

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของหัวข้อที่ศึกษา

อาชีพหลักของชาวกระบี่โดยส่วนใหญ่แล้วประกอบเกษตรกรรมโดยการเพาะปลูกยางพารา และปาล์ม เนื่องจากมีสภาพดินที่อุดมสมบูรณ์ บวกกับเป็นเขตร้อนชื้น ซึ่งมีฝนตกตลอดทั้งปี การเพาะปลูกปาล์มให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพนั้น จะขาดน้ำนานไม่ได้ ทะลายจะฝ่อ ดังนั้นสภาพภูมิอากาศของจังหวัดกระบี่จึงเหมาะสมอย่างมากแก่การเพาะปลูกปาล์มให้ได้ผลผลิตดี

องค์การที่เลือกศึกษาในครั้งนี้ดำเนินธุรกิจด้าน โรงงานสกัดน้ำมันปาล์ม และเนื่องด้วยการสกัดน้ำมันปาล์มนั้นต้องผ่านกระบวนการทางเคมีหลากหลายขั้นตอน และจบลงด้วยการกลั่นเพื่อแยกสิ่งสกปรก น้ำ และกากตะกอนออกจากน้ำมัน ในส่วนของขั้นตอนเหล่านั้นส่งผลให้เกิดมลพิษกลิ่นและมลพิษทางน้ำ ตามมาด้วยสภาพอากาศ และสภาพแวดล้อมที่ไม่พึงประสงค์ทั้งบริเวณภายในสถานที่ปฏิบัติงานและบริเวณโดยรอบโรงงาน ถึงแม้ว่าทางโรงงานมีหลากหลายวิธีการเพื่อลดปริมาณและกำจัดมลพิษเหล่านั้นให้หมดสิ้นไป เช่น เปลี่ยนเป็นพลังงานทดแทน และก๊าซชีวภาพเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป เป็นต้น แต่ในเบื้องต้นก่อนที่ของเสียทั้งหลายจะถูกกำจัดให้หมดสิ้นไปอาจส่งผลโดยตรงต่อผู้ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการ หรือแม้แต่บุคลากรในหน่วยงานอื่นซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในบริเวณที่ตั้งของโรงงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและสุขภาพอนามัยเป็นองค์ประกอบหนึ่งซึ่งมีส่วนช่วยส่งเสริมรวมถึงเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานแก่บุคลากร บุคลากรล้วนต้องการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพจิต มีความปลอดภัย มีความสะดวกสบาย และเอื้อต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุดเช่นกัน ดังนั้นทางองค์กรจึงควรให้ความสำคัญในประเด็น ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและสุขภาพอนามัยของบุคลากร นอกจากนั้นยังมีความจำเป็นในการตรวจสอบระดับความพึงพอใจ รวมถึงความคิดเห็นของบุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมและสุขภาพอนามัยเป็นพิเศษ รวมถึงปัจจัยในด้านอื่น ๆ เพื่อให้ทราบถึงข้อเท็จจริงจึงจะสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ปรับปรุง หรือพัฒนาระบบความปลอดภัย เสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่และเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานให้เกิดแก่องค์กรมากที่สุด เพื่อต้องการสร้างความรู้สึกรับรู้ความพึงพอใจแก่ตัวบุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมและสุขภาพอนามัยและรวมถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ ซึ่งช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร เพื่อแปรเปลี่ยนเป็นความเต็มใจทุ่มเทแรงกายแรงใจ และความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ที่ถูกกำหนดไว้

1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร บริษัท ไทยศรีทอง จำกัด
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท ไทยศรีทอง จำกัด
3. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท ไทยศรีทอง จำกัด
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท ไทยศรีทอง จำกัด

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

งานวิจัยครั้งนี้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กร บริษัท ไทยศรีทอง จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 132 คน

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือบุคลากรของ บริษัท ไทยศรีทอง จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 132 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ต้องการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กร บริษัท ไทยศรีทอง จำกัด โดยมีตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามดังนี้

1. ตัวแปรอิสระจำแนกเป็น

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล

- 1.1.1 เพศ
- 1.1.2 อายุ
- 1.1.3 ระดับการศึกษา
- 1.1.4 สถานภาพการสมรส
- 1.1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

- 1.2.1 ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 1.2.2 สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ
- 1.2.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
- 1.2.4 สามารถพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 1.2.5 การทำงานร่วมกัน หรือการบูรณาการทางสังคม
- 1.2.6 ความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร

1.2.7 ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

1.2.8 ความเกี่ยวข้องทางสังคม

2. ตัวแปรตามจำแนกเป็น

2.1 ความผูกพันต่อองค์กร

2.1.1 ความผูกพันด้านจิตใจ

2.1.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร

2.1.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

1.4 สมมติฐานของงานวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันของบริษัท ไทยศรีทอง จำกัด
2. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของบริษัท ไทยศรีทอง จำกัด

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับฝ่ายบริหารเพื่อตระหนักแก้ไข และเพิ่มเติมในปัจจัยด้านต่าง ๆ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร พร้อมทั้งนำไปปรับปรุงนโยบาย และจัดระบบแผนปฏิบัติงานขององค์กรซึ่งนำไปสู่การธำรงรักษาบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรต่อไป

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดศัพท์ที่มีขอบเขตและความหมายเฉพาะไว้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง บุคคลรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของตนจากปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน เช่น อัตราค่าตอบแทน ผลประโยชน์ สวัสดิการ ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน
2. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง บุคลากรรู้สึกความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น เป็นส่วนหนึ่ง หรือภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วมกับองค์กร ทุ่มความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จ

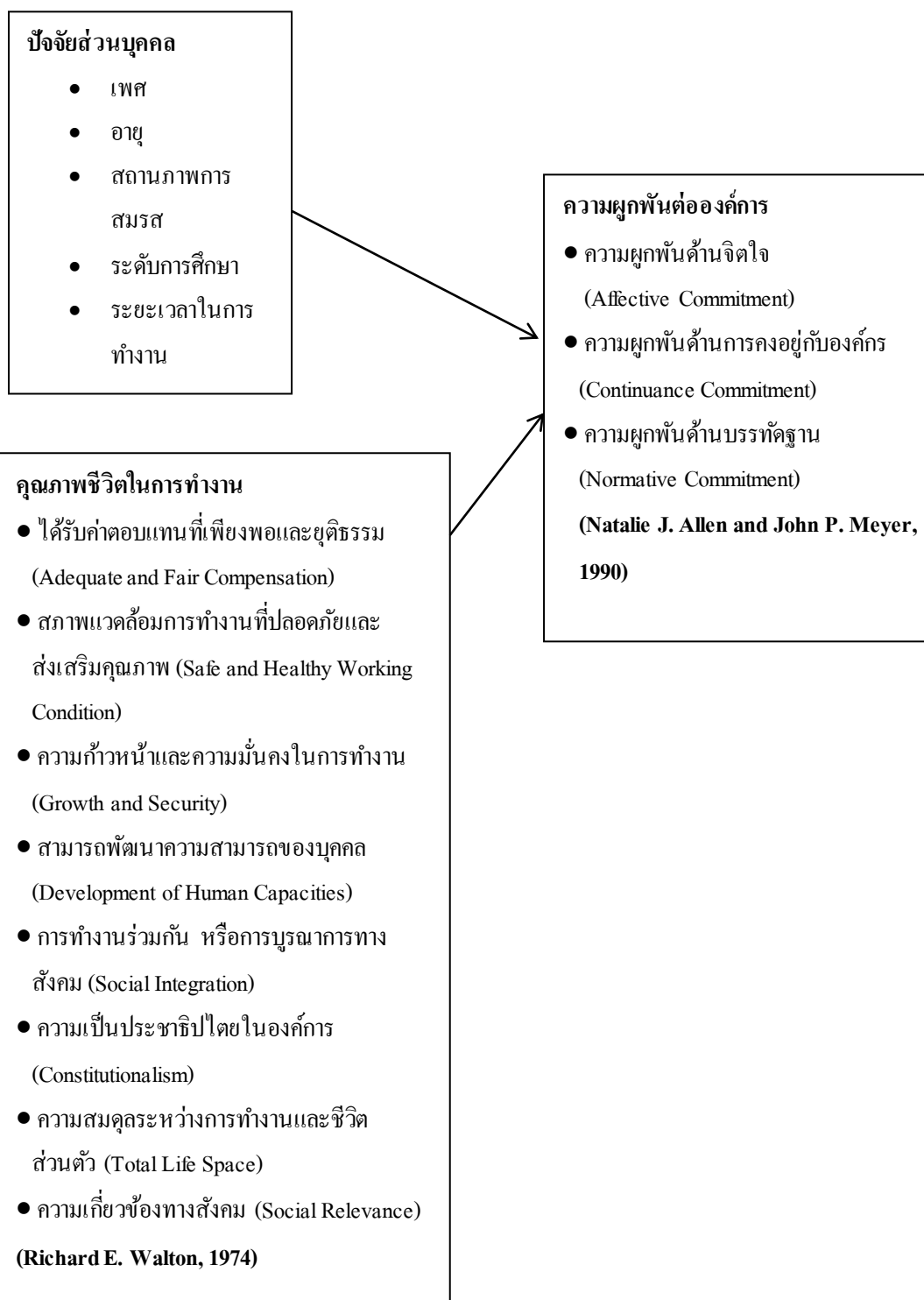
3. องค์การ หมายถึง การรวมกลุ่มกันอย่างมีเหตุผลของบุคคลกลุ่มหนึ่ง เพื่อเป็นศูนย์อำนาจการให้การดำเนินงานลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน โดยมีกรใช้อำนาจการบริหาร มีการแบ่งงานและหน้าที่ตามลำดับขั้นตอนของการบังคับบัญชาและความรับผิดชอบ

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัย ได้ศึกษาทฤษฎี บทความ เอกสาร และแนวคิดทั้งในและต่างประเทศ พบว่า นักวิชาการ และบุคคลทั่วไปที่สนใจทำเรื่องดังกล่าวได้นำเสนอคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกตัวแปรที่นำมาศึกษาได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร บริษัท ไทยศรีทอง จำกัด

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในงานวิจัยครั้งนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท ไทยศรีทอง จำกัด ซึ่งได้ศึกษารวบรวมเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงสรุปหัวข้อเรื่องดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 2.1.1 ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
 - 2.2.1 ความหมายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
 - 2.2.2 แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.1.1 ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน

มีผู้และผู้ศึกษาด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานหลากหลายสถาบันและหลายท่าน ได้ให้สรุปความหมายไว้ในมุมมองต่างๆสามารถนำมากล่าวถึงได้ดังนี้

ผจญ เฉลิมสาร (2552) กล่าวว่าในชีวิตมนุษย์นั้นส่วนแต่มีการทำงานเป็นส่วนประกอบหลักและมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิต มนุษย์ใช้เวลาหนึ่งในสามส่วนไปกับการทำงาน ดังนั้นการทำงานจึงเป็นตัวบ่งชี้คุณค่าและคุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมาจากการเก็บเกี่ยวประสบการณ์ แสวงหาปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์อันดีรวมถึงพบปะสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ยังได้จำแนกความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็นแบบทางกว้างและทางแคบ ได้แก่

1) คุณภาพชีวิตในการทำงานทางกว้างหมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อชีวิตการทำงาน ได้แก่ ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ ค่าจ้าง ปัจจัยเหล่านี้ทำให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับบุคลากร

2) คุณภาพชีวิตในการทำงานทางแคบหมายถึง ผลลัพธ์ที่ส่งผลกระทบต่อบุคลากร เช่น ลักษณะงานและการปรับปรุงภายในขององค์กร บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ เสนอความคิดเห็น และร่วมแก้ไขปัญหาสำคัญที่เกี่ยวข้องกับส่วนงาน

จำลักษณะ ขุนพลแก้ว (2556) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าคือสิ่งที่สะท้อนความพึงพอใจและความผูกพันซึ่งเป็นผลมาจากการดูแล เอาใจใส่ และให้ความสำคัญต่อบุคลากรจากองค์การในฐานะที่เป็นทรัพยากรล้ำค่าสูงสุดในการขับเคลื่อนองค์การไปข้างหน้า ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี เป็นที่พึงพอใจแก่บุคลากรและมีระบบ กระบวนการทำงานที่เหมาะสมตามลักษณะงานนั้น ๆ ตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสามารถประเมินได้จากอัตราการเข้า-ออกของบุคลากร

ขวัญตา พระธาตุ (2554) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานคือปัจจัยที่ครอบคลุมทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งมีเป้าหมายหลักร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในองค์การคือต้องการลดความตึงเครียดของสภาพจิตใจ และเพิ่มความพึงพอใจในส่วนงานที่รับผิดชอบจะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานภายในองค์การ

ดร.ปริยนุช ชัยกองเกียรติ (2558) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การประเมินปัจจัยในด้านต่าง ๆ ของงานซึ่งเกี่ยวข้องกับการสร้างและพัฒนาความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลและองค์การ

จากความหมายที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ในเบื้องต้น จึงสรุปได้ว่าการทำงานนั้นเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินชีวิตของมนุษย์นอกเหนือจากการดำเนินชีวิตส่วนตัวของแต่ละบุคคล อย่างไรก็ตามมนุษย์เราจะตระหนักว่าการทำงานนั้นช่วยส่งเสริมให้เกิดคุณภาพแก่การดำรงชีวิตหรือไม่นั้นมาจากปัจจัยส่วนบุคคลและเงื่อนไขที่แตกต่างกันออกไป โดยทั่วไปสามารถกำหนดได้จากสองมุมมองใหญ่ ๆ คือ นโยบาย หลักเกณฑ์ที่ถูกกำหนดจากองค์การ เช่น ผลประโยชน์ รายได้ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มุมมองที่สองมาจากความรู้สึกพึงพอใจส่วนบุคคล เช่น บรรยากาศที่ดีในการทำงาน เสริมสร้างสภาพจิตที่ดีระหว่างการทำงาน และมีความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนบุคคล

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Richard E. Walton (1974) ได้ทำการศึกษาและกำหนดปัจจัย 8 ประการในการชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งปัจจัยที่นำมาพิจารณาล้วนครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อการทำงานและการดำเนินชีวิตของบุคคล โดยศึกษาจากด้านสังคม ด้านสภาพแวดล้อม ด้านจิตวิทยา และด้านเศรษฐศาสตร์ ปัจจัยชี้วัดเหล่านั้นมีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบในจำนวนที่เหมาะสม เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นในลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน และเพียงพอต่อการดำรงชีพได้ตามมาตรฐานการดำรงชีวิตทั่วไป ซึ่งรวมไปถึงความพึงพอใจในจำนวนค่าตอบแทนรวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

2. สภาพแวดล้อมการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานและสุขภาพร่างกายของผู้ปฏิบัติงานได้รับการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในด้านต่าง ๆ ครบถ้วนและเหมาะสม เช่น อุปกรณ์ดับเพลิง ระบบรักษาความปลอดภัยของเวรยาม กลิ่น เสียง ความสะอาด มาตรการหรือระเบียบต่าง ๆ ในการรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสม และสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบายเอื้อต่อการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

3. พัฒนาความสามารถและศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacity) หมายถึง บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถตรงตามลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการฝึกอบรม การศึกษาต่อ การสัมมนา รวมถึงเรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ๆ ทั้งนี้เพื่อสร้างความท้าทายในการปฏิบัติงาน นำทักษะความรู้มาปรับใช้ให้การทำงานเกิดคุณภาพมากยิ่งขึ้น ในขณะที่เดียวกันผู้ปฏิบัติงานเองรู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญต่อการดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบของตน

4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน (Growth and Security) หมายถึง ส่วนงานที่บุคคลรับผิดชอบส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาความสามารถ มีความมั่นคง มีโอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นหรือมีแนวโน้มในการได้รับค่าตอบแทนเพิ่มในอนาคต นอกจากนั้นยังรวมถึงการเป็นที่ยอมรับจากเหล่าเพื่อนร่วมงานและครอบครัว ปัจจัยด้านความมั่นคงและก้าวหน้าทางการนี้ขึ้นอยู่กับความคาดหวังและความพึงพอใจแตกต่างกันของแต่ละบุคคล สามารถชีวิตได้จากกฎเกณฑ์ เช่น ความมั่นคงของกรว่าจ้าง โอกาสประสบความสำเร็จในองค์กร มีโอกาสพัฒนาความรู้ ทักษะ เพื่อขยับไปในตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น เป็นต้น

5. การบูรณาการทางสังคม หรือการร่วมงานกันภายในองค์กร (Social Interaction) หมายถึง การได้รับการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความร่วมมือในการทำงาน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและเป็นมิตรระหว่างกัน เคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เป็นส่วนหนึ่งของสังคมองค์กร สามารถชีวิตได้จากการไม่มีอคติต่อกัน ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีอิสระในการเสนอความคิดเห็น คำนิ่งถึงผลประโยชน์ขององค์กรมากกว่าพวกพ้อง ไม่แบ่งชั้นวรรณะหรือพรรคพวก ให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในทางที่ถูกต้อง เหมาะสม ติดต่อกสื่อสารกันในลักษณะเปิดเผย จริงใจต่อกัน

6. ประชาธิปไตยภายในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง ความเสมอภาคในด้านต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับตำแหน่ง ได้รับสิทธิส่วนตนอย่างเป็นธรรม เคารพสิทธิและหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละคน มีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ทุกคนต้องยึดเป็นหลักปฏิบัติเดียวกัน ให้เกียรติกันระหว่างผู้เป็นหัวหน้ากับลูกน้อง และระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันเองทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องหรืออาจจะไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมถึงเปิดใจยอมรับความคิดเห็นที่อาจจะขัดแย้งกัน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล (Total Life Space) หมายถึง การจัดแบ่งเวลาในบทบาทการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว เช่น ครอบครัว เพื่อน และอื่นๆ ให้เกิดสัดส่วนที่เหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานเองรู้สึกพึงพอใจทั้งในด้านการงานให้เกิดประสิทธิภาพ มีความก้าวหน้า และใช้เวลาส่วนตัวนอกเหนือจากเวลาทำงานให้กับสิ่งที่ตนเองให้ความสำคัญ อย่างไรก็ตามก็มีปัจจัยต่างๆ ที่สร้างความขัดแย้งกระทั่งส่งผลให้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคลขาดหายไป เช่น ความเครียดจากการทำงาน ความไม่ลงตัวด้านการจัดสรรเวลา เป็นต้น

8. ความสัมพันธ์ในลักษณะงานที่เกิดประโยชน์แก่สังคม (Social Relevance) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้รับผิชอบ หรือมีส่วนร่วมในการทำงานที่ช่วยเสริมสร้าง หรือพัฒนาสังคม ซึ่งช่วยเพิ่มคุณค่าและความภาคภูมิใจแก่ตัวผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับผิชอบ ร่วมสร้างประโยชน์แก่สังคม รวมถึงองค์การของตนเอง เช่น กิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การรณรงค์ด้านต่าง ๆ เป็นต้น

Gary Dessler (2008) ได้ศึกษาและได้ชี้แจงตัวอย่างที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าเวลาทำงานแบบยืดหยุ่นจะช่วยเสริมสร้างและสะท้อนให้เห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรได้มุมมองต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์ที่ยุติธรรมและเพียงพอ
2. ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในส่วนงานที่เกี่ยวข้องหรือรับผิชอบ
3. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
4. มีเหตุผลและยุติธรรมในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน
5. ผู้ปฏิบัติงานสามารถติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ได้อย่างเปิดกว้าง จริงใจ และเปิดเผย
6. สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ได้อย่างเต็มที่ ซึ่งส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงคุณค่าในตนเอง

Huse E. F. & Cummings T. G. (1985) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญที่เป็นองค์ประกอบให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 ด้าน ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ คือได้รับรายได้ที่เหมาะสม สอดคล้อง อยู่ในระดับมาตรฐานตามลักษณะงานและตำแหน่งงานเมื่อเปรียบเทียบกับในอุตสาหกรรมเดียวกัน
2. สภาพแวดล้อมสำหรับการทำงานที่ปลอดภัย คือเสริมสร้างสุขภาพอนามัย และไม่เสี่ยงต่ออันตราย
3. พัฒนาความสามารถและศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน คือให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานใช้ความสามารถจากงานที่หลากหลายและท้าทายเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของตน
4. ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน คือผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นที่จะได้รับความก้าวหน้าหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่ง และเป็นอาชีพที่มั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ คือความร่วมมือกัน ช่วยเหลือ คัดต่อสื่อสารกัน ระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยความ เป็นมิตร จริงใจ และเอื้ออาทรต่อกัน

6. การบริหารงานระบบประชาธิปไตย คือการมีกฎระเบียบที่เป็นธรรม เสมอภาค บุคลากรได้รับการคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคล หัวหน้ายอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เป็น ลูกน้อง

7. อีกระยะการทำงาน คือบุคลากรมีช่วงเวลาที่สมดุลระหว่างการทำงานและแบ่งเวลาในการ ใช้ชีวิตส่วนตนนอกเหนือจากเวลาทำงาน

8. ความภาคภูมิใจในองค์กร คือ บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรที่ตนเองทำงานให้ อาจ เกิดจากการได้ทำงานในองค์กรใหญ่และมีชื่อเสียง รวมถึงบุคลากรรับรู้ได้ว่าองค์กรสร้างประโยชน์ และรับผิดชอบต่อสังคม

2.2 แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

2.2.1 ความหมายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องของความรู้สึกจากตัวบุคลากรที่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัย ต่าง ๆ ที่ถูกผลักดัน โดยองค์กรมาสู่ตัวบุคลากร ดังนั้นเมื่อบุคลากรในองค์กรล้วนมีความแตกต่างกัน จากปัจจัยส่วนบุคคลจึงส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่ไม่เท่ากัน

ฟิลิซท์ พิฒน์ โภคากกุล (2555) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนให้บุคลากรเกิดให้เกิดความ ภาคภูมิใจ รู้สึกเป็นเจ้าของหรือการมีส่วนร่วมกับองค์กรช่วยเสริมสร้างให้เกิดความผูกพันต่อ องค์กรจากบุคลากร ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถเกิดขึ้นได้จากปัจจัยที่เกี่ยวข้อง หลากหลายด้านประกอบด้วย

1) วัตถุประสงค์ขององค์กร หมายถึง บุคลากรจำเป็นต้องทราบเป้าหมายหลักขององค์กร เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จตรง ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เจริญเติบโต และรุ่งเรือง ในขณะที่เดียวกันบุคลากรทุกคนคาดหวังจะ ประสบ ความสำเร็จยอมส่งผลให้เต็มใจทำงานแก่องค์กรต่อไป

2) ผลตอบแทน หมายถึง รายได้ สวัสดิการต่างๆที่บุคลากรคาดหวังจะได้รับจากการ ทำงานที่เป็นธรรม เหมาะสม และเพียงพอช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงานแก่องค์กร

3) หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง บุคลากรมีความสุข พึงพอใจในการทำงาน ร่วมกับหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ในสภาพแวดล้อมที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการ ทำงานในแต่ละวัน

4) ลักษณะงาน หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ หากไม่ถูกต้องสนองความพึงพอใจในส่วนนี้บุคลากรอาจรู้สึกเสียเวลาจากการทำงานที่ตนเองไม่ถนัดหรือไม่ชอบ

นภาพีญ โหมาศวิน (2533) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าบุคลากรมีความต้องการ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานแก่องค์กร ทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องระหว่างความต้องการของตนเองและองค์กร

David Macleod (2016) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีซึ่งช่วยส่งเสริมบุคลากรทุ่มเทและตั้งใจทำงานอย่างสุดความสามารถในแต่ละวัน มุ่งมั่นที่จําพาองค์กรไปสู่วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีแรงจูงใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จ พื้นฐานของความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากความน่าเชื่อถือ ความซื่อสัตย์ และการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

Kevin Kruse (2012) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงเป้าหมายขององค์กรเช่นกัน บุคลากรให้ความใส่ใจ ให้ความสำคัญแก่งานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ใช่เพียงแต่ทำงานเพื่อแลกกับค่าตอบแทนหรือเพียงเพื่อคาดหวังต่อการปรับเลื่อนตำแหน่ง แต่ปฏิบัติงานในนามของส่วนหนึ่งขององค์กร

Kanter R. M. (1968) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า บุคลากรมีความรู้สึกเต็มใจในการทุ่มเท มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร สามารถปรับบุคลิกภาพส่วนบุคคลให้สอดคล้อง เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของเพื่อนร่วมงานและอันหนึ่งอันเดียวกับสังคมองค์กร

Steers R. M. (1976) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ บุคลากรกับองค์กรมีความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น แสดงออกชัดเจนถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ภาควุฒิใจในการมีส่วนร่วมกับองค์กร ขอมรับค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และปฏิบัติงานอย่างเต็มใจเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

จากคำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์กรข้างต้นที่ได้นำเสนอมาจึงสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นคือรากฐานที่สำคัญต่อการธำรงรักษาบุคลากรที่รู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ ซื่อสัตย์ และภาควุฒิใจ จนรู้สึกอยากเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ขอมรับและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร มีความมุ่งมั่น ในการช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2.2 แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

Allen N.J. & Meyer J.P. (1990) ได้กล่าวถึงมิติของความผูกพันต่อองค์กรไว้ทั้งหมด 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) คือ บุคลากรเกิดความ รู้สึกผูกพันมาจากภายในส่วนบุคคล รู้สึกถึงการมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับ องค์กร ส่งผลให้บุคลากรเกิดความ รู้สึกเต็มใจและทุ่มเทแก่การทำงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) คือ ความผูกพัน ที่เกิดจากการพิจารณาต้นทุนของบุคลากรจากการทุ่มเททำงานให้แก่องค์กรกับสิ่ง ที่ต้องคัดลอก แขนกลับมาให้ ซึ่งแสดงออกมาทางการทำงานให้แก่องค์กรอย่างต่อเนื่อง ยืดยาว และไม่มองหา โอกาสในการโยกย้ายไปทำงานที่อื่น

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) คือ บุคลากรเกิดความ รู้สึกอยากตอบแทนสิ่งที่ได้รับจากองค์กร เป็นความผูกพันที่เกิดจากวัฒนธรรม ค่านิยม และบรรทัดฐานทางสังคม

Kanter R. M. (1968) ได้ชี้แจงประเภทของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประเภท ประกอบด้วย

1. ความผูกพันแบบคงอยู่อย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง บุคลากรได้ ทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจในการทำงานงานให้แก่องค์กรจนยากที่จะคิดโยกย้ายไปทำงาน ที่อื่น

2. ความผูกพันแบบยึดมั่น (Cohesion Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่ทำให้ บุคลากรยึดมั่นต่อองค์กรได้ใช้วิธีการต่างๆเพื่อกระตุ้นให้ ความผูกพันนี้เกิดขึ้น เช่น ยศ ตำแหน่ง เครื่องแบบ เป็นต้น

3. ความผูกพันแบบควบคุม (Control Commitment) หมายถึง บุคลากรถูกกระตุ้นให้เกิด ความผูกพันแบบยึดติดกับองค์กรผ่านทางค่านิยม และ วัฒนธรรมขององค์กร จึงมีพฤติกรรมส่วน บุคคลเป็นไปทางที่สอดคล้องกับที่องค์กรต้องการให้เป็น

Burke (2003) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ควรให้ความสำคัญ ควร เสริมสร้างให้เกิดขึ้นแก่องค์กรเนื่องจากช่วยส่งเสริมให้เกิดสินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพ และ ผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ ปัจจัยชีวิตความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กรมีด้วยกัน 6 ประการ ได้แก่

1. ปัจจัยด้านองค์กร (Organization) หมายถึง ภาวะความเป็นผู้นำ ค่าตอบแทน ผลประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ รวมไปถึงสินค้าและบริการ

2. ปัจจัยด้านผู้บริหาร (Executive) หมายถึง ความเสมอภาค ความสม่ำเสมอ และความ ยุติธรรมที่เป็นมาตรฐานเดียวกันแก่บุคลากรในทุกๆระดับตำแหน่ง รวมถึงการสนับสนุน ให้คำ ชี้แนะแก่บุคลากร

3. ปัจจัยด้านกลุ่มทำงาน (Quality of work) หมายถึง คุณภาพในการทำงาน ความร่วมมือ ร่วมแรงระหว่างผู้ปฏิบัติงาน และการจัดการผลปฏิบัติงาน

4. ปัจจัยด้านงานที่ได้รับมอบหมาย (Responsibility) หมายถึง ทรัพยากรหรืออุปกรณ์มีความพร้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงานแก่บุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพขั้นสุด โอกาสต่างในที่บุคลากรจะได้รับจากการทำงาน และความเครียดจากการทำงาน

5. ปัจจัยด้านอาชีพ (Occupation) หมายถึง การมีส่วนร่วม เป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน ได้รับการพัฒนา ฝึกอบรม และสามารถนำทักษะ ความรู้เหล่านั้นนำไปสู่ความก้าวหน้าทางอาชีพ

6. ปัจจัยด้านลูกค้า (Customer) หมายถึง การให้บริการลูกค้าอย่างเต็มความสามารถ ตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ หรือปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จุฑาพร กบิลพัฒน์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยรัฐบาลแห่งหนึ่ง จากการศึกษาด้านปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ รายได้ ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน และยังพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามจากปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา และ สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันนั้นส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยรวมจึงสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันและอยู่ในระดับปานกลาง

วรุณี แดบสูงเนิน (2554) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการของ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่ากลุ่มเป้าหมายผู้ซึ่งทำแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนั้นยังพบว่าตัวชี้วัดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ และพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยที่สุดคือค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง และยังพบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจคือปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยรวมจึงสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านบวกทางด้านลักษณะการบริหารงานช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

พงษ์เทพ เงาะควน (2555) ได้ศึกษาในหัวข้อความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการบินภายในประเทศแห่งหนึ่งประจำสนามบินท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมือง ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และด้านสิทธิของบุคลากรอยู่

ในระดับปานกลาง และยังพบว่าระดับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตในส่วนอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ในส่วนของความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กร ด้านการทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างสุดความสามารถ และด้านความปรารถนาจะทำงานให้องค์กรต่อไปอยู่ในระดับมาก

จากการศึกษาจากปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายรับประจำเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันนั้น ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ขวัญตา พระธาตุ (2554) ได้ศึกษาในหัวข้อคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการ ของสำนักงานอัยการแห่งหนึ่งในเขตภาคใต้ของประเทศไทย จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตด้านส่วนบุคคลและด้านสังคมอยู่ในระดับสูง คุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตด้านการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น โดยรวมแล้วคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง โดยศึกษาจากปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและความรู้สึกอยู่ในระดับสูง ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องและความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลจากการศึกษาด้านปัจจัยส่วนบุคคลในด้านสถานภาพการสมรส รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุ พบว่า ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ในส่วนของเพศและระยะเวลาการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

วรวรรณ ตอวิวัฒน์ (2555) ได้ศึกษาค้นคว้าในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ข้าราชการกรมศุลกากร ที่สังกัดส่วนกลางเขตหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยมีปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความภาคภูมิใจในองค์กร มีคุณค่าและสร้างประโยชน์ทางสังคม รายได้และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล และลักษณะการบริหารความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ยังพบว่าในส่วนของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงทางอาชีพ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร และค่าตอบแทนที่แตกต่างกันส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในส่วนของปัจจัยด้านระดับการศึกษา และสถานภาพการ

สมรรถที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน จึงสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

นภวรรณ พลพินิจ (2554) ได้วิจัยในหัวข้อคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างประจำ โรงพยาบาลตำรวจ จากการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง โดยการวิเคราะห์ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยูติธรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งหมายความว่า เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยที่สุด ในส่วนของความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กร พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งทำการวิเคราะห์จากปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้ลูกจ้างประจำมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันคือ เพศ ซึ่งเพศหญิงมีความภาคภูมิใจในองค์กรมากกว่าเพศชาย และยังพบว่าปัจจัยด้านสถานภาพสมรส บุคลากรที่สมรสแล้วมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่โสดหรือหย่าร้าง ส่วนปัจจัยด้านระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ล้วนแต่ไม่ส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ โดยเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชายในด้านจิตใจ โดยรวมแล้วพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ธีรภัทร ขัตติยะหล้า (2555) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งทางภาคเหนือของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง และมีเพียง 3 ปัจจัยที่มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อยซึ่งได้แก่ค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อรายจ่ายประจำวัน ส่งเสริมสุขภาพการออกกำลังกายและในระหว่างวันบุคลากรมีเวลาออกกำลังกายอย่างเพียงพอ นอกจากนั้นยังวิเคราะห์ออกมาได้ว่าบุคลากรต้องการให้หน่วยงานจัดสวัสดิการเพิ่มขึ้นและพิจารณาขึ้นเงินเดือนอย่างยูติธรรม รวมถึงการจัดกิจกรรมการออกกำลังกายเพื่อส่งเสริมสุขภาพทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

ไพวัฒน์ วัฒนราษฎร์ (2553) ได้วิจัยในหัวข้อความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาเปรียบเทียบกรณีโรงพยาบาลขนาดใหญ่ 3 แห่งในเขตเทศบาลจังหวัดหนึ่งทางภาคอีสาน จากการศึกษาพบว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากด้านภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนในด้านอื่น ได้แก่ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป และการทำตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยจึงพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงมีอยู่ 3 ด้าน คือ ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคลและมีความมั่นคง ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมที่สามารถแสดงเอกลักษณ์ส่วนบุคคลได้ และด้านความรับผิดชอบทางสังคมต่อการกระทำขององค์กร

นอกจากนั้นผลการศึกษายังพบว่าอายุส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร หมายความว่า บุคลากรที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรเยอะตามไปด้วย

อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551) ได้ทำการวิจัยในเรื่องเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย กรณีศึกษาแม่หาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่' จากการศึกษาพบว่า พิจารณาจากปัจจัยด้านระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านปัจจัยองค์กรและการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก และพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท ไทยศรีทอง จำกัด เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยมีระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

1. ประชากร
2. การสุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือในการวิจัย
4. การรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นบุคลากรทั้งหมดของบริษัท ไทยศรีทอง จำกัด ซึ่งประกอบด้วยฝ่ายปฏิบัติงานและฝ่ายบริหาร รวมจำนวนทั้งสิ้น 132 คน

2. การสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามคือพนักงานทั้งหมดของบริษัท ไทยศรีทอง จำกัด รวมจำนวนทั้งสิ้น 132 คน

3. เครื่องมือในการวิจัย

3.1 ผู้วิจัยจะดำเนินการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ศึกษาการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย

1. เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

2. อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Ordinal Scale)
3. สถานภาพการสมรส ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
4. ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Ordinal Scale)
5. ระยะเวลาในการทำงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Ordinal Scale)

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
4. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
5. ด้านการทำงานร่วมกัน หรือการบูรณาการทางสังคม
6. ด้านความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร
7. ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว
8. ด้านความเกี่ยวข้องทางสังคม

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

1. ด้านความผูกพันด้านจิตใจ
2. ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร
3. ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน
- 3.2 แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน เป็นคำถามแบบเลือกตอบ โดยให้ตอบคำถามเพียงข้อเดียว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ลักษณะคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ 'ได้แก่' มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อแปลความหมายตามทฤษฎีของ Likert ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดของ Richard E. Walton และผลงานวิจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 8 ด้าน 'ได้แก่'

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
4. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
5. ด้านการทำงานร่วมกัน หรือการบูรณาการทางสังคม
6. ด้านความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร

7. ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

8. ด้านความเกี่ยวข้องทางสังคม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ลักษณะคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อแปลความหมายตามทฤษฎีของ Likert ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดของ Natalie J. Allen and John P. Meyer และผลงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความผูกพันด้านจิตใจ
2. ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร
3. ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากผู้ตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

เกณฑ์การให้คะแนน

ตอนที่ 2 และ 3 มีค่าระดับคะแนนดังนี้

5	หมายความว่า	มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายความว่า	มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
3	หมายความว่า	มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง
2	หมายความว่า	มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย
1	หมายความว่า	มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยมาก

การแปลความหมายคะแนน

ตอนที่ 2 มีการแปลความหมายจากเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

ตารางที่ 3.1 เกณฑ์การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
ในการทำงาน

คะแนนเฉลี่ย	แปลความหมาย
4.21 – 5.00 หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20 หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก
2.61 – 3.40 หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง
1.81 – 2.60 หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อย
1.0 – 1.80 หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 มีการแปลความหมายจากเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
ในการทำงาน

คะแนนเฉลี่ย	แปลความหมาย
4.21 – 5.00 หมายถึง	คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20 หมายถึง	คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมาก
2.61 – 3.40 หมายถึง	คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง
1.81 – 2.60 หมายถึง	คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับน้อย
1.0 – 1.80 หมายถึง	คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับน้อยที่สุด

4. การรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อ บริษัท ไทยศรีทอง จำกัด โดยนำหนังสือชี้แจงขอความร่วมมือพร้อมด้วยแบบสอบถามแก่ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน
2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์จำนวน 132 ชุด ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามจำนวน 132 ชุด เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

5. วิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปปัจจัยส่วนบุคคลทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. อธิบายลักษณะข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กร ของบริษัท ไทยศรีทอง จำกัด วิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. ทดสอบเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กร ของบริษัท ไทยศรีทอง จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยวิธีทางสถิติ t-test และ ANOVA F-test เมื่อเกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกรณีที่พบความแตกต่างเป็นทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี เชฟเฟ (Scheffe's Method)
4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กร ของบริษัท ไทยศรีทอง จำกัด วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Product Moment Correlation) โดยเกณฑ์ในการวัดระดับความสัมพันธ์ดังนี้

ตารางที่ 3.3 เกณฑ์ในการวัดระดับความสัมพันธ์

0.00 -0.20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมากและมีทิศทางเดียวกัน
0.21 – 0.40	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำและมีทิศทางเดียวกัน
0.41 -0.60	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางและมีทิศทางเดียวกัน
0.61 -0.80	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูงและมีทิศทางเดียวกัน
0.81 -1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมากที่สุดและมีทิศทางเดียวกัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กร ของบริษัท ไทยศรีทอง จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 113 คน และระดับบริหารงานจำนวน 19 คน ของบริษัท ไทยศรีทอง จำกัด โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้รับกลับคืน และมีความสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 132 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่าง ๆ และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยจะแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบริหารงานบริษัท ไทยศรีทอง จำกัด โดยพิจารณาจากค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัทไทยศรีทอง จำกัด โดยพิจารณาจากค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรบริษัทไทยศรีทอง จำกัด โดยพิจารณาจากค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ โดยพิจารณาจากค่า t-test และอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงาน โดยพิจารณาจากค่า F-test

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรบริษัทไทยศรีทอง จำกัด โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson ' s Correlation Coefficient)

ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อความสะดวกในการนำเสนอข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F
P	แทน	ความน่าจะเป็น
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
Sig	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกล้นสำคัญทางสถิติ
LSD	แทน	วิธีการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบริหารงานบริษัท ไทยศรีทอง จำกัด โดยพิจารณาจากค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.1 อธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานบริษัทบริษัท ไทยศรีทอง จำกัด ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	39	29.5
หญิง	93	70.5
รวม	132	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่ามีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 70.5 และเพศชาย มีจำนวนทั้งสิ้น 39 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามช่วงอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	20	15.1
25-35 ปี	93	70.5
36-45 ปี	15	11.4
46 ปีขึ้นไป	4	3.0
50 ปีขึ้นไป	0	0
รวม	132	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากจะมีอายุ 25-35 ปีมีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 70.5 รองลงมาคือ กลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 ถัดไปคือกลุ่มอายุ 36-45 ปี มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 และช่วงอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 46 ปีขึ้นไป มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน(คน)	ร้อยละ
โสด	79	59.8
สมรส	50	37.9
หย่าร้าง/หม้าย	3	2.3
รวม	132	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถาน โสดจำนวนมากที่สุดคือ 79 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 รองลงมาคือสมรส จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9 และหย่าร้าง/หม้ายมีจำนวนน้อยที่สุดคือ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	111	84
ปริญญาตรี	21	16
ปริญญาโท	0	0
ปริญญาเอก	0	0
รวม	132	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุดคือ 111 คน คิดเป็นร้อยละ 84 และรองลงมาหรือน้อยที่สุดคือระดับการศึกษาปริญญาตรีมีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 16

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	26	19.7
5- น้อยกว่า 10 ปี	75	56.8
10- น้อยกว่า 15 ปี	17	12.9
15 ปี ขึ้นไป	14	10.6
รวม	132	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานระหว่าง 5 ปี แต่น้อยกว่า 10 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 75 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 รองลงมาคือมีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 อายุงาน 10 - น้อยกว่า 15 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 และกลุ่มที่น้อยที่สุดคือผู้ที่มีอายุงาน 15 ปี ขึ้นไป คือ 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัทไทยศรีทอง จำกัด โดยพิจารณาจากค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2.1 อธิบายข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบริษัทไทยศรีทอง จำกัด มหาชน ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.40 โดยด้านความเกี่ยวข้องทางสังคมเห็นด้วยสูงที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วยมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รองลงมาคือด้านความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร การทำงานร่วมกัน หรือการบูรณาการทางสังคม สามารถพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สามารถพัฒนาความสามารถของบุคคล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87, 3.40, 3.36, 3.26, 3.16 และ 3.12 ตามลำดับ

เมื่อผู้วิจัยทำการตรวจสอบการกระจายข้อมูล โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.32 - 0.67 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า ด้านความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร มีการกระจายตัวมากที่สุดค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 รองลงมาคือ ด้านความเกี่ยวข้องทางสังคม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสามารถพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการทำงานร่วมกัน หรือการบูรณาการทางสังคม และด้านความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.33, 0.34, 0.40, 0.49, 0.54, 0.55 และ 0.67 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.6 ถึงตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					\bar{X} ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	ระดับความคิดเห็น							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม								
1.1 ท่านได้รับอัตรา								
ค่าตอบแทนที่ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	0 (0.00)	67 (49.2)	65 (50.8)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.5	0.5	มาก
1.2 อัตรา								
ค่าตอบแทนที่ได้ สอดคล้องกับ สถานะเศรษฐกิจใน ปัจจุบัน	0 (0.00)	0 (0.00)	70 (47)	62 (53)	0 (0.00)	2.5	0.5	น้อย
1.3 อัตรา								
ค่าตอบแทนที่ท่าน ได้รับยุติธรรมเมื่อ เปรียบเทียบกับผู้ ร่วมวิชาชีพที่มี ลักษณะงาน ใกล้เคียงและ คล้ายคลึงกัน	0 (0.00)	50 (37.9)	82 (62.1)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.37	0.48	มาก
รวม						3.12	0.49	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการ

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					\bar{X} ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	ระดับความคิดเห็น							
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
2.สภาพแวดล้อมการทำงานที่								
ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ								
2.1 สถานที่								
ทำงานของท่านมี	0	0	127	5	0	2.96	0.19	ปาน กลาง
อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆที่มี	(0.00)	(0.00)	(96.2)	(3.8)	(0.00)			
คุณภาพและไม่ เป็นอันตรายต่อ การทำงาน								
2.2 สถานที่								
ทำงานของท่าน	0	20	112	0	0	3.15	0.35	มาก
ให้ความใส่ใจต่อ ความปลอดภัย ของสถานที่ ทำงาน	(0.00)	(15.2)	(84.8)	(0.00)	(0.00)			
2.3 สถานที่								
ทำงานของท่านมี	0	110	20	2	0	3.8	0.42	มาก
การติดตั้ง สัญลักษณ์เพื่อ ป้องกันการเกิด อุบัติเหตุ	(0.00)	(83.3)	(15.1)	(1.5)	(0.00)			
2.4 สถานที่								
ทำงานของท่านมี	0	20	109	3	0	3.12	0.39	มาก
ความสะอาด และ ให้ความใส่ใจต่อ สุขภาพอนามัย ของพนักงาน	(0.00)	(15.2)	(82.5)	(2.3)	(0.00)			
รวม						3.26	0.34	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสามารถพัฒนาความสามารถของบุคคล

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					\bar{X} ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	ระดับความคิดเห็น							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
3. ด้านสามารถพัฒนาความสามารถของบุคคล								
3.1 ท่านได้รับการสนับสนุนในการเข้าฝึกอบรมสัมมนาหรือไปศึกษาดูงานในหน่วยงานอื่นๆ								
ท่านมีการส่งเสริม	0	20	112	0	0	3.15	0.35	ปานกลาง
และสนับสนุนให้นำความคิดเห็นใหม่ๆมาปรับปรุงในการทำงาน เช่น ให้แสดงความคิดเห็นได้	(0.00)	(15.2)	(84.8)	(0.00)	(0.00)			
3.2 องค์กรของท่านมีการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของบุคลากรในการทำงาน								
ท่านมีการส่งเสริม	0	107	20	5	0	3.77	0.5	มาก
และสนับสนุนให้นำความคิดเห็นใหม่ๆมาปรับปรุงในการทำงาน เช่น ให้แสดงความคิดเห็นได้	(0.00)	(81.1)	(15.2)	(3.8)	(0.00)			
3.3 องค์กรของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดเห็นใหม่ๆมาปรับปรุงในการทำงาน เช่น ให้แสดงความคิดเห็นได้								
รวม						3.36	0.40	ปานกลาง

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					\bar{X} ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	ระดับความคิดเห็น							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน								
4.1 ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำงานนั้น								
ประสบความสำเร็จ	0 (0.00)	49 (37.1)	80 (60.6)	3 (2.3)	0 (0.00)	3.35	0.52	ปานกลาง
4.2 พนักงานทุกคนมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง								
ดี	0 (0.00)	0 (0.00)	70 (53)	62 (47)	0 (0.00)	2.53	0.5	น้อย
4.3 องค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานของท่านอย่างเป็นธรรม								
ดี	0 (0.00)	60 (45.4)	63 (47.7)	9 (6.8)	0 (0.00)	3.39	0.61	ปานกลาง
รวม						3.09	0.54	ปานกลาง

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานร่วมกัน หรือการบูรณาการทางสังคม

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					\bar{X} ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	ระดับความคิดเห็น							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
5. การทำงานร่วมกัน หรือการบูรณาการทางสังคม								
5.1 องค์กรของ								
ท่านมีความเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันเป็นทีม	0	70	53	9	0	3.46	0.62	มาก
	(0.00)	(53)	(40.2)	(6.8)	(0.00)			
5.2 องค์กรของ								
ท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ สร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในหน่วยงาน	0	96	27	9	0	3.65	0.60	มาก
	(0.00)	(72.7)	(20.5)	(6.8)	(0.00)			
5.3 ท่านได้รับ								
โอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0	20	106	6	0	3.11	0.43	ปานกลาง
	(0.00)	(15.2)	(80.3)	(4.5)	(0.00)			
รวม						3.40	0.55	ปานกลาง

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร

จำนวนคน (ร้อยละ)									
ระดับความคิดเห็น									
รายการ	มาก		ปานกลาง		น้อย		\bar{X} ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	ที่สุด	มาก	กลาง	น้อย	ที่สุด				
6. ด้านความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร									
6.1 องค์กรของท่านมีความเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันเป็นทีม									
6.1 องค์กรของท่านมีความเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันเป็นทีม	0	50	82	0	0	3.37	0.48	ปานกลาง	
	(0.00)	(37.9)	(62.1)	(0.00)	(0.00)				
6.2 องค์กรของท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ สร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในหน่วยงาน									
6.2 องค์กรของท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ สร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในหน่วยงาน	45	79	8	0	0	4.28	0.57	มากที่สุด	
	(34.1)	(59.8)	(6.1)	(0.00)	(0.00)				
6.3 ท่านได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม									
6.3 ท่านได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม	62	6	64	0	0	3.98	0.98	มาก	
	(47)	(4.5)	(48.5)	(0.00)	(0.00)				
รวม						3.87	0.67	มาก	

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					\bar{X} ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	ระดับความคิดเห็น							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
7. ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว								
7.1 องค์กรของท่านให้								
ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอ และมีวันหยุดที่เพียงพอ	0	50	82	0	0	3.37	0.48	ปานกลาง
	(0.00)	(37.9)	(62.1)	(0.00)	(0.00)			
7.2 ภาระงานที่ท่านได้รับคิดชอบในปัจจุบันไม่ก่อให้เกิดความกดดัน ส่งผลต่อความเครียดทั้งในด้านสุขภาพและสภาพจิตใจ								
ท่านได้	0	9	123	0	0	3.07	0.25	ปานกลาง
	(0.00)	(6.8)	(93.2)	(0.00)	(0.00)			
7.3 ท่านรู้สึกพอใจกับเวลาในการทำงาน และเวลาวางส่วนตัวกับเวลาของครอบครัว								
ท่านรู้สึกพอใจกับเวลาในการทำงาน และเวลาวางส่วนตัวกับเวลาของครอบครัว	0	7	125	0	0	3.05	0.22	ปานกลาง
	(0.00)	(5.3)	(94.7)	(0.00)	(0.00)			
รวม						3.16	0.32	ปานกลาง

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องทางสังคม

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					\bar{X} ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	ระดับความคิดเห็น							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
8. ความเกี่ยวข้องทางสังคม								
8.1 องค์กรของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่างๆ เช่น								
ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ/บริจาคโลหิต	0 (0.00)	112 (84.8)	20 (15.2)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.85	0.36	มาก
8.2 องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับสาธารณะประโยชน์และการรักษาสิ่งแวดล้อม								
รวม						3.97	0.33	มาก

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

รายการ	\bar{X} ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ความเกี่ยวข้องทางสังคม	3.97	0.33	เห็นด้วยมาก	(1)
ความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร	3.87	0.67	เห็นด้วยมาก	(2)
การทำงานร่วมกัน หรือการบูรณาการทางสังคม	3.40	0.55	เห็นด้วยปานกลาง	(3)
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.36	0.4	เห็นด้วยมาก	(4)
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ	3.26	0.34	เห็นด้วยปานกลาง	(5)
ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.16	0.32	เห็นด้วยปานกลาง	(6)
ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.12	0.49	เห็นด้วยปานกลาง	(7)
สามารถพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.09	0.54	เห็นด้วยปานกลาง	(8)
รวม	3.40	0.46	เห็นด้วยปานกลาง	

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรบริษัทไทยศรีทอง จำกัด โดยพิจารณาจากค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 โดยความผูกพันด้านจิตใจเห็นด้วยอยู่ในระดับสูงสุด ซึ่งอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 รองลงมาคือ ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวซึ่งอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรมีความเห็นด้วยต่ำสุด อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

เมื่อทำการตรวจสอบการกระจายของข้อมูล โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่ามีค่าอยู่ในระหว่าง 0.42 - 0.78 โดยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมมีค่าเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรจะมีการกระจายตัวมากที่สุด ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 รองลงมาคือ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ และด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 และ 0.42 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.15 ถึงตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านจิตใจ

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					\bar{X} ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	มาก		ปานกลาง		น้อย			
	ที่สุด	มาก	น้อย	ที่สุด	น้อย			
1. ความผูกพันด้านจิตใจ								
1.1 ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งและมีส่วนร่วมในองค์กร								
ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งและมีส่วนร่วมในองค์กร	0 (0.00)	20 (15.2)	111 (84.1)	1 (0.8)	0 (0.00)	3.14	0.37	ปานกลาง
1.2 ท่านมีความจงรักภักดีและเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร								
ท่านมีความจงรักภักดีและเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร	0 (0.00)	70 (53)	62 (47)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.53	0.50	มาก
1.3 ท่านพร้อมทุ่มเทอย่างสุดความสามารถในการทำงานเพื่อองค์กร								
ท่านพร้อมทุ่มเทอย่างสุดความสามารถในการทำงานเพื่อองค์กร	0 (0.00)	70 (53)	60 (45.5)	2 (1.5)	0 (0.00)	3.52	0.53	มาก
รวม						3.39	0.47	ปานกลาง

ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อ
องค์กรด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					\bar{X} ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	ระดับความคิดเห็น							
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร								
2.1 ท่านมีความ เต็มใจที่จะ ทำงานในบริษัท แห่งนี้ไปตลอด ชีวิตการทำงาน	0 (0.00)	20 (15.1)	50 (37.9)	62 (47)	0 (0.00)	4.09	0.92	มาก
2.2 ท่านมา ทำงานอย่าง ต่อเนื่องในทุก วัน เปรียบ เสมือนองค์กร แห่งนี้ที่บ้าน หลังที่สอง	50 (37.9)	20 (15.1)	62 (47)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.91	0.92	มาก
2.3 องค์กรแห่ง นี้มีความหมาย ต่อท่านโดยไม่ว่า คิดจะเปลี่ยนที่ ทำงาน	0 (0.00)	70 (53)	62 (47)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.53	0.50	มาก
รวม						3.84	0.78	มาก

ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวนความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อ
องค์การด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					\bar{X} ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	ระดับความคิดเห็น							
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
3. ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว								
3.1 องค์การของท่านให้								
ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอ และมีวันหยุดที่เพียงพอ	0 (0.00)	20 (15.2)	112 (84.8)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.15	0.36	ปาน กลาง
3.2 ภาระงานที่ท่านได้รับผิดชอบในปัจจุบันไม่ก่อให้เกิดความกดดัน ส่งผลต่อความเครียดทั้งในด้านสุขภาพและสภาพจิตใจ								
ท่านรู้สึกพอใจกับเวลาในการทำงาน และเวลาว่างส่วนตัวกับเวลาของครอบครัว	0 (0.00)	67 (15.1)	62 (47)	3 (0.00)	0 (0.00)	3.48	0.54	มาก
3.3 ท่านรู้สึกพอใจกับเวลาในการทำงาน และเวลาว่างส่วนตัวกับเวลาของครอบครัว								
รวม						3.50	0.42	มาก

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร

รายการ	\bar{X} ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ความผูกพันด้านจิตใจ	3.39	0.47	เห็นด้วยปานกลาง	(1)
2. ความสมดุลระหว่างการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	3.36	0.42	เห็นด้วยปานกลาง	(2)
3. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับ องค์กร	3.26	0.78	เห็นด้วยปานกลาง	(3)
รวม	3.34	0.57	เห็นด้วยปานกลาง	

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ โดยพิจารณาจากค่า t-test และ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงาน โดยพิจารณาจากค่า F-test

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานที่ 1 ไว้ดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันของบริษัทไทยศรีทอง จำกัด

สมมติฐานที่ 1.1 เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทยศรีทอง จำกัด แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า t-test

ตารางที่ 4.19 แสดงสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามเพศที่แตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ		T	Sig
	ชาย (n=39)	หญิง (n=93)		
	Mean (S.D.)	Mean (S.D.)		
ด้านความผูกพันด้านจิตใจ				
1. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งและมีส่วนร่วมในองค์กร	3.13 (0.339)	3.16 (0.370)	0.480	0.632
2. ท่านมีความจงรักภักดีและเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร	3.56 (0.502)	3.52 (0.502)	0.501	0.618
3. ท่านพร้อมทุ่มเทอย่างสุดความสามารถในการทำงานเพื่อองค์กร	3.56 (0.502)	3.52 (0.502)	0.501	0.618
ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร				
4. ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานในบริษัทแห่งนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน	4.10 (0.946)	4.13 (0.912)	0.734	0.464
5. ท่านมาทำงานอย่างต่อเนื่องในทุกวัน เปรียบเสมือนองค์กรแห่งนี้ที่บ้านหลังที่สอง	4.00 (0.946)	3.87 (0.912)	0.734	0.464
6. องค์กรแห่งนี้มีความหมายต่อท่านโดยไม่คิดจะเปลี่ยนที่ทำงาน	3.56 (0.502)	3.52 (0.502)	0.501	0.618
ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน				
7. ท่านเกิดความรู้สึกอยากตอบแทนสิ่งที่ได้รับจากองค์กร	3.13 (0.339)	3.16 (0.370)	0.480	0.632
8. ท่านยึดมั่นกับองค์กรผ่านทางค่านิยม และประเพณีขององค์กร	3.56 (0.502)	3.52 (0.502)	0.501	0.618
9. ท่านมีพฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปทางที่สอดคล้องกับที่องค์กรต้องการให้เป็น	3.87 (0.339)	3.84 (0.370)	0.501	0.618
ความผูกพันต่อองค์กร	3.592 (0.246)	3.572 (0.240)	0.439	0.660

*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานที่มีเพศต่างกัน จะพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยภาพรวมซึ่งมี ค่ามากกว่า 0.05 พบว่า เพศที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 อายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยศรีทอง จำกัด แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า F-test

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานที่มีอายุ ต่างกัน

ความผูกพันต่อ องค์กร	อายุ					F	Sig
	ต่ำกว่า 20 ปี (n=20)	20 – 30 ปี (n=93)	31 – 40 ปี (n=15)	40 – 50 ปี (n=4)	50 ปี ขึ้นไป (n=0)		
	Mean (S.D.)	Mean (S.D.)	Mean (S.D.)	Mean (S.D.)	Mean (S.D.)		
ด้านความผูกพันด้านจิตใจ							
1. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งและมีส่วนร่วมในองค์กร	3.15 (0.366)	3.161 (0.369)	3.133 (0.351)	3.00 (0.00)	-	0.267	0.848
2. ท่านมีความจงรักภักดีและเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร	3.65 (0.489)	3.516 (0.502)	3.4 (0.507)	3.75 (0.50)	-	1.000	0.395
3. ท่านพร้อมทุ่มเทอย่างสุดความสามารถในการทำงานเพื่อองค์กร	3.65 (0.489)	3.516 (0.502)	3.4 (0.507)	3.75 (0.5)	-	1.000	0.395
รวม	3.483 (0.381)	3.390 (0.413)	3.288 (0.434)	3.5 (0.333)	-	0.737	0.531

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ความผูกพันต่อ องค์กร	อายุ					F	Sig
	ต่ำกว่า 20 ปี (n=20)	20 – 30 ปี (n=93)	31 – 40 ปี (n=15)	40 – 50 ปี (n=4)	50 ปี ขึ้นไป (n=0)		
	Mean (S.D.)	Mean (S.D.)	Mean (S.D.)	Mean (S.D.)	Mean (S.D.)		
ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร							
4. ท่านมีความเต็มใจที่ จะทำงานในบริษัท แห่งนี้ไปตลอดชีวิต การทำงาน	3.85 (0.933)	4.129 (0.911)	4.333 (0.899)	3.5 (1.00)	-	1.420	0.239
5. ท่านมาทำงานอย่าง ต่อเนื่องในทุกวัน เปรียบเสมือนองค์กร แห่งนี้เป็นบ้านหลังที่ สอง	4.15 (0.933)	3.870 (0.911)	3.666 (0.899)	4.5 (1.00)	-	1.420	0.239
6. องค์กรแห่งนี้มี ความหมายต่อท่าน โดยไม่คิดจะเปลี่ยนที่ ทำงาน	3.65 (0.489)	3.516 (0.502)	3.4 (0.507)	3.75 (0.50)	-	1.000	0.395
รวม	3.883 (0.163)	3.838 (0.167)	3.8 (0.169)	3.916 (0.166)	-	1.000	0.395

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ความผูกพันต่อ องค์กร	อายุ					F	Sig
	ต่ำกว่า 20 ปี (n=20)	20 – 30 ปี (n=93)	31 – 40 ปี (n=15)	40 – 50 ปี (n=4)	50 ปี ขึ้นไป (n=0)		
	Mean (S.D.)	Mean (S.D.)	Mean (S.D.)	Mean (S.D.)	Mean (S.D.)		
ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน							
7. ท่านเกิดความรู้สึก อยากตอบแทนสิ่งที่ ได้รับจากองค์กร	3.15 (0.366)	3.161 (0.369)	3.133 (0.351)	3.00 (0.00)	-	0.267	0.848
8. ท่านยึดมั่นกับ องค์กรผ่านทาง ค่านิยม และประเพณี ขององค์กร	3.65 (0.489)	3.516 (0.502)	3.4 (0.507)	3.75 (0.50)	-	1.000	0.395
9. ท่านมีพฤติกรรม ส่วนบุคคลเป็นไปทาง ที่สอดคล้องกับที่ องค์กรต้องการให้ เป็น	3.85 (0.366)	3.838 (0.369)	3.866 (0.351)	4.00 (0.00)	-	0.267	0.848
รวม	3.516 (0.201)	3.491 (0.181)	3.466 (0.169)	3.583 (0.166)	-	0.539	0.655
ความผูกพันต่อ องค์กร	3.627 (0.225)	3.573 (0.243)	3.518 (0.254)	3.666 (0.222)	-	0.774	0.510

*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีอายุต่างกัน พบว่า อายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพการสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทยศรีทอง จำกัด แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า F-test

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กร	สถานภาพสมรส			F	Sig
	โสด	สมรส	หม้าย/ หย่าร้าง		
	(n=79)	(n=50)	(n=3)		
	Mean (S.D.)	Mean (S.D.)	Mean (S.D.)		
ด้านความผูกพันด้านจิตใจ					
1. ท่านรู้สึกที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งและมีส่วนร่วมใน องค์กร	3.164 (0.373)	3.12 (0.328)	3.333 (0.577)	0.622	0.538
2. ท่านมีความจงรักภักดีและเต็มใจอุทิศตนให้กับ องค์กร	3.569 (0.498)	3.46 (0.503)	3.666 (0.577)	0.844	0.432
3. ท่านพร้อมทุ่มเทอย่างสุดความสามารถในการ ทำงานเพื่อองค์กร	3.569 (0.498)	3.46 (0.503)	3.666 (0.577)	0.844	0.432
รวม	3.430 (0.403)	3.333 (0.409)	3.555 (0.509)	1.101	0.335
ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร					
4. ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานในบริษัทแห่งนี้ ไปตลอดชีวิตการทำงาน	4.025 (0.919)	4.2 (0.925)	4.00 (1.00)	0.563	0.570
5. ท่านมาทำงานอย่างต่อเนื่องในทุกวัน เปรียบเสมือนองค์กรแห่งนี้เป็นบ้านหลังที่สอง	3.974 (0.919)	3.8 (0.925)	4.00 (1.00)	0.563	0.570
6. องค์กรแห่งนี้มีความหมายต่อท่านโดยไม่คิด จะเปลี่ยนที่ทำงาน	3.569 (0.498)	3.46 (0.503)	3.666 (0.577)	0.212	0.844
รวม	3.856 (0.166)	3.82 (0.167)	3.888 (0.192)	0.671	0.512

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	สถานภาพสมรส			F	Sig
	โสด	สมรส	หม้าย/ หย่าร้าง		
	(n=79)	(n=50)	(n=3)		
	Mean (S.D.)	Mean (S.D.)	Mean (S.D.)		
ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน					
7. ท่านเกิดความรู้สึกอยากตอบแทนสิ่งที่ได้รับ จากองค์กร	3.164 (0.373)	3.12 (0.328)	3.333 (0.577)	0.081	0.622
8. ท่านยึดมั่นกับองค์กรผ่านทางค่านิยมและ ประเพณีขององค์กร	3.569 (0.498)	3.46 (0.503)	3.666 (0.577)	0.844	0.432
9. ท่านมีพฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปทางที่ สอดคล้องกับที่องค์กรต้องการให้เป็น	3.83 (0.373)	3.88 (0.328)	3.666 (0.577)	0.622	0.538
รวม	3.506 (0.183)	3.473 (0.179)	3.555 (0.192)	0.671	0.512
ความผูกพันต่อองค์กร	3.597 (0.239)	3.542 (0.241)	3.666 (0.293)	1.017	0.364

*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน พบว่าสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทยศรีทอง จำกัด แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า F-test

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษา				F	Sig
	ต่ำกว่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก		
	ปริญญาตรี					
	(n=111)	(n=21)	(n=0)	(n=0)		
	Mean	Mean	Mean	Mean		
	(S.D.)	(S.D.)	(S.D.)	(S.D.)		
ด้านความผูกพันด้านจิตใจ						
1. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งและมีส่วนร่วมในองค์กร	3.153 (0.361)	3.142 (0.358)	-	-	0.014	0.904
2. ท่านมีความจงรักภักดีและเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร	3.531 (0.501)	3.523 (0.511)	-	-	0.004	0.948
3. ท่านพร้อมทุ่มเทอย่างสุดความสามารถในการทำงานเพื่อองค์กร	3.531 (0.501)	3.523 (0.511)	-	-	0.004	0.948
รวม	3.577 (0.241)	3.582 (0.245)	-	-	0.000	0.996
ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร						
4. ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานในบริษัทแห่งนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน	3.531 (0.501)	4.090 (0.919)	-	-	0.000	0.981
5. ท่านมาทำงานอย่างต่อเนื่องในทุกวันเปรียบเสมือนองค์กรแห่งนี้เป็นบ้านหลังที่สอง	3.909 (0.919)	3.904 (0.943)	-	-	0.000	0.981
6. องค์กรแห่งนี้มีความหมายต่อท่านโดยไม่คิดจะเปลี่ยนที่ทำงาน	3.531 (0.501)	3.523 (0.511)	-	-	0.004	0.948
รวม	3.843 (0.167)	3.841 (0.170)	-	-	0.004	0.948

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษา				F	Sig
	ต่ำกว่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก		
	ปริญญาตรี					
	(n=111)	(n=21)	(n=0)	(n=0)		
	Mean	Mean	Mean	Mean		
	(S.D.)	(S.D.)	(S.D.)	(S.D.)		
ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน						
7. ท่านเกิดความรู้สึกอยากตอบแทน สิ่งที่ได้รับจากองค์กร	3.153 (0.361)	3.142 (0.358)	-	-	0.014	0.904
8. ท่านยึดมั่นกับองค์กรผ่านทาง ค่านิยม และประเพณีขององค์กร	3.531 (0.501)	3.523 (0.511)	-	-	0.004	0.948
9. ท่านมีพฤติกรรมส่วนบุคคล เป็นไปทางที่สอดคล้องกับที่ องค์กรต้องการให้เป็น	3.846 (0.361)	3.857 (0.358)	-	-	0.014	0.904
รวม	3.492 (0.184)	3.507 (0.170)	-	-	0.126	0.722
ความผูกพันต่อองค์กร	3.577 (0.241)	3.582 (0.245)	-	-	0.005	0.938

*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 ระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทยศรีทอง จำกัด แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่า F-test

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระยะเวลาในการทำงาน				F	Sig
	น้อยกว่า 5 ปี (n=26)	5- 10 ปี (n=75)	10- 15 ปี (n=17)	15 ปีขึ้นไป (n=14)		
	Mean (S.D.)	Mean (S.D.)	Mean (S.D.)	Mean (S.D.)		
ด้านความผูกพันด้านจิตใจ						
1. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งและมี ส่วนร่วมในองค์กร	3.038 (0.196)	3.146 (0.356)	3.294 (0.469)	3.214 (0.4258)	1.931	0.127
2. ท่านมีความจงรักภักดีและเต็มใจ อุทิศตนให้กับองค์กร	3.461 (0.508)	3.56 (0.499)	3.529 (0.514)	3.5 (0.518)	0.263	0.851
3. ท่านพร้อมทุ่มเทอย่างสุด ความสามารถในการทำงานเพื่อ องค์กร	3.461 (0.508)	3.56 (0.499)	3.529 (0.514)	3.5 (0.518)	0.263	0.851
รวม	3.320 (0.358)	3.417 (0.399)	3.431 (0.482)	3.380 (0.468)	0.411	0.745
ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร						
4. ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานใน บริษัทแห่งนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน	4.115 (0.993)	4.026 (0.929)	4.235 (0.831)	4.214 (0.892)	0.346	0.791
5. ท่านมาทำงานอย่างต่อเนื่องในทุกวัน เปรียบเสมือนองค์กรแห่งนี้ที่บ้าน หลังที่สอง	3.884 (0.993)	3.973 (0.929)	3.764 (0.831)	3.785 (0.892)	0.346	0.791
6. องค์กรแห่งนี้มีความหมายต่อท่าน โดยไม่ได้คิดจะเปลี่ยนที่ทำงาน	3.461 (0.508)	3.56 (0.499)	3.529 (0.514)	3.5 (0.518)	0.263	0.851
รวม	3.820 (0.169)	3.853 (0.166)	3.843 (0.171)	3.833 (0.172)	0.263	0.851

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

	ระยะเวลาในการทำงาน				F	Sig
	น้อยกว่า 5 ปี (n=26)	5- 10 ปี (n=75)	10- 15 ปี (n=17)	15 ปีขึ้นไป (n=14)		
ความผูกพันต่อองค์กร	Mean (S.D.)	Mean (S.D.)	Mean (S.D.)	Mean (S.D.)		
ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน						
7. ท่านเกิดความรู้สึกอยากตอบแทนสิ่ง ที่ได้รับจากองค์กร	3.038 (0.196)	3.146 (0.356)	3.294 (0.469)	3.214 (0.425)	1.931	0.127
8. ท่านยึดมั่นกับองค์กรผ่านทาง ค่านิยม และประเพณีขององค์กร	3.461 (0.508)	3.56 (0.499)	3.529 (0.514)	3.5 (0.518)	0.263	0.851
9. ท่านมีพฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไป ทางที่สอดคล้องกับที่องค์กรต้องการ ให้เป็น	3.961 (0.196)	3.853 (0.356)	3.705 (0.469)	3.785 (0.425)	1.931	0.127
รวม	3.461 (0.190)	3.511 (0.176)	3.509 (0.171)	3.452 (0.211)	0.779	0.507
ความผูกพันต่อองค์กร	3.534 (0.222)	3.594 (0.240)	3.594 (0.271)	3.555 (0.254)	0.458	0.711

*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน พบว่าระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรบริษัทไทยศรีทอง จำกัด โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน (Pearson 's Correlation Coefficient)

ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานที่ 2 ไว้ว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของบริษัทไทยศรีทอง จำกัด

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	
	r	p-value
ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.902**	0.000
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ	.385**	0.000
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	.321**	0.000
สามารถพัฒนาความสามารถของบุคคล	.848**	0.000
การทำงานร่วมกัน หรือการบูรณาการทางสังคม	-.271**	0.002
ความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร	.811**	0.000
ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	.521**	0.000
ความเกี่ยวข้องทางสังคม	-.361**	0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.24 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของบริษัทไทยศรีทอง จำกัด พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสามารถพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องทางสังคม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นด้าน การทำงานร่วมกัน หรือการบูรณาการทางสังคม พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตารางที่ 4.25 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปร	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
ปัจจัยส่วนบุคคล		
เพศ		✓
อายุ		✓
สถานภาพการสมรส		✓
ระดับการศึกษา		✓
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		✓
คุณภาพชีวิตในการทำงาน		
ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	✓	
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริม		
คุณภาพ	✓	
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	✓	
สามารถพัฒนาความสามารถของบุคคล		✓
การทำงานร่วมกัน หรือการบูรณาการทางสังคม	✓	
การควบคุมขององค์กร	✓	
ความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร	✓	
ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	✓	
ความเกี่ยวข้องทางสังคม	✓	

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาและสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานทั้งหมดภายในบริษัทไทยศรีทอง จำกัด ซึ่งสามารถสรุปผลของการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

5.1 สรุปผลการวิจัย

1. สรุปข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัทไทยศรีทอง จำกัด

กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิงร้อยละ 70.5 มีอายุระหว่าง 25-30 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพโสด และมีอายุงาน 5- น้อยกว่า 10 ปี

2. สรุปผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบริษัทไทยศรีทอง จำกัด

ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เช่นกัน

2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) ซึ่งสามารถอธิบายเป็นรายด้าน ดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พบว่า มีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$) โดยมีเรื่อง อัตราค่าตอบแทนที่ท่านได้รับยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานใกล้เคียงและคล้ายคลึงกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.37$) และเรื่อง อัตราค่าตอบแทนที่ได้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.50$)

2) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า มีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) โดยมีเรื่อง สถานที่ทำงานของท่านมีการติดตั้งสัญลักษณ์เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.80$) และเรื่อง สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.96$)

3) ด้านด้านสามารถพัฒนาความสามารถของบุคคลพบว่า มีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) โดยมีเรื่อง องค์กรของท่านมีการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความสามารถและ

ทักษะของบุคลากรในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.77$) และเรื่อง ท่านได้รับการสนับสนุนในการเข้าฝึกอบรม สัมมนา หรือไปศึกษาดูงานในหน่วยงานอื่นๆ แลเรื่ององค์การของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ นำความคิดใหม่ๆมาปรับปรุงในการทำงาน เช่น ให้แสดงความคิดเห็นได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.15$)

4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่า มีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$) โดยมีเรื่ององค์การของท่านมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานของท่านอย่างเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.89$) และเรื่อง พนักงานทุกคนมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.53$)

5) ด้านการทำงานร่วมกัน หรือการบูรณาการทางสังคม พบว่า มีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) โดยมีเรื่อง องค์การของท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์สร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.65$) และเรื่อง ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆขององค์การอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.11$)

6) ด้านความเป็นประชาธิปไตยในองค์การ พบว่า มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.87$) โดยมีเรื่อง องค์การของท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์สร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$) และเรื่อง องค์การของท่านมีความเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.37$)

7) ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า มีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) โดยมีเรื่อง องค์การของท่านให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอ และมีวันหยุดที่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.37$) และเรื่อง ท่านรู้สึกพอใจกับเวลาในการทำงานและเวลาว่างส่วนตัวกับเวลาของครอบครัว มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.05$)

8) ด้านความเกี่ยวข้องทางสังคม พบว่า มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.97$) โดยมีเรื่อง องค์การของท่านให้ความสำคัญกับสาธารณะประโยชน์ และการรักษาสิ่งแวดล้อมอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.10$) และเรื่อง องค์การของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่างๆ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ/บริจาคโลหิต มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.85$)

2.2 ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) ซึ่งสามารถอธิบายเป็นรายด้าน ดังนี้

1) ด้านความผูกพันด้านจิตใจพบว่า มีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) โดยมีเรื่อง ท่านมีความจงรักภักดีและเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์การ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.53$) และเรื่อง ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งและมีส่วนร่วมในองค์การ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.14$)

2) ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร พบว่า มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.84$) โดยมีเรื่อง ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงาน ในบริษัทแห่งนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.09$) และเรื่อง องค์กรแห่งนี้มีความหมายต่อท่าน โดยไม่คิดจะเปลี่ยนที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.53$)

3) ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.50$) โดยมีเรื่อง ท่านรู้สึกพอใจกับเวลาในการทำงาน และเวลาว่างส่วนตัวกับเวลาของครอบครัว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.85$) และเรื่อง องค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอ และมีวันหยุดที่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.15$)

3. สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 1.1 เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทไทยศรีทอง จำกัด แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่า เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 อายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทไทยศรีทอง จำกัด แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุต่างกัน พบว่า อายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพการสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทยศรีทอง จำกัด แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน พบว่า สถานภาพการสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทยศรีทอง จำกัด แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 ระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทยศรีทอง จำกัด แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน พบว่า ระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทยศรีทอง จำกัด

สมมุติฐานที่ 2.1 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของบริษัทไทยศรีทอง จำกัด

ผลการวิเคราะห์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสามารถพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องทางสังคม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นด้านการทำงานร่วมกัน หรือการบูรณาการทางสังคม พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กร ของบริษัทไทยศรีทอง จำกัด สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการทำงาน มีประเด็นในการอภิปรายตามลำดับดังต่อไปนี้

ด้านเพศ เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการทำการศึกษาและวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากเพศที่ต่างกันย่อมมีการแสดงออกทางพฤติกรรมที่แตกต่างกัน จึงส่งผลให้มีกระบวนการทางด้านความคิดแตกต่าง ทักษะคิด และยังรวมถึงความคาดหวังและความพึงพอใจหรือความสนใจที่แตกต่างกันด้วย จึงทำให้สนใจศึกษาว่าเพศต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันหรือไม่

จากผลการศึกษา พบว่า เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่ก็ยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของ พงศกร เผ่าไพโรจนกร (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อาจกล่าวได้ว่าปัจจุบันในเรื่องของสิทธิทางเพศมีความเท่าเทียมไม่แตกต่างกันเลย การแบ่งแยกทางเพศลดลงกว่าในอดีต และอาจเกิดจากสังคมมีการปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ให้การยอมรับและเปิดโอกาสให้ทั้งเพศหญิงและชายอย่างเป็นธรรมมากขึ้น จึงทำให้บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิง ในองค์กรนั้น มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้เพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ด้านอายุ หากพิจารณาจากอายุของบุคลากรที่มีอายุมากอาจเกิดความรู้สึกยึดติด หรือรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้มาก เนื่องจากโอกาสในการมองหางานในองค์กรอื่น น้อยกว่าบุคลากรที่ยังมีอายุน้อย ในขณะที่บุคลากรที่อายุน้อยยังมีเวลาในการเก็บเกี่ยวประสบการณ์อีกมากมายและเลือกจะสร้างโอกาสใหม่ๆให้ตนเองเสมออย่างไม่หยุดนิ่งอยู่เพียงแค่องค์กรเดียว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่าอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันหรือไม่

จากผลการศึกษา พบว่า อายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่ก็ยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทไคกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อาจกล่าวได้ว่าช่วงอายุที่แตกต่างกันของบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้ต้องการเดียวไม่ได้มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อาจเกิดจากการหล่อหลอมและซึมซับค่านิยม วัฒนธรรม องค์กร และได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันอย่างเสมอภาคโดยไม่มีปัจจัยด้านอายุเข้ามาเกี่ยวข้อง จึงทำให้บุคลากรที่ช่วงอายุแตกต่างกัน ในองค์กรนั้น มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

ด้าน ระดับการศึกษา บุคคลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันย่อมมีพื้นฐาน ความรู้ ความสามารถ และกระบวนการทางความคิดแตกต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลต่อความรู้สึกเฉพาะตัวบุคคล ในการเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงย่อมมีความกระตือรือร้น และพร้อมสำหรับโอกาสใหม่ๆ ที่เข้ามาเสมอ หรือในอีกแง่หนึ่งอาจแตกต่างกัน ในส่วนของความเชื่อมั่นในตนเองสูงเมื่อมีระดับการศึกษาที่สูง จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่าระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันหรือไม่

จากผลการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่ก็ยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทไคกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อาจกล่าวได้ว่าองค์ความรู้จากการศึกษาเล่าเรียนที่แตกต่างกัน ไม่ได้เป็นตัวกำหนดความรู้สึกด้านความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคล หรือในอีกแง่มุมหนึ่งคือในปัจจุบันหลายองค์การเลิกจะพิจารณาความรู้ ความสามารถของบุคลากรจากผลงาน การปรับตัว ความสามารถในการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาเฉพาะหน้ามากกว่าจะพิจารณาหรือตัดสินใจระดับการศึกษา จึงทำให้บุคลากรที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน นั้นมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านสถานภาพการสมรส เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านสถานภาพของบุคคลแล้วการที่บุคคลมีสถานภาพ โสด แต่งงาน หรือหย่าร้าง/หม้าย ล้วนมีความรู้สึก ความคิด และเป้าหมายในการทำงานแตกต่างกันออกไป ไม่ว่าจะเป็นภาระการเลี้ยงดูครอบครัวของบุคคลที่แต่งงาน ความมีอิสระของผู้ที่ยัง โสด ล้วนแต่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานให้แก่องค์กร ความคาดหวัง และแนวความคิดที่แตกต่างกัน จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่าสถานภาพการสมรสที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันหรือไม่

จากผลการศึกษา พบว่า สถานภาพการสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้แต่ก็ยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อาจกล่าวได้ว่าสถานภาพของบุคลากรอาจจัดอยู่ในปัจจัยส่วนบุคคลอย่างที่สุดจนไม่สามารถส่งผลต่อการสร้างหรือมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ในขณะเดียวกัน สังคมในปัจจุบันส่วนใหญ่มีการแยกแยะ ให้เกียรติ และเคารพในสิทธิส่วนบุคคลมากขึ้น จึงเกิดการแยกแยะระหว่างเรื่องงานกับส่วนตัวได้อย่างชัดเจน จึงทำให้บุคลากรที่สถานภาพแตกต่างกัน นั้นมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านระยะเวลาในการทำงาน ประสบการณ์ ความผูกพัน ผูกมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงานเอง หรือแม้แต่ความคุ้นเคยกับวัฒนธรรมขององค์กร ความรู้สึกในด้านต่างๆเหล่านั้นสามารถก่อตัวผ่านระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งล้วนแต่เป็นปัจจัยประกอบของบุคคลในการตัดสินใจด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรว่าตลอดระยะเวลาในการทำงานนั้นส่งผลให้เกิดความผูกพันมากน้อยเพียงใดตามระยะเวลาสั้นและยาว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่าระยะเวลาในการทำงาน ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันหรือไม่

จากผลการศึกษา พบว่า ระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้แต่ก็ยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของ พงศกร เผ่าไพโรจนกร (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษา

เฉพาะกรณีพนักงาน บริษัท ซีเมนส์ จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อาจกล่าวได้ว่าข้อเท็จจริงในสังคมการทำงานในปัจจุบันนั้นเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทักษะคติของพนักงานจึงเปลี่ยนตามไปด้วยเพื่อการปรับตัวให้เหมาะสม ดังนั้นการโยกย้ายสถานที่ทำงานจึงเกิดขึ้นได้ง่ายมากกว่าในอดีตและยังถูกมองเป็นเรื่องปกติของสังคมทำงาน เพื่อคว้าโอกาสในการก้าวหน้าทางสายอาชีพของตน จึงทำให้บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันนั้นมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทไทยศรีทอง จำกัด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้านประกอบไปด้วยด้าน 1. ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม 2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ 3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 4. ด้านสามารถพัฒนาความสามารถของบุคคล 5. ด้านการทำงานร่วมกัน หรือ การบูรณาการทางสังคม 6. ด้านการควบคุมขององค์กร 7. ด้านความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร 8. ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องทางสังคม มีประเด็นในการอภิปรายตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ด้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม คุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน 1. ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จากผลการวิจัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยภาพรวมแล้วระดับความเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง หากแต่ปัจจัยอัตราค่าตอบแทนที่ได้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันมีระดับความเห็นด้วยน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน 1. ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

อาจกล่าวได้ว่า การที่บุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตประจำวันอย่างเพียงพอและเป็นจำนวนที่รู้สึกพึงพอใจจะช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวไปพร้อมๆกัน เนื่องด้วยปัจจัยอัตราค่าตอบแทนที่ได้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันมีระดับความเห็นด้วยน้อยอาจเกิดจากปัจจัย 4 ในการดำรงชีวิตได้แก่ อาหาร ยา รักษาโรค ที่อยู่อาศัย และเครื่องนุ่งห่มนั้นมีราคาสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องจากสถานะเศรษฐกิจที่ค่อยข้างย่ำแย่ รายได้ในจำนวนเท่าเดิมอาจจับจ่ายใช้สอยแลกเปลี่ยนสินค้ากลับมาในจำนวนที่น้อยลง หรือคุณภาพด้อยลงเช่นกัน สิ่งเหล่านั้นล้วนแต่เป็นสิ่งจำเป็น ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ค่าตอบแทนที่ได้รับอาจไม่เพียงพอให้บุคลากรดำเนินชีวิตในระดับที่มีคุณภาพในสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ดังนั้นจึงเกิดความพึงพอใจจากผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรเปลี่ยนเป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ จากผลการวิจัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยภาพรวมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้าน สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน มีระดับความเห็นด้วยต่ำที่สุดซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ โภควิวิทและ วิรัชดาวัลย์ สวรรณมณี (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายงานคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

อาจกล่าวได้ว่า ในองค์กรที่ดำเนินกิจการด้านการผลิตซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่ต้องปฏิบัติงานกับเครื่องจักรอยู่ตลอดเวลา และมีมลพิษทางอากาศ มลพิษทางน้ำ และมลพิษทางกลิ่นในสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่เป็นประจำในทุกๆวันของการทำงานย่อมส่งผลต่อการตัดสินใจ ซึมซับแปลเปลี่ยนเป็นความรู้สึกในการเลือกปฏิบัติงานให้แก่องค์กรต่อไป ดังนั้นบุคลากรย่อมคาดหวังการได้รับการสนับสนุนการทำงานโดยการมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงานหรือมีโอกาสเกิดขึ้นได้น้อยที่สุด หากบุคลากรได้รับการตอบสนองในปัจจัยนี้อย่างครบถ้วนและมีประสิทธิภาพจะช่วยส่งผลต่อความมั่นใจในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยทั้งทางด้านสภาพแวดล้อมและสุขภาพ

ด้านการทำงานร่วมกัน หรือการบูรณาการทางสังคม คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกัน หรือการบูรณาการทางสังคม จากผลการวิจัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยภาพรวมแล้วความเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

อาจกล่าวได้ว่า การปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปด้วยดีนั้นต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานที่หลากหลายทั้งหน้าที่ และอุปนิสัย ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการร่วมมือ ร่วมแรง ในการทำงานร่วมกันของบุคลากรอย่างเป็นมิตรและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันนั้นช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความรู้สึกถึงความจริงใจระหว่างกัน เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกเต็มใจและอยากมาทำงานในแต่ละวัน และเนื่องด้วยบุคลากรล้วนแต่ต้องการการเป็นที่ยอมรับทั้งจากเพื่อนร่วมงานและฝ่ายบริหาร ซึ่งเมื่อบุคลากรเกิดความรู้สึกพอใจกับการทำงานร่วมกัน เป็นที่ยอมรับ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจึงเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน จากผลการวิจัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยภาพรวมแล้วความเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง หากแต่ปัจจัยด้านพนักงานทุกคนมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีระดับความเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีราภัทร ขัตติยะหล้า (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน

กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

อาจกล่าวได้ว่าหากบุคลากรเกิดความมั่นใจว่าตำแหน่งงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบันนั้น สามารถสร้างความมั่นคงและมีโอกาสในการก้าวหน้าทางอาชีพได้สูงในอนาคต จะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและแปลเปลี่ยนเป็นความผูกพันต่อองค์กรด้วยเช่นกัน ในส่วนของปัจจัยด้านพนักงานทุกคนมีโอกาสนในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีระดับความเห็นด้วยในระดับน้อย อาจเกิดจากโครงสร้างขององค์กรไม่ได้มีความซับซ้อนหรือระดับขั้นที่มากมาย และเนื่องด้วยบุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในส่วนของโรงงานและมีจำนวนมากจึงเกิดการแข่งขันสูง ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าคุณเองนั้นมีโอกาสน้อยในการเลื่อนตำแหน่ง

ด้านความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร จากผลการวิจัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยภาพรวมแล้วความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐศาสตร์ไชยแสง (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์

อาจกล่าวได้ว่า สังคมทำงานในปัจจุบันนั้นบุคลากรล้วนแต่ให้ความสำคัญต่อการได้รับสิทธิ และความเสมอภาคอย่างเป็นธรรม ต้องการการยอมรับในการความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ อย่างเปิดใจทั้งจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าเช่นกัน เมื่อเกิดความรู้สึกถึงความเสมอภาคและการถูกปฏิบัติที่เท่าเทียมกันจึงก่อให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถของตนเองจากหน้าที่รับผิดชอบ และเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว จากผลการวิจัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยภาพรวมแล้วความเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีราภัทร ขัตติยหัตถ์ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน

อาจกล่าวได้ว่าในปัจจุบันพนักงานส่วนใหญ่ล้วนแต่เล็งเห็นความสำคัญในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในระดับใกล้เคียงกัน ในเวลาว่างพวกเขาพร้อมทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างสุดความสามารถ เพื่อนอกเหนือจากเวลาว่างแล้วหวังจะมีเวลาพักผ่อนส่วนตัว ใช้เวลาไปกับสิ่งที่ชื่นชอบหรืออื่นๆตามความต้องการส่วนบุคคล พวกเขาตระหนักว่าในการดำเนินชีวิตนั้นงานคือสิ่งสำคัญแต่ไม่ใช่ทุกสิ่งทุกอย่างของชีวิต เพราะพนักงานทุกคนยังมีครอบครัว เพื่อนฝูง สังคมให้แบ่งปันเวลาไปให้

คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จากผลการวิจัย พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้าน ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการ

ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การทำงานร่วมกัน หรือการบูรณาการทางสังคม การควบคุมขององค์กร ความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องกับสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นด้าน สามารถพัฒนาความสามารถของบุคคลที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

อาจกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ควรจะต้องมีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากปัจจัยด้านต่าง ๆ ในการส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานให้อยู่ในระดับมากหรืออยู่ในระดับความพึงพอใจของบุคคลากรนั้นจะช่วยส่งเสริมให้บุคคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจจากผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กรจากการทุ่มเทกำลัง และความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้จนแปลเปลี่ยนเป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัยในครั้งนี้

ผลการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานที่จะนำผลการศึกษาไปใช้เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารควรให้ความสำคัญ และสนับสนุนในด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคลากรเพิ่มมากขึ้น โดยการส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมตามลักษณะงานที่แตกต่างกันออกไป
2. ฝ่ายบริหารควรปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เกิดความปลอดภัยและช่วยส่งเสริมสุขภาพมากขึ้น เช่น อาจจัดให้มีบริเวณพักผ่อนหย่อนใจ
3. ฝ่ายบริหารควรพิจารณาเพิ่มเติมสวัสดิการให้ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของบุคคลากรโดยสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันเพื่อการใช้สิทธินั้นอยากเป็นธรรม
4. ฝ่ายบริหารควรพิจารณาเลื่อนขั้นของบุคลากรด้วยความยุติธรรม เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและเกิดความผูกพันต่อองค์กรต่อไป
5. ควรพิจารณาถึงความต้องการด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการส่วนอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน และสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน
6. ท่านได้รับการสนับสนุนในการเข้าฝึกอบรม สัมมนา หรือไปศึกษาดูงานในหน่วยงานอื่น ๆ องค์กรของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้
7. นำความคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน เช่น ให้แสดงความคิดเห็นได้
8. ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆขององค์กรอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม

5.4 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้เพิ่มเติมในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากปัจจัยในแต่ละด้านขึ้นอยู่กับการให้ความสำคัญ และความพึงพอใจเฉพาะส่วนบุคคล จึงจะช่วยส่งผลให้องค์กรสามารถรับรู้ข้อควรแก้ไขและนำมาปรับใช้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. อาจศึกษาถึงตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ ทัศนคติ บรรยากาศขององค์กร และภาวะผู้นำขององค์กร เป็นต้น

บรรณานุกรม

- ขวัญตา พระธาตุ. (2554). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการกรณีศึกษา: สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย สาขาการจัดการธุรกิจมหาวิทาลัยทักษิณ.
- จุฑาทพร กบิลพัฒน์. (2554). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร.** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จำลองณ์ ขุนพลแก้ว. (2556). **“คุณภาพชีวิตการทำงาน”.** [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา :
 file:///D:/New%20IS/%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%AB%E0%B8%A1%E0%B8%B2%E0%B8%A2%20%E0%B8%84%E0%B8%B8%E0%B8%93%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%9E%E0%B8%8A%E0%B8%B5%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%95%E0%B9%83%E0%B8%99%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%97%E0%B8%B3%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99/%E0%B8%88%E0%B8%B3%E0%B8%A5%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%A9%E0%B8%93%E0%B9%8C%20%E0%B8%82%E0%B8%B8%E0%B8%99%E0%B8%9E%E0%B8%A5%E0%B9%81%E0%B8%81%E0%B9%89%E0%B8%A7%202.html (17 กรกฎาคม 2559)
- ธีรภัทร ขัติยะหล้า. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลป่าสัก อําเภอเมืองลาพูน.** การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่.
- นภวรรณ พลพินิจ. (2554). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างประจำโรงพยาบาลตำรวจ.** [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา : D:\New IS\งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง\เกี่ยวข้อง 7.html (20 กรกฎาคม 2559).
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทไอดีกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย จำกัด.** คณะบริหารธุรกิจ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปริญญช ชัยกองเกียรติ. (2558). **การจัดการความรู้: ความพึงพอใจและความผูกพันในการทำงาน (2).** วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีละลา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- กัญฐณัฐ์ ครูทใจกล้า. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทส่งออกกล้วยไม้ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. การค้นคว้าอิสระ สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กานต์สิริ เอี่ยมมงคล. (2556). ความสุขในการทำงานของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตพิษณุโลก. การค้นคว้าอิสระ วิทยาลัยบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จุฑามาศ วิวโก. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม จังหวัดจันทบุรี. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฉัตรฟ้า ฤทธิมหา. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตจังหวัดปราจีนบุรี. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชญาณิส พิชัยจุมพล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขของพนักงาน ธนาคารออมสิน ภาค 3. การค้นคว้าอิสระ สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณฐมน ชุตติสูตร. (2556). การศึกษาความสุขของพนักงาน โรงงานผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ วิทยาลัยศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐพล โตบารมีกุล. (2555). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3. วิทยานิพนธ์ วิทยาลัยศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เนติพร ศรีพิชญากุล. (2556). กระบวนการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงาน ธนาคารชนชาติ จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา เศรษฐศาสตร์การเมือง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิตยธีรรา อุษสวัสดิ์. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเบตง จังหวัดยะลา. สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นพวรรณ เล้าเจริญ. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัท ทรู วิชั่นส์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- เบญญาภา สุวรรณทอง. (2557). อิทธิพลความผูกพันของพนักงานในภาคธุรกิจบริการ ที่ส่งผลต่อความภักดีของลูกค้า. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ประภาพรรณ พิยะ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา. สารนิพนธ์ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ประเทศไทย (จำกัด). การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปริญญา ปัญญาวงศ์. (2555). ความสุขในการทำงานของทหารปฏิบัติหน้าที่ ณ โครงการจัดตั้งหมู่บ้านยาม อำเภอบางมะฝ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปวีตรา ไหว้พรหม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความสุขของบุคลากร กรณีศึกษา องค์การเภสัชกรรม. การค้นคว้าอิสระ สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ผจญ เฉลิมสาร.(2552). “คุณภาพชีวิตการทำงาน”. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา :
 file:///D:/New%20IS/%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%AB%E0%B8%A1%E0%B8%B2%E0%B8%A2%20%E0%B8%84%E0%B8%B8%E0%B8%93%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%9E%E0%B8%8A%E0%B8%B5%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%95%E0%B9%83%E0%B8%99%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%97%E0%B8%B3%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99/%E0%B8%9C%E0%B8%88%E0%B8%8D%20%E0%B9%80%E0%B8%89%E0%B8%A5%E0%B8%B4%E0%B8%A1%E0%B8%AA%E0%B8%B2%E0%B8%A3%201.html (17 กรกฎาคม 2559)
- พงศกร เผ่าไพโรจนกร. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน บริษัท ซีเมนต์ จำกัด.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พงษ์เทพ เจาะคว่น. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิสิทธิ์ พิพัฒน์ โภคากกุล. (2555). ความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement). [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา : D:\New IS\งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง\ความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement).html (30 กรกฎาคม 2559).
- ไพวัฒน์ วัฒนราษฎร์.(2553). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเปรียบเทียบกรณีโรงพยาบาลขนาดใหญ่ 3 แห่งในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- พิณทิพย์ วิจิตรชนสาร.(2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานโรงแรมปทุมวัน ปริ๊นเซส .การค้นคว้าอิสระ. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พนารัตน์ วิริยา. (2555). ดัชนีความสุขของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอ เชียงใหม่ . การค้นคว้าอิสระ . เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พรรณพันธ์ ไตรรัตน์กุล. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด. การค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาการประกอบการ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เพียงพิศ รัชท์ทอง. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสิเกา จังหวัดตรัง.การค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วรวรรณ ตอวิวัฒน์. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการกรมตุลาการที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย). รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- วารุณี แดบสูงเนิน. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. งานวิจัยส่วนบุคคล สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- มนฤดี บุญอำนวย. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทพระราม 3 ฮอนด้าคาร์ส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ สาขาการจัดการบริหารธุรกิจ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอู่ตะเภา.
- รุ่งพร เรืองพิทยา. 2559. “ บทวิเคราะห์ทางเศรษฐกิจ การแข่งขันของธนาคารพาณิชย์ในยุค AEC ”. (ออนไลน์) สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2559 แหล่งที่มา <https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/pages/others.aspx>.
- รัชฎีร์ศมี วุฒิमानพ. (2555). ลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. สารนิพนธ์ .ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัตนา จำลองศิลป์. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) CLUSTER จังหวัด ราชบุรี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วัลภาภรณ์ มุลละ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ กองทัพอากาศ. ภาคนิพนธ์ สาขาวิชา บริหารธุรกิจ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วชิรญา บัวเกษร. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำสาขาของธนาคาร ไทยพาณิชย์ ในจังหวัดจันทบุรี. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิภาณันท์ กวพัทธ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายโภชนาการ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สาขาพัฒนาสังคม โครงการสหวิทยาการ ระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิญญู คนกล้า. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา : บริษัท แบลน เอสเตท จำกัด. การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง.(2553). **กุญแจสำคัญที่จะรักษาพนักงานไว้คือการสนับสนุนและการสร้างความผูกพันต่อองค์กร.** [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา : D:\New IS\งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง\ความผูกพันต่อองค์กร 6.html (20 กรกฎาคม 2559).

บรรณานุกรม (ต่อ)

สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล. (2557). รูปแบบภาวะผู้นำกับความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาวะ. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, (2555), สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ.2555-2559.

อาทิตติยา ดวงสุวรรณ. (2551). การศึกษาเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กับ พนักงานมหาวิทยาลัยกรณีศึกษา :

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. การค้นคว้าอิสระ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

อัชฌา ชื่นบุญ และคณะ. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเซนต์เมรี่. งบประมาณสนับสนุนทุนวิจัยโดยโรงพยาบาลเซนต์เมรี่ จังหวัดราชบุรีราชสีมา.

อภิชาติ นิลภาย์. (2556). ความสุขในการำทำงานกับสมรรถนะข้าราชการครูกรุงเทพมหานครสังกัดสำนักงานเขตบางพลัด. วิทยานิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อภิศักดิ์ รักชาติยั้งชีพ. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทน และลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ครัวดอกเทศ จำกัด. ภาคนิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

BIBLIOGRAPHY

- Allen N.J. & Meyer J.P. (1990). **The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization.** *Journal of Occupational Psychology*.63 : 1-8.
- David Macleod. (2016). **What is Employee Engagement.** [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://engageforsuccess.org/what-is-employee-engagement> (6 July 2016).
- Gary Dessler. (2008). **“Human Resource Management”** (11th edition), Englewood Cliffs, New Jersey; Prentice Prentice Hall.
- Kevin Kruse. (2012). **What Is Employee Engagement.** [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2012/06/22/employee-engagement-what-and-why/#4402f8754629> (6 July 2016).
- Kanter R. M.(1968). **Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in American Sociological.** *Review* 35 (August 1968): 499–517.
- Steers R. M. (1976). **Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment.** *Administrative Science Quarterly*, 22(3), 46-56.
- Walton Richard. (1974). **Improving the quality of work life.** *Harvard Business Review* 53,2 (May-June2012).

ภาคผนวก

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท ไทยศรีทอง จำกัด

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับสภาพเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() หญิง () ชาย

2. อายุ

() น้อยกว่า 20 ปี () 20 – น้อยกว่า 30 ปี
() 31 – น้อยกว่า 40 ปี () 40 – น้อยกว่า 50 ปี
() 50 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

() โสด () หย่าร้าง/หม้าย
() สมรส

4. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี
() ปริญญาโท () ปริญญาเอก

5. อายุงานในองค์กรปัจจุบัน

() น้อยกว่า 5 ปี () 10- น้อยกว่า 15 ปี
() 5- น้อยกว่า 10 ปี () 15 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม					
1. ท่านได้รับอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
2. อัตราค่าตอบแทนที่ได้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
3. อัตราค่าตอบแทนที่ท่านได้รับยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานใกล้เคียงและคล้ายคลึงกัน					
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
4. สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน					
5. สถานที่ทำงานของท่านให้ความใส่ใจต่อความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน					
6. สถานที่ทำงานของท่านมีการติดตั้งสัญลักษณ์เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ					
7. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด และให้ความใส่ใจต่อสุขภาพอนามัยของพนักงาน					
ด้านสามารถพัฒนาความสามารถของบุคคล					
8. ท่านได้รับการสนับสนุนในการเข้าฝึกอบรม สัมมนา หรือไปศึกษาดูงานในหน่วยงานอื่นๆ					
9. องค์กรของท่านมีการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะของบุคลากรในการทำงาน					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
10. องค์กรของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน เช่น ให้แสดงความคิดเห็นได้					
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน					
11. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ					
12. พนักงานทุกคนมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง					
13. องค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานของท่านอย่างเป็นธรรม					
ด้านการทำงานร่วมกัน หรือการบูรณาการทางสังคม					
14. องค์กรของท่านมีความเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันเป็นทีม					
15. องค์กรของท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ สร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในหน่วยงาน					
16. ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
ด้านความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร					
17. ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของพนักงานและให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ท่านได้รับผิดชอบ					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
18. ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย					
19. ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงาน					
ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว					
20. องค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอ และมีวันหยุดที่เพียงพอ					
21. ภาระงานที่ท่านได้รับผิดชอบในปัจจุบันไม่ก่อให้เกิดความกดดัน ส่งผลต่อความเครียด ทั้งในด้านสุขภาพและสภาพจิตใจ					
22. ท่านรู้สึกพอใจกับเวลาในการทำงาน และเวลารว่างส่วนตัวกับเวลาของครอบครัว					
ด้านความเกี่ยวข้องทางสังคม					
23. องค์กรของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่างๆ เช่นช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ/บริจาคโลหิต					
24. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับสาธารณสุข ประโยชน์และการรักษาสิ่งแวดล้อมอยู่เสมอ					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด(1)
ด้านความผูกพันด้านจิตใจ					
1. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งและมีส่วนร่วมในองค์กร					
2. ท่านมีความจงรักภักดีและเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร					
3. ท่านพร้อมทุ่มเทอย่างสุดความสามารถในการทำงานเพื่อองค์กร					
ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร					
4. ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานในบริษัทแห่งนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน					
5. ท่านมาทำงานอย่างต่อเนื่องในทุกวันเปรียบเสมือนองค์กรแห่งนี้เป็นบ้านหลังที่สอง					
6. องค์กรแห่งนี้มีความหมายต่อท่านโดยไม่คิดจะเปลี่ยนที่ทำงาน					
ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน					
7. ท่านเกิดความรู้สึกอยากตอบแทนสิ่งที่ได้รับจากองค์กร					
8. ท่านยึดมั่นกับองค์กรผ่านทางค่านิยม และประเพณีขององค์กร					
9. ท่านมีพฤติกรรมส่วน บุคคลเป็นไปทางที่สอดคล้องกับที่องค์กรต้องการให้เป็น					