	2.45	2.80	2.75	3.07	2.94
ต่ำกว่า 5,000 บ.	2.45	-	-.35 *	-.29	-.62 *	-.48 *
5,000-8,000 บ.	2.80	-	-	.05	-.26 *	-.13
8,001-10,000 บ.	2.75	-	-	-	-.32 *	-.19
10,001-15,000 บ.	3.07	-	-	-	-	.13
สูงกว่า 15,000 บ.	2.94	-	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 30 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 5,000-8,000 บาท รายได้ 10,001-15,000 บาท และรายได้สูงกว่า 15,000 บาทมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาทมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 5,000-8,000 บาท และรายได้ 8,001-10,000 บาท

ตารางที่ 31 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้

รายได้		ต่ำกว่า 5,000 บ.	5,000- 8,000 บ.	8,001- 10,000 บ.	10,001- 15,000 บ.	สูงกว่า 15,000 บ.
	\bar{X}	2.75	3.17	3.09	3.41	3.34
ต่ำกว่า 5,000 บ.	2.75	-	-.41 *	-.33 *	-.66 *	-.59 *
5,000-8,000 บ.	3.17	-	-	.07	-.24 *	-.17
8,001-10,000 บ.	3.09	-	-	-	-.32 *	-.25
10,001-15,000 บ.	3.41	-	-	-	-	.07
สูงกว่า 15,000 บ.	3.34	-	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 31 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 5,000-8,000 บาท รายได้ 8,001-10,000 บาท รายได้ 10,001-15,000 บาทและรายได้สูงกว่า 15,000 บาทมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาทมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 5,000-8,000 บาท และรายได้ 8,001-10,000 บาท

ตารางที่ 32 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้

รายได้		ต่ำกว่า 5,000 บ.	5,000- 8,000 บ.	8,001- 10,000 บ.	10,001- 15,000 บ.	สูงกว่า 15,000 บ.
	\bar{X}	3.09	3.26	3.23	3.45	3.31
ต่ำกว่า 5,000 บ.	3.09	-	-.16	-.13	-.35 *	-.21
5,000-8,000 บ.	3.26	-	-	.03	-.18 *	-.04
8,001-10,000 บ.	3.23	-	-	-	-.21 *	-.08
10,001-15,000 บ.	3.45	-	-	-	-	.13
สูงกว่า 15,000 บ.	3.31	-	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 32 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาทมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท 5,000-8,000 บาท และรายได้ 8,001-10,000 บาท

สมมติฐานที่ 1.5: พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่ปฏิบัติงานในบริษัทที่มีลักษณะธุรกิจแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

$H_0 =$ พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่ปฏิบัติงานในบริษัทที่มีลักษณะธุรกิจแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1 =$ พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่ปฏิบัติงานในบริษัทที่มีลักษณะธุรกิจแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามลักษณะธุรกิจ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ลักษณะธุรกิจ											
	ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์			ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า			ผลิตอาหาร			ผลิตเฟอร์นิเจอร์		
	<i>n=118</i>			<i>n=103</i>			<i>n=71</i>			<i>n=89</i>		
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.52	.78	กลาง	3.41	.87	กลาง	2.83	.68	กลาง	2.55	.59	กลาง
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	3.06	.72	กลาง	3.66	.70	มาก	3.41	.67	กลาง	3.09	.65	กลาง

ตารางที่ 33 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ลักษณะธุรกิจ											
	ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์			ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า			ผลิตอาหาร			ผลิตเฟอร์นิเจอร์		
	<i>n=118</i>			<i>n=103</i>			<i>n=71</i>			<i>n=89</i>		
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล	3.24	.68	กลาง	3.61	.63	มาก	3.28	.63	กลาง	3.19	.70	กลาง
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.92	.79	กลาง	3.54	.74	มาก	3.14	.76	กลาง	3.15	.70	กลาง
5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	3.40	.72	กลาง	3.65	.61	มาก	3.35	.74	กลาง	3.37	.66	กลาง
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	3.22	.79	กลาง	3.62	.72	มาก	3.21	.75	กลาง	3.18	.76	กลาง
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน	3.14	.73	กลาง	3.65	.71	มาก	3.08	.69	กลาง	3.01	.61	กลาง
8. ด้านความภูมิใจองค์กร	3.61	.74	มาก	3.67	.67	มาก	3.58	.69	มาก	3.47	.75	กลาง
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	3.14	.55	กลาง	3.60	.60	มาก	3.24	.53	กลาง	3.13	.52	กลาง

จากตารางที่ 33 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในบริษัทที่มีลักษณะธุรกิจแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางดังนี้

พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์ ($\bar{X} = 3.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากจำนวน 1 ด้านคือด้านความภูมิใจองค์กร ($\bar{X} = 3.61$)

พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ($\bar{X} = 3.60$)

พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจผลิตอาหาร ($\bar{X} = 3.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากจำนวน 1 ด้าน คือด้านความภูมิใจองค์กร ($\bar{X} = 3.58$)

พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจผลิตเฟอร์นิเจอร์ ($\bar{X} = 3.13$)

ตารางที่ 34 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามลักษณะธุรกิจ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	52.99	17.664	31.165 *	.000
	ภายในกลุ่ม	377	213.67	.567		
	รวม	380	266.66			
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	3	24.89	8.300	17.252 *	.000
	ภายในกลุ่ม	377	181.36	.481		
	รวม	380	206.26			
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	11.03	3.679	8.173 *	.000
	ภายในกลุ่ม	377	169.70	.450		
	รวม	380	180.74			
4. ด้านความก้าวหน้าและคามมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	21.44	7.147	12.531 *	.000
	ภายในกลุ่ม	377	215.01	.570		
	รวม	380	236.45			
5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	3	5.58	1.862	3.950 *	.009
	ภายในกลุ่ม	377	177.72	.471		
	รวม	380	183.31			
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	12.77	4.258	7.286 *	.000
	ภายในกลุ่ม	377	220.33	.584		
	รวม	380	233.11			
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	24.63	8.212	16.932 *	.000
	ภายในกลุ่ม	377	182.84	.485		
	รวม	380	207.47			

ตารางที่ 34 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
8. ด้านความภูมิใจองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	2.14	.716	1.381	.248
	ภายในกลุ่ม	377	195.35	.518		
	รวม	380	197.49			
คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	15.21	5.071	16.239*	.000
	ภายในกลุ่ม	377	117.72	.312		
	รวม	380	132.94			

* $p < .05$

จากตารางที่ 34 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามลักษณะธุรกิจทั้งโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ยกเว้นด้านความภูมิใจองค์กรที่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ดังตารางที่ 35-42 และจึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1

ตารางที่ 35 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นรายคู่ จำแนกตามลักษณะธุรกิจ

ลักษณะธุรกิจ		ผลิตรถยนต์หรือ รถจักรยานยนต์	ผลิต เครื่องใช้ไฟฟ้า	ผลิต อาหาร	ผลิต เฟอร์นิเจอร์
	\bar{X}	2.52	3.41	2.83	2.55
ผลิตรถยนต์หรือ รถจักรยานยนต์	2.52	-	-.89*	-.30*	-.03
ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า	3.41	-	-	.58*	.86*
ผลิตอาหาร	2.83	-	-	-	.27*
ผลิตเฟอร์นิเจอร์	2.55	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 35 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า และผลิตอาหารมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจผลิตรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์

พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้ามีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจผลิตอาหารและเฟอร์นิเจอร์

และพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจผลิตอาหารมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจผลิตเฟอร์นิเจอร์

ตารางที่ 36 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะเป็นรายคู่ จำแนกตามลักษณะธุรกิจ

ลักษณะธุรกิจ	ผลิตรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์	ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า	ผลิตอาหาร	ผลิตเฟอร์นิเจอร์
\bar{X}	3.06	3.66	3.41	3.09
ผลิตรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์	3.06	-	-.60*	-.35*
ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า	3.66	-	.25*	.56*
ผลิตอาหาร	3.41	-	-	.31*
ผลิตเฟอร์นิเจอร์	3.09	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 36 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและผลิตอาหารมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจผลิตรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์

พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้ามีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจผลิตอาหารและเฟอร์นิเจอร์

และพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจผลิตอาหารมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจผลิตเฟอร์นิเจอร์

ตารางที่ 37 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ใน
กลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ
บุคคล เป็นรายคู่ จำแนกตามลักษณะธุรกิจ

ลักษณะธุรกิจ	ผลิตรถยนต์หรือ รถจักรยานยนต์	ผลิต เครื่องใช้ไฟฟ้า	ผลิต อาหาร	ผลิต เฟอร์นิเจอร์
\bar{X}	3.24	3.61	3.28	3.19
ผลิตรถยนต์หรือ รถจักรยานยนต์	3.24	-	-	.05
ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า	3.61	-	.32*	.42*
ผลิตอาหาร	3.28	-	-	.09
ผลิตเฟอร์นิเจอร์	3.19	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 37 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจเครื่องใช้ไฟฟ้ามี
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคลมากกว่าพนักงานระดับ
ปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจผลิตรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์ ธุรกิจผลิตอาหารและธุรกิจผลิต
เฟอร์นิเจอร์

ตารางที่ 38 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามลักษณะธุรกิจ

ลักษณะธุรกิจ	ผลิตรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์	ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า	ผลิตอาหาร	ผลิตเฟอร์นิเจอร์
\bar{X}	2.92	3.54	3.14	3.15
ผลิตรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์	-	-.61 *	-.21	-.22 *
ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า	-	-	.40 *	.39 *
ผลิตอาหาร	-	-	-	-.00
ผลิตเฟอร์นิเจอร์	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 38 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจเครื่องใช้ไฟฟ้าและธุรกิจผลิตเฟอร์นิเจอร์มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจผลิตรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์

และพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้ามีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจผลิตอาหารและเฟอร์นิเจอร์

ตารางที่ 39 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน เป็นรายคู่ จำแนกตามลักษณะธุรกิจ

ลักษณะธุรกิจ		ผลิตรถยนต์หรือ รถจักรยานยนต์	ผลิต เครื่องใช้ไฟฟ้า	ผลิต อาหาร	ผลิต เฟอร์นิเจอร์
	\bar{X}	3.40	3.65	3.35	3.37
ผลิตรถยนต์หรือ รถจักรยานยนต์	3.40	-	-.24*	.05	.03
ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า	3.65	-	-	.29*	.27*
ผลิตอาหาร	3.35	-	-	-	-.01
ผลิตเฟอร์นิเจอร์	3.37	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 39 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจเครื่องใช้ไฟฟ้ามีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และรถจักรยานยนต์ ผลิตอาหารและผลิตเฟอร์นิเจอร์

ตารางที่ 40 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านลักษณะการบริหารงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามลักษณะธุรกิจ

ลักษณะธุรกิจ	ผลิตรถยนต์หรือ รถจักรยานยนต์	ผลิตรถยนต์หรือ รถจักรยานยนต์	ผลิต เครื่องใช้ไฟฟ้า	ผลิต อาหาร	ผลิต เฟอร์นิเจอร์
\bar{X}	3.22	3.22	3.62	3.21	3.18
ผลิตรถยนต์หรือ รถจักรยานยนต์	-	-	-.39*	.00	.03
ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า	-	-	-	.40*	.43*
ผลิตอาหาร	-	-	-	-	.03
ผลิตเฟอร์นิเจอร์	-	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 40 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจเครื่องใช้ไฟฟ้ามีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารงานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และรถจักรยานยนต์ ผลิตอาหารและผลิตเฟอร์นิเจอร์

ตารางที่ 41 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านภาวะอิสระจากงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามลักษณะธุรกิจ

ลักษณะธุรกิจ	ผลิตรถยนต์หรือ รถจักรยานยนต์	ผลิต เครื่องใช้ไฟฟ้า	ผลิต อาหาร	ผลิต เฟอร์นิเจอร์
\bar{X}	3.14	3.65	3.08	3.01
ผลิตรถยนต์หรือ รถจักรยานยนต์	-	-.50*	.06	.12
ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า	-	-	.56*	.63*
ผลิตอาหาร	-	-	-	.06
ผลิตเฟอร์นิเจอร์	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 41 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจเครื่องใช้ไฟฟ้ามีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และรถจักรยานยนต์ ผลิตอาหารและผลิตเฟอร์นิเจอร์

ตารางที่ 42 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ใน
กลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นรายคู่ จำแนกตามลักษณะธุรกิจ

ลักษณะธุรกิจ		ผลิตรถยนต์หรือ รถจักรยานยนต์	ผลิต เครื่องใช้ไฟฟ้า	ผลิต อาหาร	ผลิต เฟอร์นิเจอร์
	\bar{X}	3.14	3.60	3.24	3.13
ผลิตรถยนต์หรือ รถจักรยานยนต์	3.14	-	-.46*	-.09	.01
ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า	3.60	-	-	.36*	.47*
ผลิตอาหาร	3.24	-	-	-	.10
ผลิตเฟอร์นิเจอร์	3.13	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 42 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจเครื่องใช้ไฟฟ้ามี
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจผลิต
ชิ้นส่วนรถยนต์และรถจักรยานยนต์ ผลิตอาหารและผลิตเฟอร์นิเจอร์

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานข้อ 2 โดยการเปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน รายได้ และลักษณะธุรกิจ

สมมติฐานที่ 2: ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1: พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 = พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 = พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 43 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ

ความผูกพันองค์กร	ชาย		หญิง		t	p
	n=149		n=232			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร	3.68	.65	3.67	.73	.15	.876
2. ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	3.96	.71	3.96	.66	-.05	.956
3. การยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร	3.83	.70	3.77	.67	.82	.413
ความผูกพันองค์กรโดยรวม	3.82	.61	3.80	.60	.34	.727

จากตารางที่ 43 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัด
ฉะเชิงเทรา ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึง ยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

สมมติฐานที่ 2.2: พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 = พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 = พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 44 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุ

ความผูกพันองค์กร	อายุ														
	18-25 ปี			26-30ปี			31-35 ปี			36-40 ปี			41 ปีขึ้นไป		
	<i>n</i> = 78			<i>n</i> = 117			<i>n</i> = 87			<i>n</i> = 69			<i>n</i> = 30		
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ
1. ความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร	3.54	.82	มาก	3.69	.65	มาก	3.71	.67	มาก	3.65	.69	มาก	3.86	.65	มาก
2. ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	3.90	.75	มาก	3.95	.59	มาก	3.98	.75	มาก	3.96	.65	มาก	4.13	.61	มาก
3. การยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร	3.78	.77	มาก	3.80	.65	มาก	3.80	.70	มาก	3.76	.62	มาก	3.92	.69	มาก
ความผูกพันองค์กรโดยรวม	3.74	.70	มาก	3.81	.53	มาก	3.83	.63	มาก	3.79	.58	มาก	3.97	.56	มาก

จากตารางที่ 44 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนี้อายุระหว่าง 18-25 ปี มี ($\bar{X} = 3.74$) อายุระหว่าง 26-30 ปี ($\bar{X} = 3.81$) อายุระหว่าง 31-35 ปี ($\bar{X} = 3.83$) อายุระหว่าง 36-40 ปี ($\bar{X} = 3.79$) อายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.97$)

ตารางที่ 45 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุ

ความผูกพันองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	2.56	.640	1.289	.274
	ภายในกลุ่ม	376	186.78	.497		
	รวม	380	189.34			
2. ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	1.21	.303	.650	.627
	ภายในกลุ่ม	376	175.12	.466		
	รวม	380	176.34			
3. การยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	.57	.143	.300	.878
	ภายในกลุ่ม	376	179.30	.477		
	รวม	380	179.87			
ความผูกพันองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	1.20	.300	.813	.517
	ภายในกลุ่ม	376	138.68	.369		
	รวม	380	139.88			

จากตารางที่ 45 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ต่อความผูกพันองค์กรจำแนกตามอายุ จากผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

สมมติฐานที่ 2.3: พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีอายุงาน (ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัท) ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 = พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีอายุงาน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 = พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีอายุงาน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 46 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุงาน

ความผูกพันองค์กร	อายุงาน (ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัท)														
	น้อยกว่า 3 เดือน			3 เดือน-1ปี			2-5 ปี			6-10 ปี			10 ปีขึ้นไป		
	<i>n</i> = 22			<i>n</i> = 74			<i>n</i> = 104			<i>n</i> = 95			<i>n</i> = 86		
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ
1. ความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร	3.54	.81	มาก	3.75	.84	มาก	3.60	.66	มาก	3.67	.70	มาก	3.72	.60	มาก
2. ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	3.92	.74	มาก	4.04	.68	มาก	3.85	.63	มาก	4.05	.76	มาก	3.94	.60	มาก
3. การยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร	3.79	.74	มาก	3.96	.74	มาก	3.73	.63	มาก	3.80	.73	มาก	3.74	.61	มาก
ความผูกพันองค์กรโดยรวม	3.75	.72	มาก	3.92	.66	มาก	3.73	.54	มาก	3.84	.65	มาก	3.80	.53	มาก

จากตารางที่ 46 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังนี้อายุงานน้อยกว่า 3 เดือน ($\bar{X} = 3.75$) อายุงาน 3 เดือน-1 ปี ($\bar{X} = 3.92$) อายุงาน 2-5 ปี ($\bar{X} = 3.73$) อายุงาน 6-10 ปี ($\bar{X} = 3.84$) อายุงาน 10 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.80$)

ตารางที่ 47 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามอายุงาน

ความผูกพันองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	1.57	.395	.790	.532
	ภายในกลุ่ม	376	187.76	.499		
	รวม	380	189.34			
2. ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	2.59	.649	1.404	.232
	ภายในกลุ่ม	376	173.74	.462		
	รวม	380	176.34			
3. การยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	2.77	.694	1.474	.209
	ภายในกลุ่ม	376	177.10	.471		
	รวม	380	179.87			
ความผูกพันองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	1.73	.433	1.178	.320
	ภายในกลุ่ม	376	138.15	.367		
	รวม	380	139.88			

จากตารางที่ 47 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ต่อความผูกพันองค์กรจำแนกตามอายุงาน จากผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางที่ระดับ .05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

สมมติฐานที่ 2.4: พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 = พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 = พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 48 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามรายได้

ความผูกพันองค์กร	รายได้														
	ต่ำกว่า 5,000 บาท			5,000-8,000 บาท			8,001-10,000 บาท			10,001-15,000 บาท			สูงกว่า 15,000 บาท		
	<i>n</i> = 37			<i>n</i> = 125			<i>n</i> = 87			<i>n</i> = 70			<i>n</i> = 62		
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ
1. ความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร	3.68	.83	มาก	3.63	.70	มาก	3.66	.67	มาก	3.73	.76	มาก	3.69	.62	มาก
2. ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	4.03	.76	มาก	3.88	.73	มาก	3.90	.66	มาก	4.01	.61	มาก	4.11	.58	มาก
3. การยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร	3.75	.78	มาก	3.75	.71	มาก	3.79	.68	มาก	3.78	.63	มาก	3.95	.62	มาก
ความผูกพันองค์กรโดยรวม	3.82	.72	มาก	3.75	.64	มาก	3.78	.58	มาก	3.84	.58	มาก	3.92	.51	มาก

จากตารางที่ 48 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรโดยรวมและรายได้ด้านอยู่ในระดับมาก ดังนี้ รายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท ($\bar{X} = 3.82$) รายได้ 5,000-8,000 บาท ($\bar{X} = 3.75$) รายได้ 8,001-10,000 บาท ($\bar{X} = 3.78$) รายได้ 10,000-15,000 บาท ($\bar{X} = 3.84$) รายได้สูงกว่า 15,000 บาท ($\bar{X} = 3.92$)

ตารางที่ 49 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามรายได้

ความผูกพันองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	.46	.116	.231	.921
	ภายในกลุ่ม	376	188.87	.502		
	รวม	380	189.34			
2. ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	2.86	.716	1.551	.187
	ภายในกลุ่ม	376	173.47	.461		
	รวม	380	176.34			
3. การยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	1.85	.464	.981	.418
	ภายในกลุ่ม	376	178.01	.473		
	รวม	380	179.87			
ความผูกพันองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	1.25	.314	.852	.493
	ภายในกลุ่ม	376	138.63	.369		
	รวม	380	139.88			

จากตารางที่ 49 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้ จากผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

สมมติฐานที่ 2.5: พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่ปฏิบัติงานในบริษัทที่มีลักษณะธุรกิจแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 = พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 = พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 50 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามลักษณะธุรกิจ

ความผูกพันองค์กร	ลักษณะธุรกิจ											
	ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์			ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า			ผลิตอาหาร			ผลิตเฟอร์นิเจอร์		
	<i>n</i> = 118			<i>n</i> = 103			<i>n</i> = 71			<i>n</i> = 89		
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ
1. ความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร	3.60	.75	มาก	3.78	.58	มาก	3.65	.72	มาก	3.65	.74	มาก
2. ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	3.98	.78	มาก	3.95	.54	มาก	4.07	.62	มาก	3.87	.72	มาก
3. การยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร	3.70	.75	มาก	3.83	.58	มาก	3.89	.62	มาก	3.81	.74	มาก
ความผูกพันองค์กรโดยรวม	3.76	.68	มาก	3.85	.49	มาก	3.87	.55	มาก	3.78	.64	มาก

จากตารางที่ 50 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในลักษณะธุรกิจที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ดังนี้ปฏิบัติงานในธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ หรือรถจักรยานยนต์ ($\bar{X} = 3.76$) ปฏิบัติงานในธุรกิจผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ($\bar{X} = 3.85$) ปฏิบัติงานในธุรกิจผลิตอาหาร ($\bar{X} = 3.87$) และปฏิบัติงานในธุรกิจผลิตเฟอร์นิเจอร์ ($\bar{X} = 3.78$)

ตารางที่ 51 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามลักษณะธุรกิจ

ความผูกพันองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.80	.603	1.212	.305
	ภายในกลุ่ม	377	187.53	.497		
	รวม	380	189.34			
2. ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.59	.530	1.144	.331
	ภายในกลุ่ม	377	174.74	.464		
	รวม	380	176.34			
3. การยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.93	.646	1.368	.252
	ภายในกลุ่ม	377	177.94	.472		
	รวม	380	179.87			
ความผูกพันองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.85	.283	.768	.513
	ภายในกลุ่ม	377	139.04	.369		
	รวม	380	139.88			

จากตารางที่ 51 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ต่อความผูกพันองค์กร จำแนกตามลักษณะธุรกิจ จากผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีลักษณะธุรกิจแตกต่างกัน มีความผูกพันโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1

ตอนที่ 6 การทดสอบสมมติฐานข้อ 3 โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

สมมติฐานที่ 3: คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

สมมติฐานที่ 3.1: ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_o = ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 = ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 52 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ความผูกพันองค์กร	<i>r</i>	<i>p</i>	ระดับความสัมพันธ์
1. ความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร	.388*	.000	ปานกลาง
2. ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	.202*	.000	ต่ำ
3. การยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร	.352*	.000	ปานกลาง
ความผูกพันองค์กรโดยรวม	.359*	.000	ปานกลาง

* $p < .05$

จากตารางที่ 52 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .359$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .388$) ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ ($r = .202$) และการยอมรับและ

ศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .352$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1

สมมติฐานที่ 3.2: สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 = สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 = สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 53 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

ความผูกพันองค์กร	<i>r</i>	<i>p</i>	ระดับความสัมพันธ์
1. ความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร	.382 *	.000	ปานกลาง
2. ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	.227 *	.000	ต่ำ
3. การยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร	.446 *	.000	ปานกลาง
ความผูกพันองค์กรโดยรวม	.401 *	.000	ปานกลาง

* $p < .05$

จากตารางที่ 53 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .401$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กร ด้านความตั้งใจจะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .382$) ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ ($r = .227$) และการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .446$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1

สมมติฐานที่ 3.3: โอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

$H_0 =$ โอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

$H_1 =$ โอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 54 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล

ความผูกพันองค์กร	<i>r</i>	<i>p</i>	ระดับความสัมพันธ์
1. ความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร	.502*	.000	ปานกลาง
2. ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	.369*	.000	ปานกลาง
3. การยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร	.466*	.000	ปานกลาง
ความผูกพันองค์กรโดยรวม	.509*	.000	ปานกลาง

* $p < .05$

จากตารางที่ 54 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .509$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กร ด้านความตั้งใจจะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .382$) ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .369$) และการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .466$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1

สมมติฐานที่ 3.4: ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

$H_0 =$ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

$H_1 =$ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 55 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ความผูกพันองค์กร	<i>r</i>	<i>p</i>	ระดับความสัมพันธ์
1. ความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร	.529*	.000	ปานกลาง
2. ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	.340*	.000	ปานกลาง
3. การยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร	.502*	.000	ปานกลาง
ความผูกพันองค์กรโดยรวม	.522*	.000	ปานกลาง

* $p < .05$

จากตารางที่ 55 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .522$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กรด้านความตั้งใจจะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .529$) ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .340$) และการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .502$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1

สมมติฐานที่ 3.5: ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

$H_0 =$ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกันไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

$H_1 =$ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 56 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกัน

ความผูกพันองค์กร	<i>r</i>	<i>p</i>	ระดับความสัมพันธ์
1. ความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร	.524*	.000	ปานกลาง
2. ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	.401*	.000	ปานกลาง
3. การยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร	.469*	.000	ปานกลาง
ความผูกพันองค์กรโดยรวม	.530*	.000	ปานกลาง

* $p < .05$

จากตารางที่ 56 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .530$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กร ด้านความตั้งใจจะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .524$) ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .401$) และการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .469$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1

สมมติฐานที่ 3.6: ลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 = ลักษณะการบริหารงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 = ลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 57 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านลักษณะการบริหารงาน

ความผูกพันองค์กร	<i>r</i>	<i>p</i>	ระดับความสัมพันธ์
1. ความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร	.475*	.000	ปานกลาง
2. ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	.400*	.000	ปานกลาง
3. การยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร	.474*	.000	ปานกลาง
ความผูกพันองค์กรโดยรวม	.513*	.000	ปานกลาง

* $p < .05$

จากตารางที่ 57 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .513$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กรด้านความตั้งใจจะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .475$) ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .400$) และการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .474$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1

สมมติฐานที่ 3.7: ภาวะอิสระจากงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 = ภาวะอิสระจากงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 = ภาวะอิสระจากงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 58 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านภาวะอิสระจากงาน

ความผูกพันองค์กร	<i>r</i>	<i>p</i>	ระดับความสัมพันธ์
1. ความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร	.456*	.000	ปานกลาง
2. ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	.249*	.000	ต่ำ
3. การยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร	.421*	.000	ปานกลาง
ความผูกพันองค์กรโดยรวม	.429*	.000	ปานกลาง

* $p < .05$

จากตารางที่ 58 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านภาวะอิสระจากงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .429$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กรด้านความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .456$) ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ ($r = .249$) และการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .421$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1

สมมติฐานที่ 3.8: ความภูมิใจขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 = ความภูมิใจขององค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 = ความภูมิใจขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 59 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความภูมิใจขององค์กร

ความผูกพันองค์กร	<i>r</i>	<i>p</i>	ระดับความสัมพันธ์
1. ความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร	.711 *	.000	สูง
2. ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	.497 *	.000	ปานกลาง
3. การยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร	.582 *	.000	ปานกลาง
ความผูกพันองค์กรโดยรวม	.682 *	.000	ปานกลาง

* $p < .05$

จากตารางที่ 59 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความภูมิใจขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .682$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กร ด้านความตั้งใจจะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับสูง ($r = .711$) ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .497$) และการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .582$) ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1

ตารางที่ 60 สรุปค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันองค์กร		ระดับความสัมพันธ์	ลำดับที่
	<i>r</i>	<i>p</i>		
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.359 *	.000	ปานกลาง	8
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	.401 *	.000	ปานกลาง	7
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล	.509 *	.000	ปานกลาง	5
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.522 *	.000	ปานกลาง	3
5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกัน	.530 *	.000	ปานกลาง	2
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	.513 *	.000	ปานกลาง	4
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน	.429 *	.000	ปานกลาง	6
8. ด้านความภูมิใจขององค์กร	.682 *	.000	ปานกลาง	1
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	.621 *	.000	ปานกลาง	

* $p < .05$

จากตารางที่ 60 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านความภูมิใจในองค์กร ($r = .682$)

ลำดับที่ 2 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกัน ($r = .530$)

ลำดับที่ 3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($r = .522$)

ลำดับที่ 4 ด้านลักษณะการบริหารงาน ($r = .513$)

ลำดับที่ 5 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล ($r = .509$)

ลำดับที่ 6 ด้านภาวะอิสระจากงาน ($r = .429$)

ลำดับที่ 7 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ($r = .401$)

ลำดับที่ 8 ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($r = .359$)

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อมูลความสัมพันธ์
ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

จากแบบสอบถามส่วนที่ 4 ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับจากการศึกษาความคิดเห็นข้อมูลเกี่ยวกับ
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ให้ความคิดเห็นไว้หลายด้าน
ด้วยกันดังนี้

ตารางที่ 61 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขในเรื่องคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานเพื่อให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวนคน	ร้อยละ
ผู้แสดงความคิดเห็น	101	26.51
ผู้ไม่แสดงความคิดเห็น	280	73.49
รวม	381	100

จากตารางที่ 61 พบว่ามีผู้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขใน
เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ
26.51 และมีผู้ไม่แสดงความคิดเห็น 280 คน ร้อยละ 73.49

ตารางที่ 62 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น จำแนกตามลักษณะธุรกิจ

ลักษณะธุรกิจ	จำนวนคน	ร้อยละ
ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์	49	48.51
ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า	16	15.84
ผลิตอาหาร	21	20.80
ผลิตเฟอร์นิเจอร์	15	14.85
รวม	101	100

จากตารางที่ 62 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น มีผลิตชิ้นส่วนรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์ 49 คน คิดเป็นร้อยละ 48.51 ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16 ผลิตอาหาร 21 คน คิดเป็นร้อยละ 15 โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

ลักษณะธุรกิจประเภทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์

1. ควรมีการเพิ่มหรือปรับปรุงสวัสดิการให้ดีขึ้น เป็นอันดับที่ 1
2. ควรมีการจัดและทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างพนักงานกับพนักงาน และพนักงานกับหัวหน้าหรือผู้บริหารเพื่อเพิ่มสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เพิ่มความสามัคคี รวมถึงการเห็นอกเห็นใจพนักงาน เป็นอันดับที่ 2
3. สภาพแวดล้อม , สถานที่ทำงาน ตลอดจนอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานต้องเพียงพอ เป็นอันดับที่ 3
4. เงินเดือนที่อยู่ดีธรรม เป็นอันดับที่ 3
5. ผู้จัดการและผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นและร่วมแก้ไขปัญหาให้กับพนักงาน รวมถึงให้คำปรึกษา เป็นอันดับที่ 4
6. ความเสมอภาคเท่าเทียมกันในเรื่องของการปฏิบัติตามกฎระเบียบและสิทธิ เป็นอันดับที่ 5
7. ควรมีการปลูกจิตสำนึกในเรื่องหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนกระตุ้นขวัญและกำลังใจในเรื่องการปฏิบัติงาน เป็นอันดับที่ 5
8. องค์กรควรแจ้งปัญหาต่าง ๆ ให้ทราบและเปิดเผยข้อมูลทั่วถึงกัน เป็นอันดับที่ 6
9. องค์กรควรแนะนำหลักปฏิบัติต่าง ๆ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นอันดับที่ 6

10. ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงนโยบายการบริหารงาน เป็นอันดับที่ 7
11. เงินทดแทนให้บ้างในระยะเวลาในการหยุดงานหลาย ๆ วัน เป็นอันดับที่ 7
12. ในขณะที่ปฏิบัติงานควรหาวิธีเพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน เป็นอันดับที่ 7
13. ควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความสามัคคีกัน เห็นอกเห็นใจกัน เป็นอันดับสุดท้าย
14. มีการแนะนำอาชีพเสริม ให้แก่พนักงาน เป็นอันดับสุดท้าย
15. ควรมีค่าตอบแทนเพื่อเป็นสิ่งจูงใจและกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติ เพื่อให้เป็นไปตามที่บริษัทตั้งเป้าหมาย เป็นอันดับสุดท้าย
16. จัดให้มีการอบรมทรัพย์สินในหน่วยงาน เป็นอันดับสุดท้าย
17. ควรแก้ไขเกี่ยวกับอิทธิพลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรคือความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เป็นอันดับสุดท้าย

ลักษณะธุรกิจประเภทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า

1. การจัดและทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างพนักงานกับพนักงาน และพนักงานกับหัวหน้าหรือผู้บริหารเพื่อเพิ่มสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เพิ่มความสามัคคี เป็นอันดับที่ 1
2. องค์กรควรแจ้งปัญหาต่าง ๆ ให้ทราบและเปิดเผยข้อมูลทั่วถึงกัน เป็นอันดับที่ 2
3. ควรมีการเพิ่มหรือปรับปรุงสวัสดิการให้ดีขึ้น เป็นอันดับที่ 3
4. ควรรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากกว่านี้ เป็นอันดับที่ 3
5. ปฏิบัติตามกฎหมายข้อบังคับขององค์กรรวมถึงระเบียบที่สามารถยืดหยุ่น ให้พนักงานเป็นอันดับที่ 3
6. ปลุกฝังให้พนักงานซื้อตรงต่องานที่ทำ ตลอดจนมีการพัฒนาในด้านความคิด การปฏิบัติมากขึ้น เป็นอันดับที่ 4
7. ให้พนักงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อบริษัท เป็นอันดับที่ 4
8. ความเสมอภาคเท่าเทียมกันในเรื่องของการปฏิบัติตามกฎระเบียบและสิทธิ เป็นอันดับที่ 4
9. เงินเดือนที่ยุติธรรม เป็นอันดับสุดท้าย
10. สร้างความเชื่อมั่นของพนักงานที่มีต่อองค์กร เป็นอันดับสุดท้าย
11. สร้างความปลอดภัยให้กับพนักงานในการทำงาน เป็นอันดับสุดท้าย
12. ควรมีการแบ่งแยกชนิดของงานที่ปฏิบัติ เป็นอันดับสุดท้าย

13. ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เป็นอันดับสุดท้าย

14. ต้องวางแผนระบบงานให้เป็นมาตรฐานและเป็นระบบระเบียบให้ดีและเข้าใจง่ายต่อผู้ปฏิบัติงาน เป็นอันดับสุดท้าย

ลักษณะธุรกิจประเภทผลิตอาหาร

1. ควรให้มีการจัดสถานที่ตลอดจนสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม รวมถึงเครื่องแต่งกายที่เหมาะสม เป็นอันดับที่ 1

2. ควรมีการเพิ่มหรือปรับปรุงสวัสดิการให้ดีขึ้น เป็นอันดับที่ 2

3. การจัดและทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างพนักงานกับพนักงาน และพนักงานกับหัวหน้าหรือผู้บริหารเพื่อเพิ่มสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เพิ่มความสามัคคี เป็นอันดับที่ 2

4. ความเสมอภาคเท่าเทียมกันในเรื่องของการปฏิบัติตามกฎระเบียบและสิทธิ เป็นอันดับที่ 3

5. ปลูกจิตสำนึกในเรื่องหน้าที่และความรับผิดชอบ เป็นอันดับที่ 3

6. ควรมีการจัดกิจกรรมหลักที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตลอดจน โครงการอื่น ๆ เป็นอันดับที่ 3

7. ควรมีการสร้างทัศนคติที่ดีให้กับพนักงานรวมทั้งแนวความคิดใหม่ให้กับผู้บริหาร เป็นอันดับที่ 3

8. ให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ตลอดจนให้ความสำคัญกับพนักงาน เป็นอันดับที่ 4

9. ให้การฝึกอบรมเรื่องในงานและเรื่องอื่นๆ เป็นอันดับที่ 4

10. เงินเดือนที่ยุติธรรม เป็นอันดับที่ 4

11. องค์กรควรให้ความสนใจด้านสุขภาพของพนักงานให้มากขึ้น เป็นอันดับที่ 4

ลักษณะธุรกิจประเภทผลิตเฟอร์นิเจอร์

1. ควรมีการเพิ่มหรือปรับปรุงสวัสดิการให้ดีขึ้น เป็นอันดับที่ 1

2. การจัดและทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างพนักงานกับพนักงาน และพนักงานกับหัวหน้าหรือผู้บริหารเพื่อเพิ่มสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เพิ่มความสามัคคี เป็นอันดับที่ 2

3. เงินเดือนที่ยุติธรรม เป็นอันดับที่ 3

4. ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมโดยรวม เป็นอันดับที่ 3

5. ควรมีสรางแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้พนักงาน มีความก้าวหน้า เป็นอันดับที่ 3

6. สร้างจิตสำนึกให้กับผู้ร่วมงาน เป็นอันดับที่ 3

7. อยากให้ผู้บริหารเอาใจใส่และให้ความช่วยเหลือพนักงาน มากกว่าการจับผิดเป็นอันดับที่ 3

8. ควรมีการสื่อสารในเรื่องการปฏิบัติงาน เป็นอันดับที่ 3

9. ความเสมอภาคในการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นอันดับที่ 3

10. การปฏิบัติตามข้อกำหนดกฎหมายแรงงาน เป็นอันดับที่ 3

ตารางที่ 63 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างให้พนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวนคน	ร้อยละ
ผู้แสดงความคิดเห็น	101	26.51
ผู้ไม่แสดงความคิดเห็น	280	73.49
รวม	381	100

จากตารางที่ 63 พบว่ามีผู้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวในการเสริมสร้างให้พนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 26.51 และมีผู้ไม่แสดงความคิดเห็น 280 คน ร้อยละ 73.49

ตารางที่ 64 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างให้พนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวิทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น จำแนกตามลักษณะธุรกิจ

ลักษณะธุรกิจ	จำนวนคน	ร้อยละ
ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์	49	48.51
ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า	16	15.84
ผลิตอาหาร	21	20.80
ผลิตเฟอร์นิเจอร์	15	14.85
รวม	101	100

จากตารางที่ 64 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขในการเสริมสร้างให้พนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวิทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น มีผลิตชิ้นส่วนรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์ 49 คน คิดเป็นร้อยละ 48.51 ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16 ผลิตอาหาร 21 คน คิดเป็นร้อยละ 15 โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

ลักษณะธุรกิจประเภทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์

1. ควรมีการทำกิจกรรมร่วมกันของพนักงาน ในบริษัทระหว่างระดับผู้บริหารกับพนักงาน เช่น กีฬาภายใน,งานเลี้ยง, หรือช่วงระหว่างพัก เป็นอันดับ 1
2. ควรมีการเพิ่มผลตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ให้เหมาะสม เป็นอันดับ 2
3. องค์กรควรให้ความสำคัญกับพนักงานในเรื่องที่พนักงานชี้แจงปัญหา, รับฟังความคิดเห็น, รวมทั้งการชี้แนะแนวทางการแก้ไข เป็นอันดับ 3
4. ควรมีการจัดสถานที่ในขณะที่ปฏิบัติงาน รวมทั้งในช่วงเวลาพักให้เหมาะสมรวมทั้งในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน เป็นอันดับ 4
5. ควรมีการยกย่องพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ได้วัตถุประสงค์ และความไว้วางใจในการมอบหมายงาน เป็นอันดับ 5
6. ควรมีการปลูกจิตสำนึกในเรื่ององค์การ และมีแนวทางในการจูงใจ เป็นอันดับ 6
7. ควรมีกิจกรรมนันทนาการ เช่น การเปิดเพลงช่วงเวลาพัก, การเล่นกีฬาภายใน, การท่องเที่ยวประจำปี เป็นอันดับ 7

8. ควรมีความเสมอภาคกับพนักงาน ตลอดจนการตัดสินใจแก้ไขปัญหาก็เกี่ยวข้องกัน
พนักงาน เป็นอันดับ 7

9. ควรมีการจัดฝึกอบรมในเรื่องความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมทั้งความรู้ด้านอื่น ๆ
เป็นอันดับ 8

10. ควรมีการชี้แจงในกรณีที่มีปรับเปลี่ยนตำแหน่งว่าเกิดจากสาเหตุอะไรให้พนักงาน
เข้าใจ ตลอดจนพูดคุยถึงปัญหาให้มากขึ้น เป็นอันดับ 9

11. บริษัทควรมีการแนะนำหรือให้กำลังใจพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ผิดพลาด เป็นอันดับ
สุดท้าย

ลักษณะธุรกิจประเภทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า

1. ควรมีความเสมอภาค และเข้าใจในพนักงานให้มากขึ้น เป็นอันดับ 1

2. ควรมีการสร้างจิตสำนึกให้รักบริษัท และช่วยแก้ไขปัญหที่พบ เป็นอันดับ 2

3. ควรมีให้มีกิจกรรมภายในบริษัท เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับหัวหน้า
เป็นอันดับ 3

4. ควรมีการจัดการฝึกอบรมภายในและภายนอกบริษัท เป็นอันดับ 4

5. เอาใจใส่ในปัญหาที่พนักงานพบ และช่วยเหลือเท่าที่ทำได้ เป็นอันดับ 5

6. ควรมีการเพิ่มในเรื่องสวัสดิการ ตลอดจน ค่าแรงต่าง ๆ เป็นอันดับ 5

ลักษณะธุรกิจประเภทผลิตอาหาร

1. ควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ในสายงาน ต่าง ๆ และกิจกรรมเพื่อสร้าง
ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร เป็นอันดับ 1

2. ควรมีการจัดให้มีค่าตอบแทนและสวัสดิการแก่พนักงาน เป็นอันดับ 2

3. ให้ความเสมอภาคตลอดจนความสามัคคี กับพนักงาน ไม่ว่าจะระดับปฏิบัติการ หรือ
ระดับบริหาร เป็นอันดับ 4

4. ควรมีการฝึกอบรมให้แก่พนักงาน เป็นอันดับ 4

5. ควรมีการปลูกจิตสำนึก ให้แก่พนักงาน ว่างานที่ทำเปรียบเสมือนงานของตนเอง เป็น
อันดับ 5

6. ควรมีอุปกรณ์ในการทำงานให้ครบ เป็นอันดับสุดท้าย

7. ผู้บริหารควรให้อำนาจการตัดสินใจอย่างเต็มที่ เป็นอันดับสุดท้าย

8. ควรมีสภาพแวดล้อมและสถานที่พักผ่อน เป็นอันดับสุดท้าย

9. การยอมรับนับถือในตำแหน่งงานของพนักงาน เป็นอันดับสุดท้าย

10. ความเอาใจใส่ของหัวหน้างาน เป็นอันดับสุดท้าย

11. รับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เป็นอันดับสุดท้าย

ลักษณะธุรกิจประเภทผลิตเฟอร์นิเจอร์

1. ควรมีการเพิ่มสวัสดิการในหลาย ๆ ด้าน เป็นอันดับ 1

2. ควรมีการจัดกิจกรรม เพื่อสร้างสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน เป็นอันดับ 2

3. ควรให้พนักงานระดับปฏิบัติการแสดงความคิดเห็นบ้าง เป็นอันดับ 3

4. ให้มีการฝึกอบรมกับพนักงาน และควรส่งเสริมความรู้ เป็นอันดับ 3

5. ให้ความสำคัญกับพนักงาน ตลอดจนความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน เป็น

อันดับ 4

6. รับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 65 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

	สมมติฐาน	ยอมรับ/ ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1	ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	
สมมติฐานที่ 1.1	พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.2	พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีอายุ แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.3	พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีอายุงาน (ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัท) แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.4	พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.5	พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่ปฏิบัติงานในบริษัทที่มีลักษณะธุรกิจ แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2:	ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	
สมมติฐานที่ 2.1:	พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2.2:	พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีอายุ แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธ

ตารางที่ 65 (ต่อ)

	สมมติฐาน	ยอมรับ/ ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2.3:	พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีอายุงาน (ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัท) ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2.4:	พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2.5:	พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่ปฏิบัติงานในบริษัทที่มีลักษณะธุรกิจแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 3:	คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์	
สมมติฐานที่ 3.1:	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3.2:	สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3.3:	โอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3.4:	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3.5:	ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3.6:	ลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3.7:	ภาวะอิสระจากงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับ

ตารางที่ 65 (ต่อ)

สมมติฐาน	ยอมรับ/ ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 3.8: ความภูมิใจองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับ