

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา” โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา
3. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามข้อมูลด้านประชากรศาสตร์
4. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามข้อมูลด้านประชากรศาสตร์
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (survey) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยแบ่งเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน (ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท) รายได้ และลักษณะธุรกิจมีลักษณะ

เป็นแบบสำรวจรายการ (check list) จำนวน 5 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามประเภทคำถามปลายปิด (close-ended questions)

**ส่วนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 40 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเชิงบวก (positive question) ทั้งหมด มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนค่า (rating scale) โดยใช้วิธีของ Likert Scale ซึ่งจะเป็นวิธีแบ่งมาตราส่วนของการตีความตามระดับความคิดเห็นเป็น 5 ช่วง จำแนกตามรายด้านได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจองค์กร

**ส่วนที่ 3** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 12 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเชิงบวก (positive question) ทั้งหมด มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนค่า (rating scale) โดยใช้วิธีของ Likert Scale ซึ่งจะเป็นวิธีแบ่งมาตราส่วนของการตีความตามระดับความคิดเห็นเป็น 5 ช่วง จำแนกตามรายด้านได้แก่ ความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร

**ส่วนที่ 4** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ลักษณะของคำถามเป็นคำถามปลายเปิด (open-ended questions) ให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ โดยสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมประเด็น

1. แนวทางแก้ไขในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

### การรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มตัวอย่าง บริษัทในกลุ่ม

อุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

2. ประสานงานขอความอนุเคราะห์จากผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทกลุ่มตัวอย่างในรับ - ส่งแบบสอบถามไปยังพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 458 ชุด

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 425 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92.79 ของแบบสอบถามที่ส่งไป พบว่ามีแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ในการวิจัยจำนวน 416 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.88 ซึ่งเพียงพอกับขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการคือ 381 ชุด

4. กำหนดระยะเวลาในการแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูล ภายในเดือนมกราคม 2552

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ นำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเครื่องคอมพิวเตอร์จากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาคำตอบในการวิจัย และเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

5.1 หาค่าจำนวนความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) ของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อ 1-5

5.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) คือค่าที่ได้จากการเอาผลรวมของค่าของข้อมูลทั้งหมดหารด้วยจำนวนข้อมูลทั้งหมด เพื่อใช้วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ข้อ 1-40 และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรม สุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ในแบบสอบถามส่วนที่ 3 ข้อ 1-12

5.3 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) คือ ใช้สำหรับอธิบายลักษณะการกระจายของข้อมูล เพื่อแปลความหมายข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ข้อ 1-40 และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงานในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราในแบบสอบถามส่วนที่ 3 ข้อ 1-12

5.4 การทดสอบสมมติฐาน โดยการแจกแจงของคะแนนที ( $t$  test) ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน โดยวิธี  $t$  test ใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการจำแนกตามเพศ และใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามเพศ

5.5 การทดสอบสมมติฐาน โดยที่ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one - way analysis of variance) ที่มากกว่า 2 กลุ่มตัวอย่าง ใช้ทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอายุ อายุงาน รายได้ ลักษณะธุรกิจ และใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร

จำแนกตามอายุ อาชงาน รายได้ และลักษณะธุรกิจและทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ LSD แล้วทำการแปลผลและนำเสนอในรูปของตารางประกอบคำบรรยายท้ายตาราง

5.6 สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

### สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์” ครั้งนี้จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 381 คน สามารถสรุปผลของการวิจัยได้ดังนี้

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ สถานภาพของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

1. เพศของกลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศหญิง 232 คน เป็นร้อยละ 60.9 เป็นและเป็นเพศชาย 149 คนคิดเป็นร้อยละ 39.1

2. อายุของกลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 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 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คนคิดเป็นร้อยละ 7.9

3. อาชงานของกลุ่มตัวอย่างมีอาชงานน้อยกว่า 3 เดือนมีจำนวน 22 คนคิดเป็นร้อยละ 5.8 มีอาชงาน 3 เดือน-1 ปีจำนวน 74 คนคิดเป็นร้อยละ 19.4 มีอาชงาน2-5 ปีมีจำนวน 104 คนคิดเป็นร้อยละ 27.3 มีอาชงานระหว่าง 6-10 ปีจำนวน 95 คนคิดเป็นร้อยละ 24.9 และมีอาชงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 86 คนคิดเป็นร้อยละ 22.6

4. รายได้ของกลุ่มตัวอย่างมีรายได้รวมต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาทจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ9.7 มีรายได้ต่อเดือน 5,000-8,000 บาทมีจำนวน 125 คนคิดเป็นร้อยละ 32.8 มีรายได้ต่อเดือน 8,001-10,000 บาทจำนวน 87 คนคิดเป็นร้อยละ 22.8 มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาทจำนวน 70 คนคิดเป็นร้อยละ 18.4 และมีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 15,000 บาทจำนวน 62 คน ร้อยละ 16.3

5. ลักษณะธุรกิจของกลุ่มตัวอย่างมีปฏิบัติงานในธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์มีจำนวน 118 คนคิดเป็นร้อยละ 31.0 ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้ามีจำนวน 103 คนคิดเป็น

ร้อยละ 27.0 ผลิตอาหารจำนวน 71 คนคิดเป็นร้อยละ 18.6 และผลิตเฟอร์นิเจอร์มีจำนวน 89 คนคิดเป็นร้อยละ 23.4

**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.28$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามิด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความภูมิใจในองค์กร ( $\bar{X} = 3.59$ ) เป็นอันดับที่ 1 และมีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.45$ ) เป็นอันดับที่ 2 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล ( $\bar{X} = 3.34$ ) เป็นอันดับที่ 3 ด้านลักษณะการบริหารงาน ( $\bar{X} = 3.32$ ) เป็นอันดับที่ 4 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ( $\bar{X} = 3.30$ ) เป็นอันดับที่ 5 ด้านภาวะอิสระจากงาน ( $\bar{X} = 3.24$ ) เป็นอันดับที่ 6 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 3.18$ ) เป็นอันดับที่ 7 ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $\bar{X} = 2.83$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.83$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามิด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรู้ความสามารถ ( $\bar{X} = 3.17$ ) เป็นอันดับที่ 1 ข้อเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับเป็นไปอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับเดียวกัน ( $\bar{X} = 2.99$ ) เป็นอันดับที่ 2 ข้อสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสม และเพียงพอแล้ว ( $\bar{X} = 2.81$ ) เป็นอันดับที่ 3 และข้อเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายในครอบครัวปัจจุบัน ( $\bar{X} = 2.71$ ) เป็นอันดับที่ 4 และข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับน้อยได้แก่ ข้อเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับมีเหลือเก็บไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน ( $\bar{X} = 2.48$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

3. พนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.30$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามิด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อนโยบายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของบริษัท ( $\bar{X} = 3.51$ ) เป็นอันดับที่ 1 และมีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อความรู้สึกปลอดภัยในขณะที่ทำงานเป็นอันดับที่ 2 ( $\bar{X} = 3.43$ ) ข้อการมีอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุในขณะที่ทำงานอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.28$ ) เป็นอันดับที่ 3 ข้อสถานที่ทำงานและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีการจัดวางเป็นระเบียบเรียบร้อย ( $\bar{X} = 3.24$ ) เป็นอันดับที่ 4 ข้อความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ไม่ก่อให้เกิดความเจ็บป่วยทางร่างกายและไม่เสี่ยงต่ออุบัติเหตุ ( $\bar{X} = 3.20$ ) เป็นอันดับ 5 และข้อความรู้สึกว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพเช่น แสง, เสียง, อากาศ, อุปกรณ์เครื่องมือ, อุณหภูมิในการทำงานมีความเหมาะสมดีแล้ว ( $\bar{X} = 3.14$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

4. พนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.34$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้องานที่ทำอยู่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญกับบริษัท ( $\bar{X} = 3.65$ ) เป็นอันดับที่ 1 และข้อความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่เป็นงานที่ใช้ ความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ เป็นอันดับที่ 2 ( $\bar{X} = 3.62$ ) และมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อการมีโอกาสได้รับทราบผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.43$ ) เป็นอันดับที่ 3 ข้อการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหางานกับหัวหน้างาน ( $\bar{X} = 3.39$ ) เป็นอันดับที่ 4 ข้อการได้เรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.38$ ) เป็นอันดับที่ 5 ข้อการได้รับการส่งเสริมให้มีการอบรม สัมมนา ดูงาน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน ( $\bar{X} = 3.01$ ) เป็นอันดับที่ 6 และข้อบริษัทสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิการศึกษาใหม่ ( $\bar{X} = 2.92$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

5. พนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.18$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ข้องานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงกว่างานอื่น ( $\bar{X} = 3.34$ ) เป็นอันดับที่ 1 ข้อการมีโอกาสได้ทำงานที่มีความท้าทายความสามารถและเหมาะสมกับความสนใจ ( $\bar{X} = 3.24$ ) เป็นอันดับที่ 2 ข้องานที่ท่านทำอยู่มีความก้าวหน้าในอนาคต ( $\bar{X} = 3.20$ ) เป็นอันดับที่ 3 และข้อ โอกาสทำเทียมกับคนอื่นในการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 2.97$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

6. พนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.45$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อการมีเพื่อนร่วมงานที่ไว้ใจได้ ( $\bar{X} = 3.58$ ) เป็นอันดับ

ที่ 1 ข้อเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกัน ( $\bar{X} = 3.55$ ) เป็นอันดับที่ 2 ข้อการได้รับความร่วมมือ เป็นอย่างดีกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.52$ ) เป็นอันดับที่ 3 และข้อ การได้รับความช่วยเหลือเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.51$ ) เป็นอันดับที่ 4 และมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ข้อการมีกิจกรรมที่ทำร่วมกับเพื่อนร่วมงานเสมอ ( $\bar{X} = 3.43$ ) เป็นอันดับที่ 5 ข้อความสามารถปรึกษาปัญหาเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานได้ ( $\bar{X} = 3.34$ ) เป็นอันดับที่ 6 และข้อ ความสามารถร่วมเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.26$ ) เป็นอันดับที่ 7

7. พนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.32$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ข้อผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านเท่าเทียมกับบุคคลอื่น ( $\bar{X} = 3.38$ ) เป็นอันดับที่ 1 ข้อผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่าน ( $\bar{X} = 3.34$ ) เป็นอันดับที่ 2 ข้อผู้บังคับบัญชาให้อำนาจแก่ท่านอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในความดูแลรับผิดชอบของท่าน ( $\bar{X} = 3.32$ ) เป็นอันดับที่ 3 และลำดับสุดท้ายคือ ข้อการได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือปฏิบัติงานอื่น ๆ อย่างยุติธรรมทัดเทียมกับผู้อื่น ( $\bar{X} = 3.24$ )

8. พนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.24$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ข้องานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว ( $\bar{X} = 3.45$ ) เป็นอันดับที่ 1 ข้อการทำงานอย่างมีความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดี ( $\bar{X} = 3.45$ ) เป็นอันดับที่ 2 ข้อการทำงานเป็นอิสระไม่มีผู้ควบคุมดูแลหรือตรวจสอบอย่างใกล้ชิด ( $\bar{X} = 3.25$ ) เป็นอันดับที่ 3 และข้อเมื่อเลิกงานองค์กรมีกิจกรรมให้คลายเครียดจากงานที่ทำอยู่ ( $\bar{X} = 2.88$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

9. พนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้อความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้ ( $\bar{X} = 3.65$ ) เป็นอันดับที่ 1 ข้อความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ( $\bar{X} = 3.62$ ) เป็นอันดับที่ 2 และอันดับสุดท้ายคือ ข้อความรู้สึกภาคภูมิใจเสมอเมื่อบอกผู้อื่นว่าเป็นพนักงานของบริษัท ( $\bar{X} = 3.51$ )

**ตอนที่ 3** การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

1. ความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก ด้านความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.96$ ) เป็นอันดับที่ 1 ด้านการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร ( $\bar{X} = 3.80$ ) เป็นอันดับที่ 2 และด้านความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ( $\bar{X} = 3.67$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

2. พนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความผูกพันองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ข้อความห่วงใยต่อความอยู่รอดของบริษัท ( $\bar{X} = 3.77$ ) เป็นอันดับที่ 1 ข้อมีความรู้สึกที่จะปกป้องชื่อเสียงของบริษัท ( $\bar{X} = 3.76$ ) เป็นอันดับที่ 2 และข้อมีความต้องการที่จะทำงานในบริษัทนี้ตลอดไป ( $\bar{X} = 3.69$ ) เป็นอันดับที่ 3 และมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ข้อมีความคิดที่จะทำงานในบริษัทนี้ แม้ว่าจะมีโอกาสในการเลือกงานที่ดีกว่า ( $\bar{X} = 3.49$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

3. พนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความผูกพันองค์กร ด้านความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก ได้แก่ข้อมีความตั้งใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เต็มความสามารถ ( $\bar{X} = 4.13$ ) เป็นอันดับที่ 1 ข้อความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับงานที่ทำ ( $\bar{X} = 4.06$ ) เป็นอันดับที่ 2 ข้อความเต็มใจที่จะทำงานให้กับบริษัทแม้ว่างานนั้นจะไม่ใช่งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ ( $\bar{X} = 3.85$ ) เป็นอันดับที่ 3 และข้อความพร้อมที่จะทำงานอย่างหนักเพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จ ( $\bar{X} = 3.83$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

4. พนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความผูกพันองค์กร ด้านการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ข้อความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัท ( $\bar{X} = 4.04$ ) เป็นอันดับที่ 1 ข้อการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายของบริษัท ( $\bar{X} = 4.02$ ) เป็นอันดับที่ 2



และข้อความเชื่อมั่นในเป้าหมายของบริษัท สามารถทำให้บริษัทประสบความสำเร็จได้ ( $\bar{X} = 3.71$ ) และมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ข้อความรู้สึกว่าการบริหารงานของบริษัทดี มีความเหมาะสมแล้ว ( $\bar{X} = 3.43$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

**ตอนที่ 4** การทดสอบสมมติฐานข้อ 1 โดยการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

**1. สมมติฐานที่ 1.1:** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านดังกล่าวสูงกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิง สำหรับด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึง ปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับ  $H_1$

**2. สมมติฐานที่ 1.2:** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และด้านภาวะอิสระจากงานที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับ  $H_0$  และปฏิเสธ  $H_1$  และจากการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปีมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปีและพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปีมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้าน

สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี และ 36-40 ปี

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี อายุระหว่าง 26-30 ปี และอายุระหว่าง 31-35 ปีมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี

**3. สมมติฐานที่ 1.3: พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีอายุงาน (ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัท) แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน**

ผลการทดสอบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และด้านภาวะอิสระจากงานที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับ  $H_0$  และปฏิเสธ  $H_1$  และจากการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงาน 3 เดือน-1 ปี อายุงาน 2-5 ปี และอายุงาน 6-10 ปีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงาน 3 เดือน-1 ปีและอายุงาน 2-5 ปีมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป

**4. สมมติฐานที่ 1.4: พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน**

ผลการทดสอบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับ  $H_1$  และจากการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 5,000-8,000 บาท รายได้ 10,001-15,000 บาท และรายได้สูงกว่า 15,000 บาทมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท

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

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 5,000-8,000 บาท รายได้ 8,001-10,000 บาท รายได้ 10,001-15,000 บาท และรายได้สูงกว่า 15,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท

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

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท 5,000-8,000 บาท และรายได้ 8,001-10,000 บาท

**5. สมมติฐานที่ 1.5: พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่ปฏิบัติงานในบริษัทที่มีลักษณะธุรกิจแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน**

ผลการทดสอบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ปฏิบัติงานในบริษัทที่มีลักษณะธุรกิจแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความภูมิใจองค์กรที่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับ  $H_1$  และจากการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า

พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและผลิตอาหารมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจผลิตรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์

พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้ามีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจผลิตอาหารและผลิตเฟอร์นิเจอร์

พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจผลิตอาหารมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจผลิตเฟอร์นิเจอร์



**ตอนที่ 5** การทดสอบสมมติฐานข้อ 2 โดยการเปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

**1. สมมติฐานที่ 2.1:** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กร โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กร โดยรวมพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายมีระดับความผูกพันองค์กรมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความผูกพันองค์กรต่อความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร การยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปรียบเทียบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายมีระดับความผูกพันองค์กรสูงกว่าระดับปฏิบัติการเพศหญิง ยกเว้นด้านความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรมีระดับความผูกพันองค์กรเท่ากัน ดังนั้นจึง ยอมรับ  $H_0$  และปฏิเสธ  $H_1$

**2. สมมติฐานที่ 2.2:** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับ  $H_0$  และปฏิเสธ  $H_1$

**3. สมมติฐานที่ 2.3:** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีอายุงาน (ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัท) แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับ  $H_0$  และปฏิเสธ  $H_1$

**4. สมมติฐานที่ 2.4:** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับ  $H_0$  และปฏิเสธ  $H_1$

**5. สมมติฐานที่ 2.5:** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่ปฏิบัติงานในบริษัทที่มีลักษณะธุรกิจแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ปฏิบัติงานในบริษัทที่มีลักษณะธุรกิจแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับ  $H_0$  และปฏิเสธ  $H_1$

**ตอนที่ 6 การทดสอบสมมติฐานที่ 3:** คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

**1. สมมติฐานที่ 3.1:** ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .359$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กร ด้านความตั้งใจจะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .388$ ) ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ ( $r = .202$ ) และการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .352$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับ  $H_1$

**2. สมมติฐานที่ 3.2:** สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .401$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กร ด้านความตั้งใจจะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .382$ ) ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ

( $r = .227$ ) และการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .446$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับ  $H_1$

**3. สมมติฐานที่ 3.3:** โอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .509$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กร ด้านความตั้งใจจะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .382$ ) ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .369$ ) และการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .466$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับ  $H_1$

**4. สมมติฐานที่ 3.4:** ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .522$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กรด้านความตั้งใจจะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .529$ ) ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .340$ ) และการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .502$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับ  $H_1$

**5. สมมติฐานที่ 3.5:** ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบพบว่า พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .530$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กร ด้านความตั้งใจจะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ใน

ระดับปานกลาง ( $r = .524$ ) ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .401$ ) และการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .469$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับ  $H_1$

### 6. สมมติฐานที่ 3.6: ลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .513$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กร ด้านความตั้งใจจะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .475$ ) ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .400$ ) และการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .474$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับ  $H_1$

### 7. สมมติฐานที่ 3.7: ภาวะอิสระจากงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านภาวะอิสระจากงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .429$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กร ด้านความตั้งใจจะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .456$ ) ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ ( $r = .249$ ) และการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .421$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับ  $H_1$

### 8. สมมติฐานที่ 3.8: ความภูมิใจองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความภูมิใจองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .682$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กร ด้านความตั้งใจจะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมาก ( $r = .711$ ) ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .497$ ) และการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .582$ ) ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่ม



อุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับ  $H_1$

## อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวินิจฉัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา” ผู้วิจัยขออภิปรายผลการศึกษาวินิจฉัยตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานดังนี้

การศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ พบว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ แก้วสมนึก (2550) พบว่า ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุชา นวลไทย (2548) พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ เขต 8 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับสุทิน ไชยรินทร์ (2549) พบว่า พนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีส่วนใหญ่มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษิตา หมั่นเดช (2549) พบว่าพนักงานบริษัทไทยยามาฮ่า มอเตอร์ จำกัดมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

การศึกษาความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ พบว่ามีความผูกพันองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกระเสิม มงคุณ (2546) พบว่าข้าราชการครูมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง การที่ข้าราชการครูมีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากมีความศรัทธาต่องานและธรรมชาติของงาน ยอมรับในวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร จึงทำให้ทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่ ยินดีที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อผลงานขององค์กร มีความภาคภูมิใจ บรรยากาศในการทำงานรักและห่วงใยในอนาคตขององค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป และสอดคล้องกับพรรณิ ศิริวุฒิ (2548) พบว่าโดยภาพรวมพนักงานบริษัท ฟินิกซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

**สมมติฐานที่ 1:** ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

**สมมติฐานที่ 1.1:** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากเพศชายมีโอกาสในการทำงานที่ต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ และสามารถที่จะทำงานล่วงเวลาได้มากกว่าเพศหญิง ทำให้ได้ค่าตอบแทนที่มากกว่าเพศหญิง ส่งผลให้มีเงินเก็บไว้ในยามฉุกเฉินได้มากกว่าเพศหญิง ลักษณะงานมีโอกาสก้าวหน้าทางสายงานได้ และงานมีความมั่นคงมากกว่าเพศหญิงเนื่องจากเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะ ความชำนาญเฉพาะทาง และมีร่างกายที่แข็งแรงกว่าจึงทำให้ยอมรับสภาพแวดล้อมการทำงานได้ดีกว่าเพศหญิง จึงทำให้เพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าเพศหญิง ผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของมาริสสา ทรงพระ (2546) ที่พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวิชัย จันทวงศ์ (2547) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานของบริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีเพศแตกต่างกันมีทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากเพศชายมีโอกาสในการทำงานภาคสนาม เข้าเวรและทำล่วงเวลา ในการซ่อมแซมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการกับลูกค้า ซึ่งช่างจะต้องพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อให้เกิดความชำนาญ

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้คือเสรี สัจจะธีระกุล (2550) ผลการวิจัยพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตา ในประเทศไทยที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.2:** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อายุไม่ได้เป็นตัวกำหนดหรือชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่ากัน เนื่องจากลักษณะงานที่พนักงานระดับปฏิบัติการทำส่วนใหญ่เป็นงานที่ไม่ได้กำหนดอายุของพนักงาน พนักงานทุกวัยสามารถที่จะทำงานได้เหมือนกัน และได้รับผลตอบแทน รวมถึงการปฏิบัติจากผู้บริหารหรือหัวหน้างานเหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ แก้วสมนึก (2550) พบว่าครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่อายุแตกต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูทุกคนที่เข้ามาปฏิบัติงานจะมีบทบาทและ

ทำหน้าที่เหมือน ๆ กัน คือการจัดการเรียนการสอน พบกับลักษณะการบริหาร สภาพแวดล้อมและสถานที่ปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน จึงทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้คือ พิชญ์สินี ศิผลผล (2545) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทไทยแอร์ พอร์ต กราวด์เซอร์วิสเชส จำกัด ทั้งโดยรวมและรายด้าน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุชา นวลไทย (2548) ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรมราชทัณฑ์ เขต 8 ที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.3:** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีอายุงาน (ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัท) แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีอายุงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ไม่ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการจะมีอายุงานมากหรือน้อยก็จะมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมาริสสา ทรงพระ (2546) พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้คือ จารุวรรณ สุรัตพิพิธ (2546) พบว่าพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กรเป็นเวลานาน จะมีทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากกว่า เพราะมีโอกาสในด้านต่าง ๆ มากกว่า รวมถึงไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ แก้วสมนึก (2550) พบว่าครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันและไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540) พบว่าข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.4:** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้รายได้ถือเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้สูงกว่าจะมีความพึงพอใจในรายได้ และรู้สึกว่าเป็นเงินที่ได้รับเหมาะสม และเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน รวมถึงการมีเงินเก็บไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน ซึ่งส่งผลให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน และงานที่ทำมีความก้าวหน้าในอนาคต และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ แก้วสมนึก (2550) พบว่า ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษารายได้แตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนและความก้าวหน้าในอาชีพ

**สมมติฐานที่ 1.5:** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่ปฏิบัติงานในบริษัทที่มีลักษณะธุรกิจแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่ปฏิบัติงานในบริษัทที่มีลักษณะธุรกิจแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าระบบการบริหารงานของแต่ละลักษณะธุรกิจมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นผลตอบแทนที่ให้กับพนักงาน การจัดการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และอาชีวอนามัย ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา หน้าที่ทำ รวมถึงความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพ จึงทำให้ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการแตกต่างกันไป ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540) พบว่าข้าราชการทั้งสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่สังกัดในหน่วยงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2:** ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

**สมมติฐานที่ 2.1:** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน ทั้งนี้เกิดจากการที่เพศชายและเพศหญิงมีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกัน มีความเสมอภาคกันในการทำงาน ย่อมทำให้ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมาริสสา ทรงพระ (2546)

พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจ.ส.ต.วิโรจน์ สว่างเดือน (2547) พบว่าเพศที่ต่างกันส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราวรรณ หาดทรายทอง (2539) พบว่าพนักงานการประปานครหลวงที่มีเพศแตกต่างกันไม่มีผลทำให้ความผูกพันองค์กรของพนักงานการประปานครหลวงแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้คือทัศนีย์ แก้วสมนึก (2550) พบว่า เพศที่ต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์การของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2.2:** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธข้อสมมติฐาน ทั้งนี้อายุของพนักงานไม่สามารถกำหนดได้ว่าพนักงานที่มีอายุมากจะมีความผูกพันองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย เพราะต่างก็มีเป้าหมายเดียวกันคือต้องการที่จะทำงานอยู่ในองค์กรตลอดไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราวรรณ หาดทรายทอง (2539) พบว่าพนักงานการประปานครหลวงที่มีอายุแตกต่างกันไม่มีผลทำให้ความผูกพันองค์กรของพนักงานการประปานครหลวงแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540) พบว่าข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ทั้งสาย ข และสาย ค ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจาวรรรณ รักษาวงศ์ (2549) พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญาและสอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณิ ศิริวิสุทธิ (2548) พบว่าพนักงานของบริษัท ฟินิกซ์ พัลพแอนด์เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ โดยรวมมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้คือมาริสสา ทรงพระ (2546) พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ แก้วสมนึก (2550) พบว่าอายุที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์การของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2.3:** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัด ฉะเชิงเทราที่มีอายุงาน (ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัท) แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัด ฉะเชิงเทราที่มีอายุงาน (ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัท) แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากหรือน้อย ต่างก็มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมาริสสา ทรงพระ (2546) พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มี ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย ของอลิษา สุขปิติ (2548) พบว่าปัจจัยด้านอายุการทำงานไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยบูรพา สอดคล้องกับงานวิจัยของจารุวรรณ รักษาวงศ์ (2549) พบว่าระยะเวลา การทำงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา และ สอดคล้องกับงานวิจัยของอารีรัตน์ พะลัง (2548) พบว่าระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรไม่ทำให้ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบริษัท มินิแบไทย จำกัด แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้คือ กุลชยา เต็มชวลา (2548) พบว่าระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่แตกต่างกันนั้น ส่งผลให้เกิดความแตกต่างกันของลักษณะ ส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และไม่สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของวัลภา พัวพงษ์พันธ์ (2547) พบว่าระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกันมี ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2.4:** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัด ฉะเชิงเทราที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัด ฉะเชิงเทราที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับน้อย โอกาสที่จะหางานได้ ค่าตอบแทนมาก ๆ เป็นไปได้ยาก จึงพอใจในสิ่งที่ได้รับ ทำให้มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณิ ศิริวุฒิ (2548) พบว่าพนักงานบริษัท ฟินิกซ์ พลัส แอนด์ เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ โดยภาพรวมและรายด้านมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

และสอดคล้องกับงานวิจัยของอลิษา สุขปิติ (2548) พบว่ารายได้ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้คือวัลภา พัวพงษ์พันธุ์ (2547) พบว่าพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2.5:** พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่ปฏิบัติงานในบริษัทที่มีลักษณะธุรกิจแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่ปฏิบัติงานในบริษัทที่มีลักษณะธุรกิจแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน ทั้งนี้ไม่ว่าพนักงานจะปฏิบัติงานอยู่ในลักษณะธุรกิจแบบใด ต่างก็มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน มีความรู้สึกที่จะทำงานอยู่ในบริษัท พร้อมทั้งจะทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามนโยบายที่ตั้งไว้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540) ข้าราชการทั้งสาย ข และ ค มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่สังกัดในหน่วยงานต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 3:** คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

**สมมติฐานที่ 3.1:** ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จากการวิจัยพบว่าค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานระดับปฏิบัติการได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตทั้งของตนเอง และครอบครัว รวมถึงการมีเงินเก็บเพื่อใช้ในยามฉุกเฉิน และผลตอบแทนที่ได้รับเป็นไปอย่างยุติธรรม เท่าเทียมกับผู้อื่น และเหมาะสมกับ ความรู้ ความชำนาญ ความสามารถของพนักงานซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของทัศนีย์ แก้วสมนึก (2550) พบว่ารายได้และประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรใน 3 ด้านคือความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา ความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา และความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไปและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจารุวรรณ โหระ (2541) ที่กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตนนทบุรีและวิทยาเขตเพาะช่าง ด้านค่าจ้างที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของพรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร

**สมมติฐานที่ 3.2:** สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จากการวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานระดับปฏิบัติการสามารถทำงานโดยไม่ต้องเสี่ยงต่ออุบัติเหตุหรือโรคจากการทำงาน จึงให้เกิดสุขภาพจิตในการทำงานที่ดี และมีการนำกิจกรรม 5 ส. มาปฏิบัติ รวมถึงบริษัทได้มีการปฏิบัติตามนโยบายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัยตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของทัศนีย์ แก้วสมนึก (2550) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ด้าน แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของจารุวรรณ โหระ (2541) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและสุขสบายไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมติฐานที่ 3.3:** โอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จากการวิจัยพบว่าโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจากงานวิจัยพบว่ามีสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่ละเอียด ใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะทางจึงทำให้พนักงานเกิดความชำนาญมากขึ้นเมื่อปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาอันการได้มีส่วนร่วมแก้ไขปัญหางานที่ทำอยู่ รวมถึงการได้รับการสนับสนุนด้านการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการทำงาน จึงทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจารุวรรณ โหระ (2541) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของทัศนีย์ แก้วสมนึก (2550) พบว่าโอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ด้าน



**สมมติฐานที่ 3.4:** ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จากการวิจัยพบว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ พนักงานระดับปฏิบัติการได้รับการประเมินผลการทำงานประจำปีจากผู้บังคับบัญชา จึงทำให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ รวมถึงความรู้สึกรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคงกว่างานอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของบุชิตา หมิ่นเดช ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ทางบวกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

**สมมติฐานที่ 3.5:** ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

การวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานสามารถที่จะปรึกษาปัญหาทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้ รวมถึงการมีกิจกรรมทำร่วมกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของบุชิตา หมิ่นเดช (2549) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยยามาฮ่ามอเตอร์ จำกัด และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของมาริสสา ทรงพระ (2546) พบว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธ์ภาพในองค์กรต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 3.6:** ลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จากการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานระดับปฏิบัติการสามารถที่จะตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบได้ จึงทำ

ให้รู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชาให้อำนาจในการตัดสินใจและเมื่อพบปัญหาสามารถที่จะปรึกษาหรือให้ข้อเสนอแนะได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะการบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวก

### **สมมติฐานที่ 3.7:** ภาวะอิสระจากงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จากการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานสามารถที่จะทำงานที่ตนรับผิดชอบโดยไม่ต้องมีผู้ควบคุมอย่างใกล้ชิด และมีกิจกรรมให้คลายเครียดทำในระหว่างเวลาพัก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของจารุวรรณ โหระ (2541) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

### **สมมติฐานที่ 3.8:** ความภูมิใจองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จากการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้พนักงานระดับปฏิบัติการรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ถึงแม้ว่างานนั้นจะเป็นงานเพียงเล็กน้อยก็ตาม และสามารถที่จะบอกผู้อื่นได้ว่าเป็นพนักงานของบริษัท สอดคล้องกับผลงานวิจัยของบุษิตา หมั่นเดช (2549) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์กรในภาพรวม และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของทัศนีย์ แก้วสมนึก (2550) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน

## **ข้อเสนอแนะ**

### **ข้อเสนอแนะผลจากการวิจัย**

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ดังนั้นการเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้สูงขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม แม้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแต่ละด้านแล้วพบว่าด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้นองค์กรควรพิจารณาและแก้ไข ปัญหา โดยควรมีการปรับปรุงในเรื่องของการมีเงินเหลือเก็บไว้ในยามฉุกเฉินของพนักงาน โดยการตั้งเป็นกองทุน การออมทรัพย์ในหน่วยงาน หรือมีเงินช่วยเหลือให้พนักงานกู้ยืมในยามฉุกเฉิน เป็นต้น

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ องค์กรควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เหมาะสมกับการทำงาน เช่น แสงควรปรับปรุงให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ เสียงควรมีการควบคุมเสียงไม่ให้เกินมาตรฐานที่กฎหมายกำหนดหรือมีการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย (PPE) อากาศมีการถ่ายเทเหมาะสมกับการทำงาน ปรับปรุงอุณหภูมิในการทำงานให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงมีการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือให้เพียงพอและเหมาะสมกับการทำงาน

1.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล องค์กรควรเปิดโอกาสและสนับสนุนพนักงานระดับปฏิบัติการให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิการศึกษาใหม่และก้าวไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น โดยอำนวยความสะดวกในการลาไปเรียนหรือสอบ ตลอดจนมีการมอบทุนสนับสนุนสำหรับการศึกษาต่อ

1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ในการพิจารณาประเมินความสามารถเพื่อเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น องค์กรควรมีเกณฑ์ในการพิจารณาอย่างชัดเจนเป็นมาตรฐานและเป็นธรรม โดยเปิดเผยให้พนักงานทราบถึงเกณฑ์ในการพิจารณาดังกล่าว เพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีความรู้สึกรับการพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรมและมีโอกาสทัดเทียมกับบุคคลอื่น ๆ

1.5 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกัน ควรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานระดับปฏิบัติการสามารถเข้าร่วมเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่

1.6 ด้านลักษณะการบริหารงาน ลักษณะการบริหารงานที่ดี พนักงานควรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น และมีการพิจารณาความดี ความชอบอย่างเป็นธรรม และทัดเทียมกับพนักงานคนอื่น ๆ

1.7 ด้านภาวะอิสระจากงาน องค์กรควรมีการจัดหากิจกรรม อุปกรณ์ ตลอดจนสถานที่เพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติการสามารถทำกิจกรรมหลังเลิกงาน เพื่อให้คลายเครียดจากงานที่ทำอยู่

1.8 ด้านความภูมิใจขององค์กร ถึงแม้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจขององค์กรอยู่ในระดับมาก แต่เพื่อให้อยู่ในระดับมากที่สุด องค์กรควรมีการปลูกจิตสำนึกที่ดีต่อพนักงาน เพื่อให้มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ความรู้สึกดังกล่าวจะทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการเกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และภาคภูมิใจเสมอเมื่อต้องบอกผู้อื่นว่าเป็นพนักงานของบริษัท

2. ผลของการศึกษาวิจัยความผูกพันขององค์กรของพนักงานปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราพบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ดังนั้นเพื่อเพิ่มความผูกพันขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด อาจต้องปรับปรุงและเสริมสร้างดังนี้

2.1 ความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร องค์กรควรมีการนำทฤษฎีด้านแรงจูงใจมาใช้ เช่นการให้รางวัลเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย การปรับปรุงหรือเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการสร้างเสริมให้พนักงานมีความรักและความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น ถือเป็นการรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้ทำงานกับบริษัทตลอดไป และลดปัญหาการลาออกของพนักงาน เพราะหากพนักงานมีความความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ถึงแม้ว่าจะมีโอกาสนในการเลือกงานที่ดีกว่าก็ จะทำให้พนักงานต้องมีการไตร่ตรอง และเกิดความรู้สึกถึงผลเสียหากจะต้องลาออกไปปฏิบัติงานที่อื่น โดยทั้งนี้การที่พนักงานลาออก บริษัทต้องสรรหา และฝึกอบรมใหม่ ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อม

2.2 ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร ผู้บริหารควรมีการปลูกฝังจิตสำนึกให้พนักงานมีความรักงานและพร้อมที่จะทำงานอย่างหนักเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายขององค์กร และมีสิ่งจูงใจหรือตอบแทนที่คุ้มค่าแก่พนักงาน เช่นผลตอบแทนในด้านค่าแรง การเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงรางวัลต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และควรศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นในบริษัท และแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อลดปัญหาการขัดแย้งและความเบื่อหน่ายของพนักงาน

2.3 การยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร องค์กรควรมีการประกาศนโยบายหรือเป้าหมายที่ชัดเจนต่อพนักงาน และให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือร่วมปฏิบัติตาม นโยบายของบริษัท เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการทำให้นโยบายของบริษัทประสบความสำเร็จ และเกิดการยอมรับในระบบการบริหารงานขององค์กร

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้อยู่ในช่วงเวลาภาวะเศรษฐกิจถดถอยจึงอาจส่งผลกระทบต่อระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาวิจัยประเด็นเดียวกันเพิ่มเติม เนื่องจากเมื่อเวลาผ่านไป สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม อาจมีการเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในองค์กรได้
2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม ในตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ เช่น ระยะเวลาที่เดินทางมาทำงานหรือลักษณะวิธีการเดินทางมาทำงาน ภาระทางครอบครัว เนื่องจากสภาพแวดล้อม สภาพเศรษฐกิจ สังคม ที่เปลี่ยนไปอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานได้
3. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจจะมีผลกับความผูกพันต่อองค์กร เช่น วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร เพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
4. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในระดับอื่น ๆ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อนำข้อมูลมาพิจารณาและปรับปรุงต่อไป
5. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตอุตสาหกรรมอื่นที่ใกล้เคียง เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงด้านการบริหารและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อไป
6. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยอื่น ๆ เช่นภาวะผู้นำ ประสิทธิภาพต่อองค์กร ลักษณะการบริหารงาน การรับรู้บรรยากาศองค์กร เป็นต้น เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรได้ดี