คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน)

THE EFFECTS OF QUALITY OF WORK LIFE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT: CASE STUDY OF BANGKOK GLASS PUBLIC COMPANY LIMITED

วิรชาดา แสงชาติ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2557
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน)

วิรชาดา แสงชาติ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) The Effects of Quality of Work Life on Organizational Commitment: Case Study of Bangkok Glass Public Company Limited
ชื่อ-นามสกุล	นางสาววิรชาดา แสงชาติ
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดารณี พิมพ์ช่างทอง, D.B.A.
ปีการศึกษา	2557

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ธงชัย ศรีวรรธนะ, Ph.D.)

..... กรรมการ
(อาจารย์นพวรรณ พจน์พิศุทธิพงศ์, Ph.D.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดารณี พิมพ์ช่างทอง, D.B.A.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นาถรพี ชัยมงคล, ปร.ด.)
วันที่ 12 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2558

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน)
ชื่อ-นามสกุล	นางสาววิรชาดา แสงชาติ
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดารณี พิมพ์ช่างทอง, D.B.A.
ปีการศึกษา	2557

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) โดยพิจารณาจากด้านจิตใจ ด้านการดำรงอยู่และด้านบรรทัดฐาน

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในศึกษาคือ พนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) จำนวน 220 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือสถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐานประกอบด้วย Independent Samples t-test, One-Way ANOVA และ Multiple Linear Regression ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาตรี อายุการทำงาน 3-10 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานทั่วไปและสังกัดฝ่ายเทคนิคกลางการผลิต ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางแต่ด้านความรับผิดชอบของสังคมและด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับมาก ส่วนความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุ เงินเดือน สถานภาพ และตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบของสังคม สิทธิของพนักงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร สามารถทำนายสมการได้ร้อยละ 61.9 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.626

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร

Independent Study Title	The Effects of Quality of Work Life on Organizational Commitment: Case Study of Bangkok Glass Public Company Limited
Name-Surname	Miss Wirachada Saengchat
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Assistant Professor Daranee Pimchangthong, D.B.A.
Academic Year	2014

ABSTRACT

The objectives of this independent study were to examine personal factors and quality of work life factors that affected employee commitment at Bangkok Glass Public Company Limited. The quality of work life in the aspects of mind, living, and norm were considered.

This study was a quantitative research. The sample group was 220 employees of Bangkok Glass Public Company Limited. Data were collected using questionnaires. The descriptive statistics used to analyze data were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The inferential statistics used to test hypotheses were Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, and Multiple Linear Regression at the statistical significance level of 0.05.

The results demonstrated that most respondents were female, 26-30 years old, married, Bachelor's degree educational level, 3-10 years of working experience, 15,001-20,000 baht of average monthly income, working as general staff at the technician center of the production department. The attitudes on quality of work life were moderate in total aspect, but were high in social responsibility and environment aspects. The attitudes on organizational commitment were moderate in total aspect except for the normative aspect which was high. The hypotheses results found that differences in age, salary, marital status, and work position affected organizational commitment. The quality of work life in the aspects of stability and advancement of work, social responsibility, employee rights, and working environment influenced organizational commitment with 61.90% of ability to predict, and the multiple regression coefficient value (R) was 0.626.

Keywords: quality of work life, organizational commitment

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี พิมพ์ช่างทอง อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ซึ่งได้ให้คำปรึกษา ข้อชี้แนะ และความช่วยเหลือในหลายสิ่งหลายอย่างจนกระทั่งลุล่วงไปได้ด้วยดี ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.ธงชัย ศรีวรรธนะ ประธานสอบการค้นคว้าอิสระ และกรรมการสอบ ดร.นพวรรณ พจน์พิศุทธิพงศ์ ที่ให้ความกรุณาเสนอแนะในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของงานวิจัย รวมทั้งผู้จัดการฝ่ายบุคลากรของบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) ที่กรุณาตรวจสอบและให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ครั้งนี้ และ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทุกท่านคือพนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) ที่สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามที่เป็นประโยชน์ ขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์คณะบริหารธุรกิจทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ ให้คำแนะนำตลอดการศึกษาที่ผ่านมา ขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ น้องๆ ทุกท่านที่เป็นกำลังใจและความช่วยเหลือที่ดีตลอดมา ท้ายสุดนี้ คุณความดีและกุศลที่พึงบังเกิดมีจากการค้นคว้าอิสระเล่มนี้ เป็นผลมาจากความเมตตากรุณาของบิดา มารดา ผู้ที่ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจ ขอระลึกถึงคุณบิดามารดา

วิรชาดา แสงชาติ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... (3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... (4)
กิตติกรรมประกาศ ..... (5)
สารบัญ ..... (6)
สารบัญตาราง ..... (8)
บทที่ 1 บทนำ 12
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 12
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย 13
1.3 สมมติฐานการวิจัย 13
1.4 ขอบเขตของการวิจัย 14
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย 14
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย 15
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 16
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 17
2.1 แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน 17
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 23
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 25
2.4 ข้อมูลบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) 28
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 30
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 30
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 32
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล 33
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล 33
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ 35
4.1 การนำผลเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 35
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 36

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ 87

5.1 การสรุปผลการวิจัย 87

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย 92

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย 94

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวเนื่องในอนาคต 95

บรรณานุกรม 96

ภาคผนวก 99

ภาคผนวก ก แบบสอบถาม 100

ภาคผนวก ข ทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม 109

ภาคผนวก ค หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ 118

ประวัติผู้เขียน 122

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) ค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 36

ตารางที่ 4.2 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 39

ตารางที่ 4.3 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 40

ตารางที่ 4.4 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร 41

ตารางที่ 4.5 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 42

ตารางที่ 4.6 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับการมีส่วนร่วม 43

ตารางที่ 4.7 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงาน 44

ตารางที่ 4.8 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานกับ ชีวิตด้านอื่น ๆ 45

ตารางที่ 4.9 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความรับผิดชอบของสังคม 46

ตารางที่ 4.10 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม 47

ตารางที่ 4.11 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ 48

ตารางที่ 4.12 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านดำรงอยู่ 49

ตารางที่ 4.13 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน 49

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.14 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม 50

ตารางที่ 4.15 การทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับระดับความผูกพันต่อองค์กร 51

ตารางที่ 4.16 การทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุกับระดับความผูกพันต่อองค์กร 52

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มอายุต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการดำรงอยู่ 53

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มอายุต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน 54

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มอายุต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม 55

ตารางที่ 4.20 การทดสอบสมติฐานความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร 56

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจำแนกตามสถานภาพสมรส 57

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านดำรงอยู่จำแนกตามสถานภาพสมรส 57

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานจำแนกตามสถานภาพสมรส 58

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมจำแนกตามสถานภาพสมรส 59

ตารางที่ 4.25 การทดสอบสมติฐานความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร 60

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจำแนกตามระดับการศึกษา 62

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานจำแนกตามระดับการศึกษา 63

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา 63

ตารางที่ 4.29 การทดสอบสมติฐานความแตกต่างระหว่างอัตราเงินเดือนกับระดับความผูกพันต่อองค์กร 65

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ 66

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านการดำรงอยู่ 67

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน 68

ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม 69

ตารางที่ 4.34 การทดสอบสมติฐานความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กร 70

ตารางที่ 4.35 การทดสอบสมติฐานความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับระดับความผูกพันต่อองค์กร 71

ตารางที่ 4.36 การทดสอบสมติฐานความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานกับระดับความผูกพันผูกพันต่อองค์กร 72

ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ จำแนกตามตำแหน่งงาน 73

ตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการดำรงอยู่ จำแนกตามตำแหน่งงาน 74

ตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามตำแหน่งงาน 75

ตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน 76

ตารางที่ 4.41 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) 78

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) 79

ตารางที่ 4.43 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) 79

ตารางที่ 4.44 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) 80

ตารางที่ 4.45 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณความผูกพันด้านดำรงอยู่ของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) 81

ตารางที่ 4.46 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของความผูกพันด้านดำรงอยู่ของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) 81

ตารางที่ 4.47 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณความผูกพันด้านบรรทัดฐานของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) 82

ตารางที่ 4.48 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของความผูกพันด้านบรรทัดฐานของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) 82

ตารางที่ 4.49 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณความผูกพันโดยรวมของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) 83

ตารางที่ 4.50 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของความผูกพันโดยรวม ของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน)..... 84

ตารางที่ 4.51 สรุปค่าสัมประสิทธิ์สหสมพันธ์พหุคูณความผูกพันของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) 85

ตารางที่ 4.52 สรุปสมการพยากรณ์ความผูกพันของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) 85

ตารางที่ 4.53 สรุปการทดลองสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร 86

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) เริ่มก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ.2521 โดยดำเนินธุรกิจผลิตผลิตภัณฑ์แก้วและจำหน่ายผลิตภัณฑ์บรรจุภัณฑ์แก้ว จนกระทั่งในปี 2555 บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) จัดตั้งบริษัท ปทุมธานีกล๊าส อินดัสทรี จำกัด ซึ่งทำหน้าที่ในผลิตผลิตภัณฑ์แก้ว โดยบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) เปลี่ยนเป็นดำเนินธุรกิจตัวแทนจำหน่ายผลิตภัณฑ์ทั้งหมด ในการแยกกิจการดังกล่าว มีการโอนย้ายพนักงานฝ่ายผลิตทั้งหมดไปที่บริษัท ปทุมธานีกล๊าส อินดัสทรี จำกัด ฝ่ายสนับสนุนจำนวน 10 ฝ่าย รวมทั้งหมด 487 คน คงอยู่ภายใต้ของ บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคลบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน)) ในปัจจุบันมีบริษัทในเครือ ทั้งหมด 11 บริษัท

จากสภาพการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลาในด้านสภาพสังคม สภาพวัฒนธรรม การเมือง และสภาพเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว รวมทั้งปัจจัยทางด้านอื่น ๆ ทำให้องค์กรต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลง ในการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จ ต้องมีองค์ประกอบ คือ ทรัพยากรมนุษย์ (Man) ทรัพยากรเงิน (Money) ทรัพยากรเครื่องจักรอุปกรณ์ (Materials) รวมถึงนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีและการบริหารจัดการ (Management) นโยบายด้านการบริหาร การวางแผนงาน การวางแผนกลยุทธ์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่า ดังนั้น บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) มีความเชื่อว่า ความสำเร็จของบริษัท เกิดจากการพัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรมคุณภาพผลิตภัณฑ์และบุคลากรอย่างต่อเนื่อง องค์กรจึงมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร ให้มีความสามารถในการแข่งขันและทัดเทียมกับธุรกิจประเภทเดียวกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ในการพัฒนาบุคลากรอาจจะส่งผลต่อ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานทั้งในแง่บวกและแง่ลบ กล่าวคือ ในแง่บวก บุคลากรที่มีความมุ่งมั่นอยากมีความก้าวหน้า ก็จะมีความกระตือรือร้นในการทำงาน พร้อมที่จะพัฒนาและก้าวไปกับองค์กร ส่วนในด้านลบ การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมากเกิน อาจส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงานขององค์กรได้เช่นเดียวกัน ผู้ปฏิบัติงานอาจจะยังไม่พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง องค์กรมุ่งเน้นในการพัฒนาที่เร่งรีบเพื่อให้ทันต่อการเติบโตและการแข่งขันทางธุรกิจมากจนเกินไป อาจทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่าง ๆ มีความบกพร่อง จนกระทั่งผู้ปฏิบัติงานเกิดความเครียดและความกดดัน จนถึงจุดที่บุคลากรเกิดความเบื่อหน่ายต่อการทำงาน ขาดความกระตือรือร้น ไม่เข้าใจในสิ่งที่องค์กรมุ่งหวังและการคาดหวังในการที่จะมุ่งเน้นการพัฒนา

บุคลากรขององค์กร จนท้ายสุด เมื่อบุคลากรพบโอกาสที่ดีกว่า ก็จะลาออกจากองค์กร ไปทำงานกับองค์กรอื่น ที่ได้รับตำแหน่งหน้าที่การงาน เงินเดือนที่สูงกว่า คุณภาพชีวิตและสภาพสังคมที่ดีกว่า ทำให้องค์กรอาจจะสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปจากองค์กรได้ ทั้งนี้จากสถิติการลาออกของพนักงานย้อนหลัง ปี 2554 คิดเป็นร้อยละ 10 % ปี 2555 คิดเป็นร้อยละ 10.79% ปี 2556 คิดเป็นร้อยละ 12.2 % ปี 2557 (มกราคม-กันยายน) คิดเป็นร้อยละ 12.50% (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคลบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน))

ปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาเรื่องปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่ผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) ซึ่งผลการวิจัยที่ได้จะนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนศักยภาพบุคลากรขององค์กร รวมทั้งการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันนั้นถือได้ว่าเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวเพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณภาพ และ มีความรักความพึงพอใจในการที่จะดำรงอยู่กับบริษัทฯ นอกจากนั้นยังเป็นข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปรับปรุงกระบวนการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อเพิ่มศักยภาพที่พร้อมสำหรับการแข่งขันขององค์กร ป้องกันและลดปัญหาบุคลากรลาออกจากองค์กรได้ ทั้งนี้การศึกษาวิจัยเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและยังสามารถที่จะนำไปเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อทราบปัจจัยส่วนบุคคลในการทำงานที่มีผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน)

1.2.2 เพื่อทราบปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน)

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

1.3.2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน)

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 พื้นที่ศึกษาวิจัย บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) ตั้งสำนักงาน เลขที่ 47/1 หมู่ 2 ต.บึงยี่โถ อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12130

1.4.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยพนักงานฝ่ายสนับสนุนของ บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) จำนวน 487 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคลบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) เดือนกันยายน 2557

1.4.3 ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานตั้งแต่ระดับพนักงานทั่วไปถึงระดับผู้จัดการฝ่าย บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 220 คน ใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง (Sample) โดยใช้สูตรในการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบประชากรของ Taro Yamane (Yamane, 1973 อ้างใน ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543)

1.4.4 วิธีการสุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยการศึกษาวิจัย คือ การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามแผนกของฝ่ายสนับสนุนของบริษัททั้งหมด 10 ฝ่าย

1.4.5 ระยะเวลาในการศึกษาย เดือน พฤศจิกายน 2557 ถึง ธันวาคม 2557

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง สิ่งที่พนักงานคาดหวังที่จะได้รับจาก บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) คุณภาพชีวิตในงานวิจัย มีทั้งหมด 8 ด้าน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสวัสดิการและสิทธิของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการเป็นที่ยอมรับการมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบต่อสังคม เมื่อพนักงานได้รับสิ่งนี้จากองค์กร ก็จะเกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน

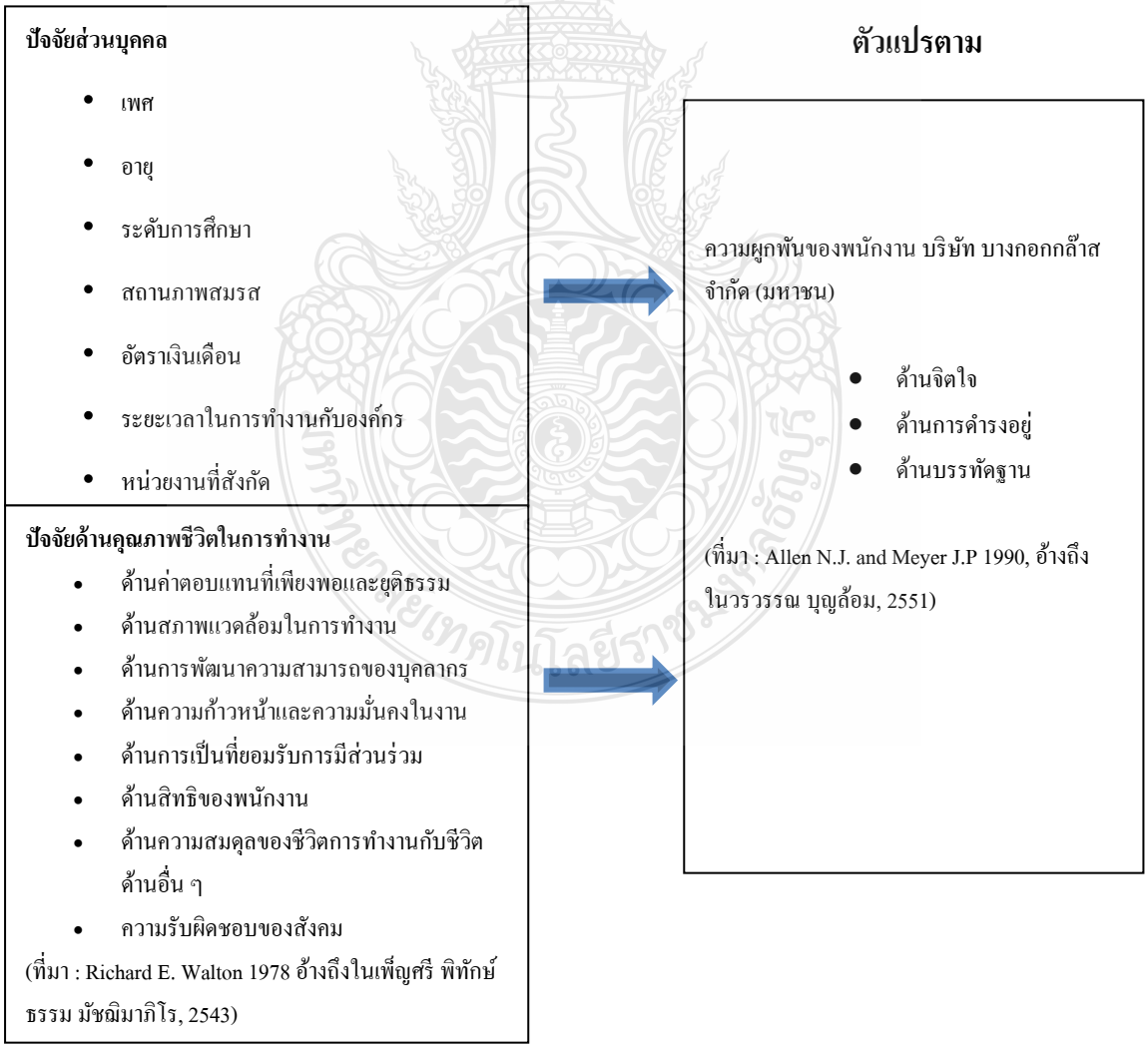
ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านจิตใจ ด้านการดำรงอยู่ และ ด้านบรรทัดฐาน มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะของกลุ่มตัวอย่างที่ ปฏิบัติงานในบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท

พนักงาน หมายถึง คนหรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้กับ บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) พนักงาน ที่ทำการศึกษาวิจัย คือ พนักงานฝ่ายสนับสนุน ตั้งแต่ระดับพนักงานทั่วไปจนถึงระดับผู้จัดการฝ่าย โดยแบ่งฝ่ายสนับสนุนออกเป็น 10 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบัญชีและการเงิน ฝ่ายจัดซื้อและจัดหาเชิงกลยุทธ์ ฝ่ายการตลาดและส่งเสริมการขาย ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฝ่ายเทคโนโลยีและการสื่อสาร ฝ่ายสำนักงานกรุงเทพและเลขานุการ ฝ่ายจัดส่งและตรวจสอบคุณภาพสินค้า ฝ่ายตรวจสอบภายใน ฝ่ายเทคนิคกลาง ฝ่ายธุรกิจกีฬาและประชาสัมพันธ์

องค์กร หมายถึง บริษัทที่ทำการศึกษาข้อมูล คือ บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) ซึ่งประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์แก้ว ตั้งอยู่ที่ จังหวัดปทุมธานี

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 เพื่อให้ทราบปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานและนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงเพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

1.7.2 เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและเสริมสร้างความผูกพันระหว่างพนักงาน กับ บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน)

1.7.3 สามารถนำผลงานที่ได้ทำการศึกษาไปเสนอแนะต่อผู้บริหารขององค์กรเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนางานด้านบริหารบุคลากรของ บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน)

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) โดยได้นำแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4 ข้อมูลบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน)

2.1 แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต

ทรัพยากรมนุษย์เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญขององค์กร ดังนั้นจึงต้องรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าให้ดำรงอยู่คู่กับองค์กร ทั้งนี้ในการรักษาทรัพยากรมนุษย์ไว้กับองค์กร มีองค์ประกอบอาทิ เช่น คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สวัสดิการและสิทธิของพนักงาน ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ การเสริมสร้างสมรรถนะ ความสามารถให้กับพนักงาน การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน เมื่อพนักงานมีความสุขก็จะเกิดความผูกพันกับองค์กร พนักงานจะทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของพนักงาน เป็นเครื่องยืนยันว่าองค์กรเหล่านั้น มีการบริหารงานด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ จึงทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน เพื่อให้เกิดความเข้าใจคุณภาพชีวิต จากการศึกษาพบว่านักวิชาการให้ความหมายของคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันไปตามแต่ละกลุ่มแต่ละสาขาอาชีพ สรุปได้ดังนี้

Werther and Davis (1989, pp. 446-452 อ้างถึงใน พนิดา ไทยพิบูลย์ 2544, น. 13) อธิบายว่าการมีคุณภาพชีวิตที่ดีต้องพิจารณาจาก การบังคับบัญชาที่ดี สภาพการทำงานที่ดี สวัสดิการต่าง ๆ และรายได้ที่ดี งานมีความน่าสนใจและเป็นงานที่ท้าทาย การได้รับรางวัลจากการทำงานนั้น ๆ และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเกิดขึ้นควบคู่กับการเพิ่มผลผลิตของงานและประสิทธิภาพของพนักงาน

ความหมายคุณภาพชีวิตที่ Huse and comings (1985, pp. 35-37 อ้างถึงใน จุฑาพร กบิลพัฒน์, น. 9) ได้อธิบายถึงคุณภาพชีวิตการทำงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตไว้ว่าเป็นแนวทางที่คำนึงถึงพนักงานและองค์กรที่แตกต่างกัน 2 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน รวมทั้งประสิทธิผลขององค์กร และ การส่งเสริมให้พนักงานเข้ามามีบทบาทในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานที่สำคัญ ๆ Ronen (1984, pp. 12 อ้างถึงในมณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง, น. 11) ได้อธิบายว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี สังคมวิทยาในการทำงาน แนวความคิดเดิมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างจะอยู่ในลักษณะเป็นคู่ปรปักษ์ ปัจจุบันมีการปรับแนวความคิดใหม่ สรุปถึงความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้างมีลักษณะเป็นเป้าหมายเดียวกันคือพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สูงขึ้น ส่วนองค์กรมีผลด้านประสิทธิภาพจากการทำงานที่ดีขึ้น

ดิน ปรัชญาพฤทธิ์ (2530, น. 266 อ้างถึงในชนากานต์ ทูลกสิกร 2550, น. 37) อธิบายว่าคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ชีวิตในการทำงานที่มีศักดิ์ศรี มีความเหมาะสมกับเกียรติภูมิความเป็นมนุษย์ เป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ รวมทั้งความสามารถตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคแต่ละสมัย ความหมายที่ บุญเจือ วงษ์เกษม (2530, น. 29-33 อ้างถึงในชนากานต์ ทูลกสิกร 2550, น. 36) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ขีดระดับที่มนุษย์แต่ละบุคคลพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงานสภาพแวดล้อมการทำงาน จะเกิดขึ้นได้ถ้ามีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นที่ยอมรับการมีส่วนร่วมในเชิงสังคม การก้าวหน้าและการพัฒนา การได้รับผลตอบแทนเงินรางวัลจากการทำงาน Bovee, Thill, Wood, and Dovel (1993, pp. 12-18 อ้างถึงในการเกด อนันต์นาวีนุสรณ์ 2552, น. 36) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานการให้โอกาสพนักงานในการใช้ความสามารถปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ที่องค์กรต้องการ ด้วยการออกแบบงานใหม่และวิธีการปฏิบัติงาน รวมทั้ง กำหนดวิธีการวัดการปฏิบัติงาน ผลที่จะตามมา คือ การมอบอำนาจขอบเขตความรับผิดชอบในการตัดสินใจให้กับพนักงานได้อย่างชัดเจน ทำให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจ

แนวความคิดและความหมายต่าง ๆ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานข้างต้น สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานขึ้นอยู่กับมุมมองและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล โดยดูจาก ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรี เหมาะสมกับเกียรติภูมิความเป็นมนุษย์ การบังคับบัญชาที่ดี ผลตอบแทนที่ดีและเป็นธรรม ความมั่นคงในงาน สภาพสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้ผลผลิตของงานมีประสิทธิผลและ พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี จึงก่อให้เกิดความพึงพอในการทำงาน ส่งเสริมให้พนักงานเข้าไป มีบทบาทในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจเกี่ยวกับ การงาน

ที่สำคัญ ๆ ซึ่งเป็นการให้อิสรภาพการทำงานให้กับพนักงาน อีกทั้งให้โอกาสพนักงาน ปรับปรุงออกแบบงานใหม่ การที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีสภาพจิตใจที่มั่นคงทุ่มเทแรงกายแรงใจ ให้กับองค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ลดปัญหาการขาดงาน และการลาออกของพนักงาน ลดปัญหาความขัดแย้งของพนักงานกับฝ่ายบริหาร พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

2.1.2 องค์ประกอบตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ เริ่มหันมาให้ความสนใจในการที่จะพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้แก่บุคลากร ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งเป็นผลสะท้อนถึงแนวทางในการบริหารและนโยบายขององค์กร ว่ามีประสิทธิภาพในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานมากน้อยเพียงใด คุณภาพชีวิตเป็นเสมือนสิ่งที่เชื่อมโยงให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ดังนี้

Walton (1973 อ้างถึงในเพ็ญศรี พิทักษ์ธรรม มัชฌิมาภิโร 2543, น. 281) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยพิจารณาจากคุณลักษณะบุคคลที่เน้นความเป็นมนุษย์ โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคม ที่มีผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งกำหนดตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ประการ

1. การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ควรพิจารณาจากมาตรฐานทั่วไปและการตอบสนองความต้องการของพนักงานซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของพนักงาน และค่าตอบแทนนั้นต้องเหมาะสมเพียงพอที่จะเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ และอีกทั้งยังพอที่จะมีเงินเหลือในการเก็บออม ค่าตอบแทนที่ดีควรมีการปรับเปลี่ยนอัตราให้ทันกับสภาวการณ์เปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ค่าตอบแทนเป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และเกณฑ์ในการตัดสินเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ดี ประกอบด้วย ผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

1.1 ผลตอบแทนที่เพียงพอ กล่าวคือ เป็นค่าตอบแทนที่ได้จากการที่ทำงานโดยเวลาเป็นตัวกำหนด ค่าตอบแทนนั้นต้องเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานในการครองชีพในสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลมีความเป็นอยู่ที่สะดวกสบาย มีคุณภาพชีวิตที่ดี

1.2 ผลตอบแทนที่เป็นธรรม กล่าวคือ ค่าตอบแทนที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกับทักษะ ระดับฝีมือแรงงาน ความชำนาญในงาน และความรับผิดชอบในงาน อีกทั้งถ้าองค์กรได้กำไรมาก บุคลากรก็ได้รับผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้น แต่ต้องเป็นไปตามข้อกำหนดของบริษัทแต่ละบริษัท

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรควรคำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงานเป็นหลัก โดยบริษัทต้องมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและ

ความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงาน ช่วยในการส่งเสริมสุขภาพ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีความสะดวกสบายทั้งด้านสุขภาพกายสุขภาพใจในการทำงาน

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากร โดยการสนับสนุนการศึกษา การอบรม องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ทักษะด้านความรู้ ด้านฝีมือ ความชำนาญของแต่ละบุคคล รวมทั้งองค์กรต้องทำการส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในการทำงาน พนักงานมีความเชื่อมั่นในตนเอง เมื่อเกิดปัญหาพนักงานก็สามารถแก้ไขและตอบสนองได้อย่างเหมาะสม

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ถ้าหากบุคลากรในองค์กรได้รับความเจริญก้าวหน้าความมั่นคงในการทำงาน บุคคลนั้นก็จะก่อเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยมีหลักเกณฑ์ในการปรับตำแหน่งที่ชัดเจนเป็นธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความสามารถมีความก้าวหน้าในงาน อีกทั้งสามารถอธิบายให้พนักงานเข้าใจ องค์กรควรให้ความสนใจกับปัจจัยด้านที่มีผลกับการเพิ่มพูนความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในการใช้ทักษะความรู้ใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประโยชน์ในหน่วยงานของตนเอง และ เพิ่มโอกาสในการพัฒนาความสามารถทักษะในแขนงของตนเอง

5. ด้านการเป็นที่ยอมรับมีการส่วนร่วม มนุษย์และการทำงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันโดยไม่สามารถแยกออกจากกันได้ บุคลากรทุกคนมีความเสมอภาค เพื่อนร่วมงานสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีการให้เกียรติพนักงานในการทำงาน ให้ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร ถ้าพนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ก็จะนำไปสู่ความรู้สึกที่ดีให้กับสังคม สุดท้ายบุคลากรจะไม่เกิดอคติต่อองค์กร มองโลกในแง่ดี

6. ด้านสิทธิของพนักงาน หมายถึง สิทธิต่าง ๆ ที่พนักงานจะได้รับจากองค์กร การปกป้องสิทธิของตนเอง โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม การแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผยและมีเสรีภาพ มีความเสมอภาพ ภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับตามวัฒนธรรมขององค์กร

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ กล่าวคือ การทำงานเป็นส่วนสำคัญของมนุษย์ แต่ก็ยังมีสิ่งหนึ่งที่สำคัญไม่น้อยกล่าวกันคือ ชีวิตความเป็นส่วนตัว และ ครอบครัวควรมีการแบ่งและจัดสรรเวลา บุคคลจึงต้องรู้จักบริหารเวลาให้ถูกต้อง องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้บทบาทอื่น ๆ นอกจากบทบาทการทำงาน องค์กรควรมีเวลาให้พนักงานพักผ่อนและใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างยุติธรรม

8. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง บริษัทมีกิจกรรมการทำงานที่มีลักษณะรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกด้านคุณค่าต่อความสำคัญของงานและยังรวมถึง

อาชีพการทำงาน และมีความสำคัญอย่างมากต่อประเทศชาติ ในที่สุดพนักงานก็จะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในบริษัทที่ตนเองทำงานอยู่

Urnstot (1984 อ้างถึงใน สุลาวัณย์ ศิริคำฟู 2550, น. 11-12) ได้อธิบายถึงการพิจารณาความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 5 ด้าน คือ

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม ในทางปฏิบัติยังไม่มีหลักฐานแน่ชัดว่าผลตอบแทนระดับใด หรือแค่ไหนถึงจะมีความเพียงพอ แต่ผลตอบแทนก็มีความสำคัญ เนื่องจากค่าตอบแทนเป็นปัจจัยในการตอบสนองความต้องการของทฤษฎี Maslow คือ ความต้องการด้านร่างกาย การปลอดภัย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างดียิ่ง

2. ให้โอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของบุคคล ซึ่งเป็นผลโดยตรงในการออกแบบงานให้มีคุณค่า ลักษณะงานที่ดีต้องให้อิสระในการตัดสินใจในระดับหนึ่ง ควรต้องมีการแจ้งผลการทำงานให้พนักงานรับทราบ ซึ่งเปิดโอกาสทุกคนใช้ความรู้ความสามารถพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพให้ดีขึ้น

3. การบูรณาทางสังคมการทำงานร่วมกัน ในการติดต่อทางสังคมระหว่างบุคลากรและกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กรมีความสำคัญ ต้องตอบสนองความต้องการทางสภาพสังคมในแต่ละบุคคลได้ องค์กรยังสามารถที่จะช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์และมิตรภาพให้เกิดขึ้นในองค์กรในการที่มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการที่จะมีผลต่อองค์กรและบุคคลเอง

4. หลักประชาธิปไตยในการทำงาน องค์กรที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี องค์กรนั้นจะให้สิทธิแก่พนักงาน อาทิเช่น การเคารพสิทธิส่วนบุคคล สิทธิสำหรับกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเองในระดับเริ่มแรก ในกลุ่มต้องมีความเสมอภาค ให้อิสระในด้านความคิดที่สร้างสรรค์

5. ใช้ชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว คือ ความสมดุลของชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว การมีชีวิตครอบครัว กลุ่มเพื่อน ทำเลที่ตั้งขององค์กร ก็สำคัญในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมทั้งบริษัทยังต้องคำนึงถึงสุขภาพของบุคลากร ความเครียด ความกดดัน ในอันที่จะเกิดขึ้นจากการทำงาน

Huse and Cumming (1985 อ้างถึงใน วรวรรณ บุญล้อม 2551, น. 20-21) อธิบายในคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งมีลักษณะที่สำคัญ 8 ด้าน คือ

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ รายได้และผลประโยชน์ คือ การได้รับรายได้ค่าตอบแทนที่เพียงพอต้องสอดคล้องกับมาตรฐานขององค์กร พนักงานต้องมีความรู้สึกว่ามีความเป็นธรรม เมื่อเทียบกับรายได้จากการทำงานอื่น ๆ

2. สภาพในการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ คือ มีสถานที่ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ ต้องไม่มีความเสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพพนักงานโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ คือ พนักงานมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยมีการพิจารณาจากลักษณะงาน การใช้ทักษะความสามารถหลากหลาย และการท้าทาย ในรูปแบบการทำงานที่เป็นตัวเอง ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

4. ความก้าวหน้า คือ มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการทำงานของตนเอง และมีตำแหน่งที่มั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ คือ พนักงานเป็นที่ยอมรับจากผู้ร่วมงาน การทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตรการเอื้ออาทรและมีความอบอุ่น ไม่มีการแบ่งแยก

6. ลักษณะการบริหารงาน คือ มีความเสมอภาพและยุติธรรมในบริหารงาน ปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเหมาะสม มีความเคารพสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น บรรยากาศมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน คือ บุคคลมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับช่วงเวลาอิสระจากการงาน ช่วงเวลาคลายเครียดจากหน้าที่การงาน

8. มีความภาคภูมิใจในองค์กร คือ รู้สึกภาคภูมิใจในการที่ปฏิบัติงานกับองค์กรที่มีชื่อเสียง รวมทั้ง บุคลากรรับรู้ว่าองค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

จากการศึกษาตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า มีผู้ให้เกณฑ์ในการพิจารณาตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานและการอธิบายความที่แตกต่างกัน อาทิ การให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความมั่นคง ด้านความสมดุลของชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว การศึกษาเรื่องนี้ใช้แนวคิดของ Walton (1974) เพราะตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความครอบคลุมในเนื้อหาและสอดคล้องกับในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กรในกรณีศึกษาเรื่องนี้

2.1.3 ประโยชน์แนวความคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เพ็ญศรี พิทักษ์ธรรม มัชฌิมาภิโร (2543, น. 276-277) ได้กล่าวถึงประโยชน์แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย พนักงานมีความพอใจในการทำงาน องค์กรลดปัญหาเรื่องการขาดงาน อีกทั้งลดปัญหาการลาออก Turn Over และเกิดความเข้าใจอันดีระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหาร องค์กรสามารถเพิ่มผลผลิต และงานออกมามีประสิทธิภาพ ลดปัญหาการขัดแย้งในองค์กร บุคลากรยังคงมีบทบาทในการที่จะปกป้องผลประโยชน์ส่วนร่วม มีความมั่นคงทางสภาพสังคม บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

Schluer and Others (1989 อ้างถึงใน วรวรรณ บุญล้อม 2551, น. 22) ได้กล่าวสรุปประโยชน์คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ เพิ่มความพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน เพื่อลดอัตราการขาดงาน ซึ่งมีผลทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ลดอุบัติเหตุจากการทำงาน ลดความตึงเครียด ค่ารักษาพยาบาลลดลงทั้งค่าประกันด้านสุขภาพต่าง ๆ ลดลง มีความยืดหยุ่นด้านกำลังคน สามารถเรียนรู้ การทำงานในตำแหน่งอื่นเพิ่ม พนักงานสนใจในงานมากขึ้น พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินในงาน มีการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.2.1 ความหมายความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การมีความรู้สึกที่เกี่ยวพันกับกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร มีความตั้งใจทุ่มเทช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร (Buchanan, 1974 อ้างถึงใน สุลาวัลย์ ศิริคำฟู 2550, น. 22) ส่วน Sheldon (1971 อ้างถึงใน จารุณี ธรนิตยกุล 2548, น. 25) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กร เกิดจากทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยพิจารณาจากปัจจัยด้านอายุของพนักงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานกับองค์กร โดยที่พนักงานอาจสูญเสียโอกาสในการไปทำงานที่อื่น ๆ แต่องค์กรได้ให้สิ่งตอบแทนที่น่าพอใจ เกิดความผูกพันต่อองค์กร ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 อ้างถึงใน วรวรรณ บุญล้อม 2551, น. 24) ความผูกพันต่อองค์กร คือ การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความปรารถนาจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร สมาชิกร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีมนุษย์สัมพันธ์ต่อกัน งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี ภรณี มหานนท์ (2529 อ้างถึงใน อัจฉรา อุณหเลขกะ 2549, น. 17) อธิบายความผูกพันต่อองค์กร คือ ทัศนคติทางบวกของสมาชิกที่มีต่อองค์กร มีความรู้สึกยึดมั่นต่อองค์กรซึ่งมีความหมายลึกซึ้งกว่าความผูกพันทางกายภาพ หรือการดำรงอยู่ในองค์กรเท่านั้นแต่ยังรวมไปถึงการเป็นสมาชิกที่มีความเต็มใจในการที่จะเสียสละความสุขบางส่วนของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรให้สำเร็จลุล่วง

สรุปว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ ภาวะสภาพของจิตใจ มีความรู้สึกในเชิงบวกกับองค์กร มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อีกทั้งมีความเข้าใจระหว่างเพื่อนร่วมงานกับองค์กร เมื่อบุคคลมีความผูกพันแล้วนั้น ก็จะทำให้บุคคลนั้นยอมรับในค่านิยมขององค์กร การทุ่มเทความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ อุทิศแรงกายแรงใจเพื่อทำงานให้กับองค์กร รวมทั้งยังมีความ

จงรักภักดีต่อองค์กรแบบยั่งยืน ทำให้บุคคลไม่คิดจะจากองค์กร ต้องการดำรงอยู่คู่กับองค์กรตลอดไป

2.2.2 ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2539 อ้างถึงใน สุลาวัณย์ ศิริคำฟู 2550, น. 18) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ประการ คือ

1. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ หมายถึง การมีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมในองค์กร เจตนาในการที่ทุ่มเทความพยายามที่ทำเพื่อองค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพที่ดี

2. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม ค่อนข้างใกล้เคียงกับด้านทัศนคติ ซึ่งพฤติกรรมการปฏิบัติงานนั้นเมื่อบุคคลทำงานมานานก็จะเกิดความผูกพันต่องานที่ทำ โอกาสในการเปลี่ยนงานก็น้อยลง ซึ่งในบางครั้งความผูกพันในทางพฤติกรรมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล

Allen and Meyer (1990 อ้างถึงใน วรวรรณ บุญล้อม 2551, น. 25) อธิบายองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการดำรงอยู่ และ ด้านบรรทัดฐาน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ คือ ความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับองค์กร ในการที่แสดงออกถึงความเต็มใจทุ่มเท อุทิศตนเองให้กับการทำงานในองค์กร สรุปว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านจิตใจสูง จะเป็นบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี พร้อมที่จะอยู่คู่กับองค์กรตลอดไป

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการดำรงอยู่ คือ พื้นฐานการลงทุนของบุคคล ที่เกิดขึ้นโดยการคิดคำนวณผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมแบบต่อเนื่องในการทำงาน บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันในด้านความดำรงอยู่กับองค์กรนั้น เป็นความผูกพันในลักษณะของความสม่ำเสมอในด้านพฤติกรรม

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน คือ ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม บรรทัดฐานทางสังคม บุคคลรู้สึกว่ามันเป็นหน้าที่ ในการที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป บุคคลเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรจนกระทั่งเกิดความผูกพันต่อองค์กร สิ่งนั้นคือความถูกต้อง

Mowday, Porter and Steers (1982 อ้างถึงใน รัชดา ร้องเสียง 2549, น. 6) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กร เป็น 2 ประเภท

1. แนวคิดประเภททัศนคติ คือ ทัศนคติที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและพนักงาน มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความรู้สึกเกี่ยวพันกับองค์กรอย่างแนบแน่น

เพราะเชื่อในเป้าหมาย ค่านิยมเดียวกันกับองค์กร ตั้งใจทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร ปรารถนาแรงกล้าจะดำรงอยู่กับองค์กร

2. แนวคิดด้านพฤติกรรม คือ กระบวนการที่เข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กร มีการสร้างความผูกพัน เพื่อผลประโยชน์ของตนเองไม่ใช่เพื่อองค์กร ซึ่งแนวคิดนี้มีรากฐานมาจาก Becker (1964) เสนอทฤษฎี Side Bet คือ การลงทุนที่ทำให้บุคคลเกิดความผูกพันกับสิ่งที่ตนเองลงทุนไป การลงทุนความรู้ความสามารถทักษะ เพื่อให้ได้ผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร เช่น รายได้ ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์สวัสดิการต่าง ๆ มีการเลื่อนตำแหน่ง ทฤษฎีนี้ยังอธิบายถึงว่า บุคคลสามารถทนอยู่กับองค์กรได้ ไม่ลาออกจากองค์กร เพราะบุคคลนั้นเสียประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรนั่นเอง

จากการศึกษาทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร มีผู้ให้ทฤษฎีหลายแง่หลายมุมในมุมมองต่างกันในหลายๆ ด้าน อาทิ แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวคิดด้านทัศนคติ และ แนวคิดด้านจิตใจ การศึกษาเรื่องนี้ใช้แนวความคิดทฤษฎีของ Allen and Meyer (1990) มาเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ซึ่งแนวคิดได้อธิบายถึงที่มาของความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน อย่างชัดเจน โดยอธิบายถึงความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการดำรงอยู่ ด้านบรรทัดฐานสังคม ถือว่าครอบคลุมชัดเจนและเข้าถึงวัฒนธรรมขององค์กรในกรณีศึกษานี้

2.1.3 ประโยชน์แนวความคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จารุณี วงศ์คำแน่น (2537 อ้างถึงใน รัชดาพร ร้องเสียง 2549, น. 5) ได้สรุปว่า สามารถใช้ในการวิเคราะห์ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงาน และเพื่อทำให้เกิดแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างเต็มความสามารถ เป็นตัวเชื่อมประสานความต้องการของบุคคลกับเป้าหมายขององค์กร มีส่วนเสริมสร้างการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์กร ช่วยลดการควบคุมของหน่วยงานภายนอก สมาชิกมีความรัก ความผูกพันต่อองค์กรของตนเอง

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุลาวัลย์ ศิริคำฟู (2550) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการบริการของพนักงานโรงแรมในอำเภอเชียงใหม่ โดยมีกลุ่มเป้าหมายพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงแรมระดับ 4 ดาว ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ 3 ตำแหน่ง พนักงานต้อนรับส่วนหน้า พนักงานขนสัมภาระ และ พนักงานบริการ ซึ่งผลวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ในด้านพฤติกรรมการบริการ อยู่ในระดับสูง ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 พบว่าคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานกับพฤติกรรมการบริการ ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการบริการ มีความสัมพันธ์ทางบวก

ชนากานต์ ทูลกสิกร (2550) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โกลด์ เพรส อินดัสตรี จำกัด ผลการศึกษาพบว่ามีความสำคัญในระดับปานกลาง กล่าวคือ ความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ความภาคภูมิใจในองค์กร โอกาสการพัฒนาศักยภาพ สัมพันธภาพในองค์กร ธรรมนูญในองค์กร สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และ ผลตอบแทนพนักงานบริษัท โกลด์ เพรส อินดัสตรี จำกัด ให้ความสำคัญน้อยที่สุด และ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์กร พนักงานบริษัท โกลด์ เพรส อินดัสตรี จำกัด ให้ความสำคัญมากนั้น ความเต็มใจความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้องค์กรได้รับประโยชน์ ความสำคัญระดับปานกลาง มีความต้องการอย่างแรงกล้าในการที่จะดำรงเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และมีความเชื่อมั่นในการเป็นที่ยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กร

ภานุวัฒน์ จันทา (2554) ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน ด้านร่างกาย ด้านสภาพจิตใจ ด้านการสัมพันธภาพทางสังคม สิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคง ในชีวิต การศึกษาพบว่า ปัจจัยทางด้านร่างกาย ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มีผลต่อคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมของพยาบาลโรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ ปัจจัยทั้ง 6 ด้าน สถิติอย่างมีนัยสำคัญระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (r) แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง และคงเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญปัจจัยแต่ละด้านมากขึ้น พนักงานก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

วิพัฒน์ นีซัง (2555) ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี.เพนท์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาความสามารถบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกัน ด้านภาวะอิสระจากงาน มีความสำคัญระดับปานกลาง ส่วนด้านความภาคภูมิใจในองค์กร มีความสำคัญระดับสูง

Syed Mohammad Azeem (2010) ได้ศึกษาถึงความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในประเทศโอมาน โดยได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์โดยธรรมชาติและ ผลกระทบของข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และความพึงพอใจต่องานซึ่งมีผลต่อมุมมองด้านความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างพนักงานจากอุตสาหกรรมบริการ 128 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ โดยได้รับแบบสอบถามตัวบ่งชี้งานและความผูกพันต่อองค์กร ใช้ สูตรเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณในการวิเคราะห์ ผลการวิจัยค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับกลาง ความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความพึงพอใจในงานปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในความสำคัญระดับปานกลาง ในขณะที่การบริหาร การควบคุม ค่าตอบแทน ภาพรวมความพึงพอใจในงาน อายุ ความมั่นคงของตำแหน่งหน้าที่ เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร

Normala Daud (2010) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัทชาวมาเลเซีย อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญที่มุ่งเน้นและสนใจที่จะปรับปรุงความพึงพอใจงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ถูกส่งมาในประเทศมาเลเซีย ผู้ทำวิจัยได้ใช้ตัวแปร 7 ข้อที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกล่าวคือ ความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา การมีส่วนร่วม สิ่งแวดล้อมการทำงาน การบริหารควบคุม เงินเดือนและผลตอบแทน ความสัมพันธ์ทางด้านสังคม ผลจากการวิจัยแสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

Freyedon Ahmadi, Adel Salavati, Ebrahim Rajabzadeh (2012) ได้ศึกษาและสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตงานและความผูกพันต่อองค์กรขององค์กรมหาชนในจังหวัด Kurdistan โดยวัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้เพื่อที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตงานและความผูกพันต่อองค์กรในจังหวัด Kurdistan เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ ได้สุ่มตัวอย่างประชากร 334 คน โดยใช้แบบสอบถาม ผลวิจัยแสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตงานและความผูกพันต่อองค์กรมีค่าน้อยกว่าค่าเฉลี่ยของเวลาและความผูกพันต่อองค์กร อันที่จริงแล้วยังคงมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกระดับสำคัญระหว่างพนักงานและคุณภาพชีวิตงานตามมุมมองทั้ง 3 ด้านของความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์กรนั้นดีขึ้น ในขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรมีระดับสูงขึ้นด้วยเช่นกัน

Nguyen, Mai (2013) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรพนักงานธนาคารในเมืองโฮจิมิน ประเทศเวียดนาม จากการทำวิจัยเชิงปริมาณโดยสำรวจพนักงานธนาคารจำนวน 201 คน จากธนาคารทั้งสิ้น 11 แห่ง โดยเลือกจากตัวอย่างแบบบังเอิญ ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีความ

ผูกพันต่อองค์กรจะมีผลงานการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง ยังบ่งชี้ถึงความพึงพอใจต่องานก็เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความผูกพันกับองค์กรเช่นกัน

Richard Chinomona, Manilall Dhurup (2013) ได้ศึกษาถึงผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน ความผูกพันต่องานและความมุ่งมั่นในตำแหน่งหน้าที่ในภาคส่วนธุรกิจขนาดย่อมในซิมบับเวย์ เหตุผลหลักที่สนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงานคือสัญญาที่ก่อให้เกิดสถานการณ์ที่ 2 ฝ่ายได้ประโยชน์ร่วมกัน เพิ่มความพึงพอใจและสวัสดิการให้กับพนักงาน เป็นผลให้เพิ่มประสิทธิภาพในงาน พนักงานทำงานกับองค์กรยาวนานขึ้น อย่างไรก็ตามในบริบทของบริษัท ยังขาดความมุ่งมั่นตั้งใจในการตรวจสอบโดยใช้ประสบการณ์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตงานของพนักงาน งานวิจัยชิ้นนี้คือการปิดช่องว่างนี้โดยการสำรวจอิทธิพลของทัศนคติของพนักงานบริษัทขนาดกลางและขนาดย่อมต่อคุณภาพชีวิตงานต่อความมุ่งมั่นในหน้าที่การงาน อายุงานและความพึงพอใจ รวมทั้งความผูกพันต่องานในประเทศซิมบับเวย์ วิจัยนี้ได้ตั้งไว้ 5 สมมติฐาน และสุ่มตัวอย่างประชากร 282 คน จากเมือง Harare ซึ่งเป็นเมืองใหญ่ที่สุดของซิมบับเวย์ งานวิจัยเผยให้เห็นว่าในบริษัทขนาดกลางและขนาดย่อม คุณภาพชีวิตงานมีความสัมพันธ์ที่สำคัญในเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่องานและความมุ่งมั่นในหน้าที่งาน

Singh (2013) ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตงานที่ส่งผลกระทบต่อผลประกอบการขององค์กรด้วยการนำมาซึ่งเทคโนโลยีในกระบวนการปฏิบัติงานทำให้เพิ่มคุณภาพของสินค้าและ กระบวนการผลิตอย่างเห็นได้ชัด ระบบอุตสาหกรรมการผลิตได้เปลี่ยนแปลงไปโดยการนำเสนอเครื่องจักรใหม่ที่มีเทคโนโลยีล้ำยุคทันสมัยโดยความต้องการของตลาดโลกปัจจุบัน การผลิตโดยเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อแข่งขันกับคู่แข่งทางการค้าและตอบสนองความต้องการของลูกค้า การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีของกระบวนการผลิตนั้นต้องการทำงานหนักขึ้นและทักษะใหม่ งานวิจัยได้วิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานด้านคุณภาพชีวิตที่มีต่อความสามารถในการเรียนรู้ของพนักงานและสิ่งแวดล้อมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อพนักงาน มนุษย์สังคมเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม และผลประกอบการขององค์กร

2.4 ข้อมูลบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน)

บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) จัดตั้งตามกฎหมายไทยตั้งแต่ปี 2521 ด้วยทุน 50 ล้านบาท บริษัทฯ ก่อตั้งโดยกลุ่มบริษัทผู้ประกอบธุรกิจในอุตสาหกรรมยาและเครื่องดื่ม ได้แก่ บริษัท สีลมการแพทย์ จำกัด บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) บริษัท กรีนสปอต จำกัด และ บริษัท บุญรอดบริวเวอรี่ จำกัด เพื่อรองรับความต้องการใช้บรรจุภัณฑ์แก้ว

ของกลุ่มธุรกิจ นอกจากนั้น มีกลุ่มธุรกิจสถาบันการเงิน ได้แก่ ธ.กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) บริษัท กรุงเทพประกันภัยจำกัด (มหาชน) และ เซนต์โกแบง โอเบอร์แลนด์เอจี จากประเทศเยอรมัน เข้าร่วมลงทุนด้วย

ปัจจุบันบริษัทมีทุนจดทะเบียน 4,827 ล้านบาท มีโรงงาน 5 แห่ง ที่อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี อำเภอแกลง จังหวัดระยอง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น อำเภอบ้านสร้าง จังหวัดปราจีนบุรี และ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิสัยทัศน์ เป็นผู้นำการผลิตบรรจุภัณฑ์ที่ครบวงจร ที่ใส่ใจในคุณภาพ ผลิตภัณฑ์และสิ่งแวดล้อม

ปรัชญาองค์กร หลอมเป็นหนึ่ง คำนึงถึงลูกค้า พัฒนาบุคลากร รับผิดชอบสังคม ใส่ใจสิ่งแวดล้อม

วัฒนธรรมองค์กร สามัคคี มีวินัย ใส่ใจ ใฝ่เรียนรู้

ตารางที่ 2.4 บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) มีพนักงาน 487 คน โดยแบ่งฝ่ายออกเป็นทั้งหมด 10 ฝ่ายได้แก่

ลำดับ	ฝ่าย	จำนวนพนักงาน
1	ฝ่ายบัญชีและการเงิน	53
2	ฝ่ายจัดซื้อและจัดหาเชิงกลยุทธ์	34
3	ฝ่ายการตลาดและส่งเสริมการขาย	49
4	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	40
5	ฝ่ายเทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศ	58
6	ฝ่ายสำนักงานกรุงเทพและเลขานุการ	18
7	ฝ่ายจัดส่งและตรวจสอบคุณภาพสินค้า	50
8	ฝ่ายตรวจสอบภายใน	12
9	ฝ่ายเทคนิคกลาง	145
10	ฝ่ายธุรกิจกีฬาและประชาสัมพันธ์	28
	รวมพนักงานทั้งสิ้น	**487**

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

ในการค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินวิจัยดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการศึกษาครั้งนี้ กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับผู้จัดการฝ่าย บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) จำนวน 487 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) เดือนกันยายน 2557) ในการวิจัยครั้งนี้ทราบจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างที่แน่นอน สามารถกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง (Sample) โดยใช้สูตรในการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของ Taro Yamane (Yamane, 1973 อ้างใน ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 หรือเท่ากับ 0.05 ในระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

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

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

E = ค่าความคลาดเคลื่อนกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการคำนวณ 487 คน ในระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน +-5% โดยคำนวณกลุ่มประชากรได้ดังนี้

$$n = \frac{487}{1+487(0.05)^2}$$

$$n = 220$$

กลุ่มตัวอย่าง 220 คน โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ซึ่งมีวิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับผู้จัดการฝ่าย ของบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 3.1 แสดงการเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ บริษัท บากอกกล๊าส จำกัด (มหาชน)

ลำดับ	ฝ่าย	บุคลากร	กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน ร้อยละ
1	ฝ่ายบัญชีและการเงิน	53	24	10.88
2	ฝ่ายจัดซื้อและจัดหาเชิงกลยุทธ์	34	15	6.98
3	ฝ่ายการตลาดและส่งเสริมการขาย	49	22	10.06
4	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	40	18	8.21
5	ฝ่ายเทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศ	58	26	11.91
6	ฝ่ายสำนักงานกรุงเทพและเลขานุการ	18	8	3.70
7	ฝ่ายจัดส่งและตรวจสอบคุณภาพสินค้า	50	23	10.27
8	ฝ่ายตรวจสอบภายใน	12	5	2.46
9	ฝ่ายเทคนิคกลาง	145	66	29.77
10	ฝ่ายธุรกิจกีฬาและประชาสัมพันธ์	28	13	5.75
	รวม	**487**	**220**	**100**

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำมาวิเคราะห์ โดยได้สร้างขึ้นจากทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามด้านประชากรศาสตร์ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ โดยประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้จัดการฝ่าย บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) จำนวน 8 ด้าน เป็นคำถามแบบ Rating Scale ตามแบบของ Likert ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับการมีส่วนร่วม ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และ ด้านความรับผิดชอบของสังคม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้จัดการฝ่าย บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) จำนวน 3 ด้าน เป็นคำถามแบบ Rating Scale ตามแบบของ Likert ดังนี้ ด้านจิตใจ ด้านการดำรงอยู่ และ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด ลักษณะของคำถามเป็นแบบสเกล (Rating Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของ Likert Scale ในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดระดับคะแนน วัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) ตามแนวของ Likert Scale โดยกำหนดค่าระดับคะแนน และแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ระดับคะแนนและความหมาย

ระดับคะแนน	ช่วงคะแนน	ระดับความสำคัญ
5	4.50 - 5.00	มากที่สุด
4	3.50 - 4.49	มาก
3	2.50 - 3.49	ปานกลาง
2	1.50 - 2.49	น้อย
1	1.00 - 1.49	น้อยที่สุด

ที่มา : ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2553, น. 75)

การทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยไปนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรง (Validity) เนื้อหาในแบบสอบถาม และปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างของแบบสอบถามเพื่อให้ครอบคลุม ประเด็น เนื้อหาเหมาะสม (Content Validity) แล้วนำไปตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคลจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบแบบสอบถาม

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) เมื่อได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (Pre-Test) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่เลือกไว้ จำนวน 30 คน เพื่อทำการทดสอบความเชื่อมั่น Reliability แบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ Cornbrash's Coefficient Alpha ถ้าได้ค่าAlpha > 0.7 ถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ดำเนินการรวบรวมข้อมูล เดือนพฤศจิกายน 2557 ถึง เดือนธันวาคม 2557 โดยมีขั้นตอนในการรวบรวม

ขั้นตอนที่ 1 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ไปแจกกับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้จัดการฝ่าย ตามจำนวนและวิธีที่ได้กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 2 รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม นำข้อมูลไปประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ และนำผลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์และสรุปผลพร้อมข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการทำงานวิจัยครั้งนี้ ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ทางสถิติ

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ทั่วไปและบรรยายผลการวิจัยได้แก่

แบบสอบถามตอนที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐานร้อยละ (Percentage) จำนวนค่าความถี่ (Frequency)

แบบสอบถามตอนที่ 2 คุณภาพชีวิต

ในการทำงานและตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ประกอบด้วย

Independent Samples t-test เพื่อใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่อิสระต่อกัน ซึ่งทดสอบสมมติฐานที่ 1 คือ เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

One-Way ANOVA เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรรายกลุ่ม ซึ่งเป็นการทดสอบสมมติฐานที่ 1 คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการทำงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด แตกต่างกันและในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD)

Multiple Linear Regression ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามหนึ่งตัวกับตัวแปรอิสระหลายตัว ซึ่งเป็นการทดสอบสมมติฐานที่ 2 คือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) โดยใช้ Stepwise Model

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) ซึ่งในครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผลแบบสอบถาม จำนวน 220 ชุด จากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ การวิเคราะห์และแปลผลของข้อมูลได้มีการกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N แทน ขนาดของประชากร

n แทน จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

SD แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที (t-Distribution)

F แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)

SS แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)

MS แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)

df แทน องศาแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)

LSD แทน Least Significant Difference

Sig. แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของความผูกพันองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน Inferential Statistics เพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	104	47.3
หญิง	116	52.7
รวม	220	100.0
อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	26	11.8
26 - 30 ปี	75	34.1
31 – 35 ปี	45	20.5
36 – 40 ปี	32	14.5
41 – 45 ปี	25	11.4
46 ปีขึ้นไป	17	7.7
รวม	220	100
สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	97	44
สมรส	99	45
หย่า/หม้าย	12	5.5
แยกกันอยู่	12	5.5
รวม	220	100
ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปวช.	4	1.8
ปวส.	14	6.4
ปริญญาตรี	169	76.8
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	33	15
รวม	220	100

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

อายุการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 3 ปี	42	19.1
3-10 ปี	117	53.2
11-20 ปี	40	18.2
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	21	9.5
รวม	220	100
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	18	8.2
15,001 - 20,000 บาท	80	36.4
20,001 - 25,000 บาท	63	28.6
25,001- 30,000 บาท	25	11.4
30,001 - 35,000 บาท	14	6.4
35,001 ขึ้นไป	20	9
รวม	220	100
หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	18	8.2
ฝ่ายบัญชีและการเงิน	24	10.9
ฝ่ายจัดซื้อและจัดหาเชิงกลยุทธ์	15	6.8
ฝ่ายการตลาดและส่งเสริมการขาย	22	10
ฝ่ายเทคนิคกลางการผลิต	66	30
ฝ่ายเทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศ	26	11.8
ฝ่ายสำนักงานกรุงเทพและเลขานุการ	8	3.6
ฝ่ายจัดส่งและตรวจสอบคุณภาพสินค้า	23	10.5
ฝ่ายตรวจสอบภายใน	5	2.3
ฝ่ายธุรกิจกีฬาและประชาสัมพันธ์	13	5.9
รวม	220	100

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้จัดการฝ่าย/รองผู้จัดการฝ่าย	9	4.1
ผู้จัดการส่วน/รองผู้จัดการส่วน	10	4.5
หัวหน้าแผนก/รองหัวหน้าแผนก	16	7.3
พนักงานฝ่ายผลิตด้านเทคนิคกลาง	58	26.4
พนักงานทั่วไป	127	57.7
รวม	220	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 ตามด้วยเพศชาย จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3 อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 อายุ 31-35 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 และ อายุ 36-40 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 สถานภาพส่วนใหญ่สมรส จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมา โสด จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 และ หย่าร้าง/หม้าย เท่ากับ แยกกันอยู่ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 169 คนคิดเป็นร้อยละ 76.8 ปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 และ ปวส. จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 ส่วนอายุการทำงานระหว่าง 3-10 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 53.2 รองลงมา ต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 และ 11-20 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 มีรายได้ระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 รองลงมา 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 และ 25,001- 30,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 หน่วยงานที่สังกัดฝ่ายเทคนิคกลางการผลิต จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 รองลงมา ฝ่ายเทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศ จำนวน 26 คนคิดเป็นร้อยละ 11.8 ฝ่ายจัดส่งและตรวจสอบคุณภาพสินค้า จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานทั่วไป จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 57.7 พนักงานฝ่ายผลิตด้านเทคนิคกลาง จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 และหัวหน้าแผนก / รองหัวหน้าแผนก จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 ในส่วนตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานทั่วไป จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 57.7 รองลงมา คือ พนักงานฝ่ายผลิตด้านเทคนิคกลางจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมี 8 ด้าน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงาน การพัฒนาความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การเป็นที่ยอมรับการมีส่วนร่วม สิทธิของพนักงาน ความสมดุลของชีวิตในการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ความรับผิดชอบของสังคม สรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
ค่าตอบแทนที่ได้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	10.0	26.4	42.7	13.2	7.7	3.18	1.038	ปานกลาง	1
ค่าตอบแทนที่ได้เพียงพอกับการดำรงชีวิตในปัจจุบัน	7.3	25.9	32.3	26.8	7.7	2.98	1.064	ปานกลาง	4
ค่าตอบแทนที่ได้เหมาะสมกับปริมาณงานและงานที่รับผิดชอบ	4.5	28.6	39.1	19.5	8.2	3.02	0.998	ปานกลาง	3
ค่าตอบแทนที่ได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.6	30.9	40.9	17.3	7.3	3.06	0.958	ปานกลาง	2
ค่าตอบแทนที่ได้รับมีเหลือเก็บไว้ใช้ยามฉุกเฉิน	5.5	24.1	20.5	37.7	12.3	2.73	1.122	ปานกลาง	5
ภาพรวม	4.5	27.3	42.3	19.1	6.8	2.99	0.948	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 (SD = 0.948) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละด้าน พบว่า อันดับ 1 คือ ค่าตอบแทนที่ได้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.18 (SD = 1.038) อันดับ 2 คือ ค่าตอบแทนที่ได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เท่ากับ 3.06 (SD = 0.958) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานและงานที่รับผิดชอบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 (SD = 0.998) ค่าตอบแทนที่ได้เพียงพอกับการดำรงชีพในปัจจุบันค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 (SD = 1.064) อันดับสุดท้าย ค่าตอบแทนที่ได้รับมีเหลือเก็บไว้ใช้ยามฉุกเฉิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 (SD = 1.122)

ตารางที่ 4.3 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
สถานที่ทำงานสะดวกสบายเหมาะสมกับการทำงาน	15.0	39.5	40.9	3.6	0.9	3.64	0.813	มาก	2
สภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงานไม่มีความเสี่ยงต่ออันตรายด้านสุขภาพ	12.7	37.7	35.5	10.9	3.2	3.46	0.957	ปานกลาง	5
องค์กรมีการเตรียมพร้อมมาตรการหรือระเบียบที่ชัดเจนเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ และอัคคีภัยหรือเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด	13.6	44.5	36.4	5.0	0.5	3.66	0.792	มาก	1
สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีความเหมาะสมในการทำงาน	12.7	42.7	35.5	8.6	0.5	3.59	0.837	มาก	4
สถานที่ทำงานมีเครื่องมือป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสม	11.4	45.0	36.4	6.8	0.5	3.60	0.796	มาก	3
ภาพรวม	11.4	45.5	36.8	5.9	0.5	3.59	0.749	มาก	

จากตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 (SD = 0.749) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละด้าน พบว่า อันดับ 1 องค์กรมีการเตรียมพร้อม มาตรการหรือระเบียบที่ชัดเจนเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ และ อัคคีภัยหรือเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.66 (SD = 0.792) อันดับ 2 สถานที่ทำงานสะดวกสบายเหมาะสมกับการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.64 (SD = 0.813) สถานที่ทำงานมีเครื่องมือป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 (SD = 0.796) สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ

อุณหภูมิ อุปกรณ์เครื่องมือ มีความเหมาะสมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.59 (SD = 0.837) ระดับความคิดเห็นปานกลาง คือ สภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงานไม่มีความเสี่ยงต่ออันตรายด้านสุขภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.46 (SD = 0.957) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.4 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

การพัฒนาความสามารถของบุคลากร	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
งานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญอย่างเต็มที่	13.2	37.7	40.9	6.4	1.8	3.54	0.867	มาก	1
องค์กรให้การสนับสนุนและส่งเสริมในด้านการฝึกอบรม ทักษะ ในการทำงาน	9.5	37.7	40.0	8.6	4.1	3.40	0.924	ปานกลาง	3
องค์กรสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสในการศึกษาเพิ่มเติม	10.9	32.7	39.1	10.9	6.4	3.31	1.018	ปานกลาง	4
องค์กรสนับสนุนให้มีการจัดระดมสมองในหน่วยงาน เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน	5.9	35.0	40.9	13.6	4.5	3.24	0.922	ปานกลาง	5
องค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานของพนักงาน	9.1	40.0	38.6	9.5	2.7	3.43	0.886	ปานกลาง	2
ภาพรวม	7.7	39.5	42.3	7.7	2.7	3.38	0.813	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 (SD = 0.813) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละด้าน พบว่า อันดับ 1 มีระดับความสำคัญในระดับมาก คือ งานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.54 (SD = 0.867) ส่วนในระดับความสำคัญในระดับปานกลาง คือ องค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 (SD = 0.886) องค์กรให้การสนับสนุนและส่งเสริมในด้านการฝึกอบรม ทักษะในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 (SD = 0.924) องค์กรสนับสนุนส่งเสริมให้

พนักงานมีโอกาสในการศึกษาเพิ่มเติม มีค่าเฉลี่ย 3.31 (SD = 1.018) อันดับสุดท้าย องค์กรสนับสนุนให้มีการจัดระดมสมองในหน่วยงาน เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.24 (SD = 0.922)

ตารางที่ 4.5 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	8.6	34.5	39.5	12.7	4.5	3.30	0.956	ปานกลาง	3
องค์กรให้การสนับสนุนเตรียมความรู้และทักษะเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า	8.2	26.4	45.0	15.0	5.5	3.17	0.967	ปานกลาง	4
งานที่ปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน	8.2	43.2	32.7	12.3	3.6	3.40	0.933	ปานกลาง	2
มีความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	14.1	52.3	26.8	3.6	3.2	3.70	0.87	มาก	1
องค์กรมีแผนความก้าวหน้าให้กับพนักงานที่ชัดเจน	5.9	29.1	43.6	12.7	8.6	3.11	0.996	ปานกลาง	5
ภาพรวม	5.9	35.5	43.2	12.7	2.7	3.34	0.817	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน พบว่า ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 (SD = 0.817) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละด้าน พบว่า อันดับ 1 มีความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 (SD = 0.870) รองลงมาคือระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง คือ งานที่ปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 (SD = 0.933) องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 (SD = 0.956)

องค์กรให้การสนับสนุนเตรียมความรู้และทักษะเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 (SD = 0.967) องค์กรมีแผนความก้าวหน้าให้กับพนักงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.11 (SD = 0.996) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.6 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับการมีส่วนร่วม

การเป็นที่ยอมรับการมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
หน่วยงานมีความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร	14.5	40.9	36.4	5.9	2.3	3.60	0.889	มาก	1
มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่	13.6	34.5	35.9	14.5	1.4	3.45	0.947	ปานกลาง	3
ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่านและเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่	11.8	30.0	40.0	15.0	3.2	3.32	0.975	ปานกลาง	4
บุคลากรทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาในการทำงานและร่วมกันแสดงความคิดเพื่อจะช่วยแก้ไขปัญหา	7.7	29.1	40.5	20.5	2.3	3.20	0.928	ปานกลาง	5
ท่านและเพื่อนร่วมงาน มีความเสมอภาพ และ เคารพสิทธิซึ่งกันและกัน	12.3	41.4	36.4	6.8	3.2	3.53	0.909	มาก	2
ภาพรวม	10.5	30.9	48.6	7.7	2.3	3.42	0.797	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับการมีส่วนร่วม พบว่า ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 (SD = 0.797) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละด้าน ของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานมีความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.60 (SD = 0.889) ท่านและเพื่อนร่วมงาน มีความเสมอภาพ และเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 (SD = 0.909) ส่วนระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 (SD=0.947) ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่านและเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.32 (SD = 0.975) สุดท้าย คือ บุคคลากรทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาในการทำงานและร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อจะช่วยแก้ไขปัญหา ค่าเฉลี่ย 3.20 (SD = 0.928)

ตารางที่ 4.7 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงาน

สิทธิของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
องค์กรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ	8.6	37.3	42.3	9.1	2.7	3.40	0.873	ปานกลาง	2
ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบ	9.1	33.6	44.1	10.5	2.7	3.36	0.888	ปานกลาง	3
องค์กรมีการพิจารณาความดี ความชอบหรือปฏิบัติงานอื่น ๆ อย่างยุติธรรมทัดเทียมกัน	4.5	30.9	40.9	20.0	3.6	3.13	0.908	ปานกลาง	5
เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน	6.4	34.1	42.7	14.5	2.3	3.28	0.871	ปานกลาง	4
เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวซึ่งกันและกัน	8.6	38.2	43.2	6.8	3.2	3.42	0.865	ปานกลาง	1
ภาพรวม	5.0	34.1	50.9	8.2	1.8	3.32	0.764	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงาน พบว่า ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 (SD = 0.764) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละด้าน พบว่า เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.42 (SD = 0.865) องค์กรจัดกิจกรรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 (SD = 0.873) ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 (SD = 0.888) เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.28 (SD = 0.871) องค์กรมีการพิจารณาความดี ความชอบ หรือปฏิบัติงานอื่น ๆ อย่างยุติธรรมทัดเทียมกัน มีค่าเฉลี่ย 3.13 (SD = 0.908) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.8 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ

ความสมดุลของชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านมีวันหยุดเพื่อพักผ่อนอยู่กับครอบครัวที่เพียงพอ	13.2	38.2	38.6	7.3	2.7	3.52	0.909	มาก	2
ท่านทำงานอย่างมีความสุขทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจ	10.0	30.0	43.6	10.5	5.9	3.28	0.984	ปานกลาง	3
ปริมาณงานที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสมสมดุลกับชีวิตส่วนตัว	8.6	30.0	44.5	12.7	4.1	3.26	0.933	ปานกลาง	4
องค์กรมีกิจกรรมให้ท่านคลายเครียดหลังจากการทำงานหรือหลังจากเลิกงาน	5.9	29.5	42.7	15.0	6.8	3.13	0.971	ปานกลาง	5
ท่านสามารถลางานเพื่อพักผ่อนได้อย่างมีอิสระ ภายใต้ระเบียบองค์กร	11.8	41.4	38.6	5.5	2.7	3.54	0.872	มาก	1
ภาพรวม	8.6	32.3	47.7	8.6	2.7	3.35	0.816	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานความสมดุลของชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ พบว่า ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 (SD = 0.816) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละด้าน พบว่า อันดับ 1 ท่านสามารถลางานเพื่อพักผ่อนได้อย่างอิสระ ภายใต้ระเบียบองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.54 (SD = 0.872) อันดับ 2 คือ ท่านมีวันหยุดเพื่อพักผ่อนอยู่กับครอบครัวที่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 (SD = 0.909) ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านทำงานอย่างมีความสุขทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 (SD = 0.984) ปริมาณงานที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสมสมดุลกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 3.26 (SD = 0.933) และ องค์กรมีกิจกรรมให้ท่านคลายเครียดหลังจากการทำงานหรือหลังจากเลิกงาน มีค่าเฉลี่ย 3.13 (SD = 0.971)

ตารางที่ 4.9 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความรับผิดชอบของสังคม

ความรับผิดชอบของสังคม	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ) มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
องค์กรมีการร่วมมือร่วมใจกับชุมชนในการทำกิจกรรมสาธารณะประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ	16.8	46.8	28.6	6.4	1.4	3.71	0.868	มาก	2
ท่านมีความภาคภูมิใจเมื่อทราบว่าองค์กรของท่านได้รับความยกย่องจากสังคมภายนอก	19.1	51.4	22.3	5.0	2.3	3.80	0.884	มาก	1
ท่านมีความภาคภูมิใจในองค์กรของท่าน	17.7	47.7	25.0	7.3	2.3	3.71	0.919	มาก	2
ภาพรวม	16.4	51.8	24.5	5.5	1.8	3.74	0.808	มาก	

จากตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความรับผิดชอบของสังคมพบว่า ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 (SD = 0.808) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละด้าน พบว่า อันดับ 1 ท่านมีความภาคภูมิใจเมื่อทราบว่าองค์กรของท่านได้รับความยกย่องจากสังคมภายนอก มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.80 (SD = 0.884) อันดับ 2 คือ องค์กรมีการร่วมมือร่วมใจกับชุมชนในการทำกิจกรรมสาธารณะประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันกับท่านมีความภาคภูมิใจในองค์กรของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.71 (SD = 0.868, 0.919)

ตารางที่ 4.10 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4.5	27.3	42.3	19.1	6.8	2.99	0.948	ปานกลาง	8
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	11.4	45.5	36.8	5.9	0.5	3.59	0.749	มาก	2
การพัฒนาความสามารถของบุคคลากร	7.7	39.5	42.3	7.7	2.7	3.38	0.813	ปานกลาง	4
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	5.9	35.5	43.2	2.7	2.7	3.34	0.817	ปานกลาง	6
การเป็นที่ยอมรับการมีส่วนร่วม	10.5	30.9	48.6	12.7	2.3	3.42	0.797	ปานกลาง	3
สิทธิของพนักงาน	5	34.1	50.9	7.7	1.8	3.32	0.764	ปานกลาง	7
ความสมดุลของชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ	8.6	32.3	47.7	8.2	2.7	3.35	0.816	ปานกลาง	5
ความรับผิดชอบของสังคม	16.4	51.8	24.5	5.5	1.8	3.74	0.808	มาก	1
ภาพรวม	6.4	33.5	53.2	6.4	0.9	3.37	0.700	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมพบว่า มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 (SD = 0.700) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละด้าน พบว่า อันดับ 1 ความรับผิดชอบของสังคมมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.74 (SD = 0.808) อันดับ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.59 (SD = 0.749) อันดับสุดท้าย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 2.99 (SD = 0.948)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของความผูกพันองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.11 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

ด้านจิตใจ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
ท่านพอใจที่จะใช้ชีวิตทำงานที่องค์กรแห่งนี้ตลอดไป	13.6	31.4	35.9	14.1	5.0	3.35	1.042	ปานกลาง	3
ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้	14.5	39.5	26.8	15.0	4.1	3.45	1.044	ปานกลาง	1
ท่านมีความรู้สึกผูกพันทางจิตใจกับองค์กรนี้	14.1	35.5	28.2	16.8	5.5	3.36	1.087	ปานกลาง	2
ภาพรวม	13.6	35.0	31.8	15.0	4.5	3.39	1.018	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 (SD = 1.018) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละด้าน อันดับ 1 ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.45 (SD = 1.044) อันดับ 2 ท่านมีความรู้สึกผูกพันทางจิตใจกับองค์กร เท่ากับ 3.36 (SD = 1.087) อันดับ 3 ท่านมีความพอใจที่จะใช้ชีวิตทำงานที่องค์กรแห่งนี้ตลอดไป มี เท่ากับ 3.35 (SD = 1.042)

ตารางที่ 4.12 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการดำรงอยู่

การดำรงอยู่	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
ท่านมีความต้องการที่จะอยู่คู่กับองค์กรจนท่านเกษียณอายุงาน	19.1	23.2	27.7	21.8	8.2	3.23	1.222	ปานกลาง	1

ตารางที่ 4.12 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการดำรงอยู่ (ต่อ)

การดำรงอยู่	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านมีความรู้สึกสูญเสียหากท่านลาออกจากองค์กรนี้	9.1	28.6	30.0	24.1	8.2	3.06	1.104	ปานกลาง	2
หากท่านลาออก ท่านต้องเสียสละหลายสิ่งหลายอย่าง ซึ่งองค์กรอื่นอาจให้ท่านไม่ได้มากกว่านี้	8.6	21.8	35.9	23.6	10.0	2.95	1.097	ปานกลาง	3
ภาพรวม	8.6	28.6	30.9	23.6	8.2	3.08	1.073	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการดำรงอยู่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 (SD = 1.073) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละด้าน อันดับ 1 ท่านมีความต้องการที่จะอยู่คู่กับองค์กรจนท่านเกษียณอายุงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.23 (SD = 1.222) อันดับ 2 ท่านมีความรู้สึกสูญเสียหากท่านลาออกจากองค์กรนี้ มีระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.06 (SD = 1.104) อันดับสุดท้าย หากท่านลาออกท่านต้องเสียสละหลายสิ่งหลายอย่าง ซึ่งองค์กรอื่นอาจให้ท่านไม่ได้มากกว่านี้ มีระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2.95 (SD = 1.097)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

บรรทัดฐาน	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรนี้	19.1	40.0	20.9	16.4	3.6	3.55	1.087	มาก	2
ท่านร่วมมือร่วมใจกับกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นด้วยความเต็มใจ	18.2	45.0	29.5	4.1	3.2	3.71	0.92	มาก	1
องค์กรมีความสำคัญกับตัวท่านมาก	14.1	35.5	26.4	20.0	4.1	3.35	1.078	ปานกลาง	3
ภาพรวม	17.3	41.8	23.2	15.0	2.7	3.54	0.964	มาก	

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 (SD = 0.964) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละด้าน ท่านร่วมมือร่วมใจกับกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นด้วยความเต็มใจ มีระดับมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.71 (SD = 0.920) ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรนี้ มีระดับค่าเฉลี่ย 3.55 (SD = 1.087) องค์กรมีความสำคัญกับตัวท่านมาก มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 (SD = 1.078)

ตารางที่ 4.14 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
ด้านจิตใจ	13.6	35	31.8	15.0	4.5	3.39	1.018	ปานกลาง	2
ด้านการดำรงอยู่	8.6	28.6	30.9	23.6	8.2	3.08	1.073	ปานกลาง	3
ด้านบรรทัดฐาน	17.3	41.8	23.2	15.0	2.7	3.54	0.964	มาก	1
ภาพรวม	13.2	33.2	28.6	21.4	3.6	3.34	0.976	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 (SD = 0.976) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.54 (SD = 0.964) ระดับความคิดเห็นปานกลาง คือ ด้านจิตใจ ด้านการดำรงอยู่ มีค่าเฉลี่ย 3.39, 3.08 (SD = 1.018, 1.073)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการทำงาน สังกัดตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัทสบางกอกกล๊าส จำกัดส(มหาชน) แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

H_0: เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

H_1: เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 การทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	$\bar{X}$	SD	t	df	Sig.
ด้านจิตใจ	ชาย	3.37	1.033	0.201	218	0.841
	หญิง	3.40	1.008			
ด้านการดำรงอยู่	ชาย	3.06	1.032	0.293	218	0.770
	หญิง	3.10	1.112			
ด้านบรรทัดฐาน	ชาย	3.46	0.961	1.043	218	0.298
	หญิง	3.60	0.966			
ระดับความผูกพันโดยรวม	ชาย	3.30	0.968	-0.520	218	0.604
	หญิง	3.37	0.987			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติ Independent Samples t-test ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม โดยทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันองค์กรพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.604 ซึ่งมากกว่า 0.05 ยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า เพศไม่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

H_0: อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

H_1: อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 การทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
จิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	10.513	5	2.103	2.080	0.069
	ภายในกลุ่ม	216.313	214	1.011		
	รวม	226.826	219			
การดำรงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	15.253	5	3.051	2.756	**0.020***
	ภายในกลุ่ม	236.886	214	1.107		
	รวม	252.139	219			
บรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	12.591	5	2.518	2.821	**0.017***
	ภายในกลุ่ม	191.007	214	0.893		
	รวม	203.598	219			
ระดับความผูกพันโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	12.125	5	2.425	2.638	**0.024***
	ภายในกลุ่ม	196.689	214	0.919		
	รวม	208.814	219			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธีทางสถิติวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA หรือ F-test ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยภาพรวมพบว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.024 มีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 สรุปว่า กลุ่มอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการดำรงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.020, 0.017 ตามลำดับซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0ยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference) ดังแสดงผลในตารางที่ 4.17 - 4.19

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มอายุต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการดำรงอยู่

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mead Difference (I-J)						
	กลุ่ม J						
	อายุ (ปี)	ต่ำกว่า 25ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	3.14	2.74	3.25	3.18	3.37	3.47
ต่ำกว่า 25 ปี	3.14	-	0.403	0.111	0.036	0.232	0.33
			(0.094)	(0.669)	(0.897)	(0.431)	(0.316)
26-30 ปี	2.74	-	-	0.515	0.440	0.636	0.733
				(0.010*)	**(0.049*)**	**(0.010*)**	**(0.010*)**
31-35 ปี	3.25	-	-		0.075	0.122	0.218
					(0.759)	(0.644)	(0.466)
36-40 ปี	3.18	-	-	-	-	0.196	0.294
						(0.485)	(0.354)
41-45 ปี	3.37	-	-	-	-	-	0.097
							(0.769)
46ปีขึ้นไป	3.47	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการดำรงอยู่จำแนกตามกลุ่มอายุ พบว่าผู้ที่มีอายุ 31-35 ปี, 36-40 ปี, 41-45 ปี, 46 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.010, 0.049, 0.010 และ 0.010 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.515, 0.440, 0.636, 0.733 หมายความว่ากลุ่มผู้มีอายุ 31-35 ปี, 41-45 ปี, 46 ปีขึ้นไป มีผลต่อความผูกพันมากกว่ากลุ่มผู้มีอายุ 26-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มอายุต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mead Difference (I-J)						
	กลุ่ม J						
	อายุ (ปี)	ต่ำกว่า 25ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	3.78	3.24	3.57	3.60	3.91	3.73
ต่ำกว่า 25 ปี	3.78	-	0.547	0.212	0.178	0.125	0.057
			(0.012*)	(0.364)	(0.477)	(0.638)	(0.848)
26-35 ปี	3.24	-	-	0.335	0.367	0.671	0.49
				(0.062)	(0.066)	**(0.002*)**	(0.055)
31-35 ปี	3.57	-	-	-	0.034	0.336	0.155
					(0.877)	(0.155)	(0.565)
36-40 ปี	3.60	-	-	-	-	0.303	0.121
						(0.232)	(0.669)
41-45 ปี	3.91	-	-	-	-	-	0.181
							(0.542)
46ปีขึ้นไป	3.73	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านบรรทัดฐานจำแนกตามกลุ่มอายุ ต่ำกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มผู้มีอายุ 26-30 ปี และกลุ่มอายุ 41-45 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 และ 0.002 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.547 และ 0.671 หมายความว่ากลุ่มผู้มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมากกว่ากลุ่มผู้มีอายุ 26-30 ปี และกลุ่มอายุ 41-45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มอายุต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mead Difference (I-J)						
	กลุ่ม J						
	อายุ (ปี)	ต่ำกว่า 25ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	3.47	3.03	3.40	3.42	3.68	3.62
ต่ำกว่า 25 ปี	3.47	-	0.432	0.063	0.042	0.215	0.155
			(0.048*)	(0.789)	(0.868)	(0.426)	(0.605)
26-35 ปี	3.03	-	-	0.370	0.391	0.647	0.588
				(0.042*)	(0.055)	**(0.004*)**	**(0.023*)**
31-35 ปี	3.40	-	-	-	0.021	0.278	0.218
					(0.924)	(0.247)	(0.424)
36-40 ปี	3.42	-	-	-	-	0.257	0.197
						(0.318)	(0.494)
41-45 ปี	3.68	-	-	-	-	-	0.06
							(0.845)
46ปีขึ้นไป	3.62	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26-30 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี 31-35 ปี 41-45 ปี และ 46 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.048, 0.042, 0.004 และ 0.023 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่าง 0.432, 0.370, 0.647 และ 0.588 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

H_0: สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

H_1: สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	12.896	3	4.299	4.340	**0.005***
	ภายในกลุ่ม	213.930	216	0.990		
	รวม	226.826	219			
ด้านการดำรงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	17.578	3	5.859	5.396	**0.001***
	ภายในกลุ่ม	234.561	216	1.086		
	รวม	252.139	219			
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	9.495	3	3.165	3.522	**0.016***
	ภายในกลุ่ม	194.103	216	0.899		
	รวม	203.598	219			
ระดับความผูกพันโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	12.850	3	4.283	4.721	**0.003***
	ภายในกลุ่ม	195.964	216	0.907		
	รวม	208.814	219			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรใช้วิธีทางสถิติ One-Way ANOVA หรือ F-test ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าโดยภาพรวมพบว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กร โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการดำรงอยู่ ด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.001, 0.005 และ 0.016 ตามลำดับ ซึ่งค่าน้อยกว่า 0.05 นั่น จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 สรุปว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ด้านดำรงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD (Least Significant Difference) มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.21 - 4.24

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mead Difference (l-J)			
		กลุ่ม J			
		โสด	สมรส	หย่า/หม้าย	แยกกันอยู่
กลุ่ม l	Mean	3.15	3.61	3.72	3.08
โสด	3.15	-	0.462	0.571	0.068
			(0.001*)	(0.062)	(0.824)
สมรส	3.61	-	-	0.109	0.529
				(0.719)	(0.083)
หย่า/หม้าย	3.72	-	-	-	0.639
					(0.117)
แยกกันอยู่	3.08	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่าง 0.462

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านการดำรงอยู่ จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพ		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mead Difference (l-J)			
		กลุ่ม J			
		โสด	สมรส	หย่า/หม้าย	แยกกันอยู่
กลุ่ม l	Mean	2.80	3.34	3.53	2.78
โสด	2.80	-	0.535	0.724	0.026
			(0.000*)	**(0.024*)**	(0.934)

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านการดำรงอยู่ จำแนกตามสถานภาพสมรส (ต่อ)

สถานภาพ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mead Difference (l-J)				
		กลุ่ม J			
		โสด	สมรส	หย่า/หม้าย	แยกกันอยู่
สมรส	3.34	-	-	0.188	0.562
				(0.556)	(0.079)
หย่า/หม้าย	3.53	-	-	-	0.75
					(0.079)
แยกกันอยู่	2.78	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการดำรงอยู่น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสและหย่าร้าง/หม้าย โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.0000 และ 0.024 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างเท่ากับ 0.535 และ 0.724 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพ		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mead Difference (l-J)			
		กลุ่ม J			
		โสด	สมรส	หย่า/หม้าย	แยกกันอยู่
กลุ่ม 1	Mean	3.37	3.72	3.78	3.06
โสด	3.37	-	0.349	0.403	0.319
			(0.011*)	(0.166)	(0.273)

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามสถานภาพสมรส (ต่อ)

สถานภาพ		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mead Difference (l-J)			
		กลุ่ม J			
		โสด	สมรส	หย่า/หม้าย	แยกกันอยู่
กลุ่ม 1	Mean	3.37	3.72	3.78	3.06
สมรส	3.72	-	-	0.054	0.668
				(0.853)	**(0.022*)**
หย่า/หม้าย	3.78	-	-	-	0.722
					(0.063)
แยกกันอยู่	3.06	-	-	-	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มี สถานภาพโสดและแยกกันอยู่ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.011 และ 0.022 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างเท่ากับ 0.349 และ 0.668 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพ		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mead Difference (l-J)			
		กลุ่ม J			
		โสด	สมรส	หย่า/หม้าย	แยกกันอยู่
กลุ่ม 1	Mean	3.11	3.56	3.68	2.97
โสด	3.11	-	0.448	0.566	0.138
			(0.001*)	(0.053)	(0.637)
สมรส	3.56	-	-	0.117	0.587
				(0.688)	**(0.045*)**

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส (ต่อ)

สถานภาพ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mead Difference (l-J)				
		กลุ่ม J			
		โสด	สมรส	หย่า/หม้าย	แยกกันอยู่
หย่า/หม้าย	3.68	-	-	-	0.704 (0.072)
แยกกันอยู่	2.97	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสดโดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 มีค่าเฉลี่ยแตกต่าง 0.448 และสถานสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มที่แยกกันอยู่ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.045 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างเท่ากับ 0.587 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

H_0: ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

H_1: ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
จิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	11.917	3	3.972	3.993	**0.009***
	ภายในกลุ่ม	214.908	216	0.995		
	รวม	226.825	219			

ตารางที่ 4.25 การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การดำรงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	8.073	3	2.691	2.382	0.070
	ภายในกลุ่ม	244.065	216	1.13		
	รวม	252.138	219			
บรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	7.635	3	2.545	2.805	**0.041***
	ภายในกลุ่ม	195.963	216	0.907		
	รวม	203.598	219			
ระดับความผูกพันโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	8.898	3	2.966	3.205	**0.024***
	ภายในกลุ่ม	199.916	216	0.926		
	รวม	208.814	219			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ใช้วิธีทางสถิติ One-Way ANOVA หรือ F-test ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยภาพรวมมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.024 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐาน มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.009, 0.024 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD (Least Significant Difference) มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.26 - 4.28

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mead Difference (l-J)				
	กลุ่ม J				
		ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า
กลุ่ม l	Mean	2.83	2.79	3.37	3.8
ปวช.	2.83	-	0.047	0.536	1.012
			(0.993)	0.290	0.069
ปวส.	2.79	-	-	0.583	**(0.002*)**
				(0.037*)	0.429
ปริญญาตรี	3.37	-	-	-	**(0.025*)**
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	3.8	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา ปวส. มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโทหรือสูงกว่า โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.037 และ 0.002 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างเท่ากับ 0.583 และ 1.012 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.025 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างเท่ากับ 0.429

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mead Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
		ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า
กลุ่ม I	Mean	2.75	3.10	3.54	3.81
ปวช.	2.75	-	0.355	0.788	1.058
			(0.532)	(0.103)	**(0.037*)**
ปวส.	3.10	-	-	0.443	0.713
				(0.906)	**(0.020*)**
ปริญญาตรี	3.54	-	-	-	0.269
					(0.138)
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	3.81	-	-	-	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่ามีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปวช. และ ปวส. โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.037 และ 0.020 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างเท่ากับ 1.058 และ 0.713 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mead Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
		ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า
กลุ่ม I	Mean	2.75	2.84	3.32	3.69
ปวช.	2.75	-	0.091	0.572	0.937
			(0.867)	(0.242)	(0.067)

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

ระดับการศึกษา	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mead Difference (I-J)				
		กลุ่ม J			
		ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า
กลุ่ม I	Mean	2.75	2.84	3.32	3.69
ปวส.	2.84	-	-	0.480	0.846
				(0.074)	**(0.0006*)**
ปริญญาตรี	3.32	-	-	-	0.366
					(0.047*)
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	3.69	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่ามีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปวส. และ ปริญญาตรี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 และ 0.047 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างเท่ากับ 0.846 และ 0.366 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.5 อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

H_0: อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

H_1: อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างอัตราเงินเดือนกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
จิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	32.053	5	6.411	7.043	**0.000***
	ภายในกลุ่ม	194.773	214	0.910		
	รวม	226.826	219			

ตารางที่ 4.29 การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างอัตราเงินเดือนกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การดำรงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	32.020	5	6.404	6.226	**0.000***
	ภายในกลุ่ม	220.118	214	1.029		
	รวม	252.138	219			
บรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	25.295	5	5.059	6.072	**0.000***
	ภายในกลุ่ม	178.303	214	0.833		
	รวม	203.598	219			
ระดับความผูกพันโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	29.505	5	5.901	7.043	**0.000***
	ภายในกลุ่ม	179.308	214	0.838		
	รวม	208.813	219			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอัตราเงินเดือนกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธีทางสถิติ One-Way ANOVA หรือ F-test ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยภาพรวมการวิเคราะห์พบว่าอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กร โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่า อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจิตใจ ด้านการดำรงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.000, 0.000, 0.000 ตามลำดับซึ่ง น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัทสบางกอกกล๊าส จำกัดส(มหาชน) ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD (Least Significant Difference) มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.30 - 4.33

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mead Difference (l-J)					
		กลุ่ม J					
		ต่ำกว่า 15,000	15,001-20,000	20,001-25,000	25,001-30,000	30,001-35,000	35,001 ขึ้นไป
กลุ่ม l	Mean	2.67	3.12	3.45	3.84	3.71	4.10
ต่ำกว่า 15,000	2.67	-	0.454 (0.069)	0.783 **(0.002*)**	1.173 **(0.000*)**	1.047 **(0.002*)**	1.433 **(0.000*)**
15,001-20,000	3.12	-	-	0.329 **(0.042*)**	0.719 **(0.001*)**	0.593 **(0.033*)**	0.979 **(0.000*)**
20,001-25,000	3.45	-	-	-	0.39 (0.085)	0.265 (0.349)	0.65 **(0.009*)**
25,001-30,000	3.84	-	-	-	-	0.126 (0.693)	0.26 (0.365)
30,001-35,000	3.71	-	-	-	-	-	0.386 (0.247)
35,001 ขึ้นไป	4.10	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า กลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจน้อยกว่ากลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท 25,001- 30,000 บาท 30,001 - 35,000 บาท และ 35,001 บาทขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002, 0.000, 0.002 และ 0.000 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างเท่ากับ 0.783, 1.173, 1.047 และ 1.433 และ กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้าน

จิตใจน้อยกว่ากลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท 25,001- 30,000 บาท 30,001 - 35,000 บาท และ 35,001 บาทขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.042, 0.001, 0.033 และ 0.000 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างเท่ากับ 0.329, 0.719, 0.593 และ 0.979 กลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 บาทขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างเท่ากับ 0.650 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.31 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการดำรงอยู่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mead Difference (I-J)					
		กลุ่ม J					
		ต่ำกว่า 15,000	15,001-20,000	20,001-25,000	25,001-30,000	30,001-35,000	35,001 ขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	2.41	2.79	3.18	3.63	3.29	3.73
ต่ำกว่า 15,000	2.41	-	0.384	0.773	1.219	0.878	1.325
			(0.148)	**(0.005*)**	**(0.000*)**	**(0.016*)**	**(0.000*)**
15,001-20,000	2.79	-	-	0.388	0.835	0.494	0.942
				(0.024*)	**(0.000*)**	(0.094)	**(0.000*)**
20,001-25,000	3.18	-	-	-	0.447	0.105	0.553
					(0.064)	(0.724)	**(0.035*)**
25,001-30,000	3.63	-	-	-	-	0.341	0.107
						(0.315)	(0.726)
30,001-35,000	3.29	-	-	-	-	-	0.447
							(0.207)
35,001 ขึ้นไป	3.73	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า กลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการดำรงอยู่น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท 25,001- 30,000 บาท 30,001 - 35,000 บาท และ35,001 บาทขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.005, 0.000, 0.016 และ 0.000 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างเท่ากับ 0.773, 1.219, 0.878 และ 1.325 ส่วนกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท มีระดับความผูกพัน

ต่อองค์กรด้านการดำรงอยู่น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท 25,001-30,000 บาท และ 35,001 บาทขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.024, 0.000 และ 0.000 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างเท่ากับ 0.388, 0.835 และ 0.942 และ กลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001- 25,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการดำรงอยู่น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 บาทขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.035 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างเท่ากับ 0.553 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.32 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mead Difference (I-J)					
		กลุ่ม J					
		ต่ำกว่า 15,000	15,001-20,000	20,001-25,000	25,001-30,000	30,001-35,000	35,001 ขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	2.91	3.27	3.64	3.95	3.88	4.08
ต่ำกว่า 15,000	2.91	-	0.363	0.733	1.039	0.974	1.176
			(0.128)	**(0.0003*)**	**(0.000*)**	**(0.003*)**	**(0.000*)**
15,001-20,000	3.27	-	-	0.370	0.676	0.610	0.813
				(0.017*)	**(0.001*)**	**(0.022*)**	**(0.000*)**
20,001-25,000	3.64	-	-	-	0.306	0.241	0.443
					(0.157)	(0.373)	(0.060)
25,001-30,000	3.95	-	-	-	-	0.066	0.137
						(0.829)	(0.618)
30,001-35,000	3.88	-	-	-	-	-	0.202
							(0.525)
35,001 ขึ้นไป	4.08	-	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.32 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า กลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานน้อยกว่ากลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท 25,001- 30,000 บาท 30,001 - 35,000 บาท และ 35,001 บาทขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003, 0.000, 0.003 และ 0.000 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างเท่ากับ 0.733, 1.039, 0.974 และ 1.176 ตามลำดับ กลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการบรรทัดฐานน้อยกว่ากลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001- 30,000 บาท 30,001 - 35,000 บาท

และ 35,001 บาทขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.017, 0.001, 0.022 และ 0.000 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างเท่ากับ 0.370, 0.676, 0.610 และ 0.813 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.33 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mead Difference (l-J)						
	กลุ่ม J						
		ต่ำกว่า 15,000	15,001-20,000	20,001-25,000	25,001-30,000	30,001-35,000	35,001 ขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	2.66	3.06	3.42	3.80	3.63	3.97
ต่ำกว่า 15,000	2.66	-	0.401	0.763	1.144	0.966	1.312
			(0.095)	**(0.002*)**	**(0.000*)**	**(0.003*)**	**(0.000*)**
15,001-20,000	3.06	-	-	0.363	0.743	0.566	0.911
				(0.020*)	**(0.000*)**	**(0.034*)**	**(0.000*)**
20,001-25,000	3.42	-	-	-	0.381	0.204	0.549
					(0.080)	(0.425)	**(0.020*)**
25,001-30,000	3.80	-	-	-	-	0.177	0.168
						(0.562)	(0.542)
30,001-35,000	3.63	-	-	-	-	-	0.345
							(0.280)
35,001 ขึ้นไป	3.97	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า กลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่ากลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท 25,001 - 30,000 บาท 30,001 - 35,000 บาท และ 35,001 บาทขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002, 0.000, 0.003 และ 0.000 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างเท่ากับ 0.763, 1.144, 1.966 และ 1.312 ตามลำดับ กลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจน้อยกว่ากลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท 25,001- 30,000 บาท 30,001 - 35,000 บาท และ 35,001 บาทขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.020, 0.000, 0.034 และ 0.000 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างเท่ากับ 0.363, 0.743, 0.566 และ 0.911 ตามลำดับ กลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001- 25,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่ากลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 บาทขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.020 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างเท่ากับ 0.549 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.6 ระยะเวลาในการทำงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

H_0: ระยะเวลาในการทำงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

H_1: ระยะเวลาในการทำงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 การทดสอบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการทำงานกับองค์กรกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
จิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	4.301	3	1.434	1.392	0.246
	ภายในกลุ่ม	222.524	216	1.030		
	รวม	226.825	219			
การดำรงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	7.481	3	2.494	2.202	0.089
	ภายในกลุ่ม	244.658	216	1.133		
	รวม	252.139	219			
บรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	2.307	3	0.769	0.825	0.481
	ภายในกลุ่ม	201.291	216	0.932		
	รวม	203.598	219			
ระดับความผูกพันโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.159	3	1.386	1.463	0.226
	ภายในกลุ่ม	204.655	216	0.947		
	รวม	208.814	219			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการทำงานกับองค์กร โดยใช้วิธีทางสถิติการวิเคราะห์ One-Way ANOVA หรือ F-test เพื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า โดยภาพรวมระยะเวลาในการทำงานกับองค์กรมีค่าเท่ากับ 0.226 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า ระยะเวลาในการทำงานกับองค์กรที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.7 หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

H_0: หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

H_1: หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 การทดสอบความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
จิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	25.210	9	2.801	2.918	0.080
	ภายในกลุ่ม	201.616	210	0.960		
	รวม	226.826	219			
การดำรงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	39.252	9	4.361	4.302	0.070
	ภายในกลุ่ม	212.887	210	1.014		
	รวม	252.139	219			
บรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	21.106	9	2.345	2.699	0.154
	ภายในกลุ่ม	182.492	210	0.869		
	รวม	203.598	219			
ระดับความผูกพันโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	26.864	9	2.985	3.445	0.110
	ภายในกลุ่ม	181.950	210	0.866		
	รวม	208.814	219			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธีทางสถิติการวิเคราะห์ One-Way ANOVA หรือ F-test ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างหน่วยงานค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม โดยทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า โดยภาพรวมมี เท่ากับ 0.110 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ H_0และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.8 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

H_0: ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

H_1: ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 การทดสอบความแตกต่างตำแหน่งงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	12.343	4	3.086	3.093	**0.017***
	ภายในกลุ่ม	214.483	215	0.998		
	รวม	226.826	219			
ด้านการดำรงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	14.475	4	3.619	3.274	**0.012***
	ภายในกลุ่ม	237.664	215	1.105		
	รวม	252.139	219			
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	9.453	4	2.363	2.617	**0.036***
	ภายในกลุ่ม	194.145	215	0.903		
	รวม	203.598	219			
ระดับความผูกพันโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	11.911	4	2.978	3.251	**0.13***
	ภายในกลุ่ม	196.903	215	0.916		
	รวม	208.814	219			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธีทางสถิติการวิเคราะห์ One-Way ANOVA หรือ F-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในการทดสอบภาพรวมพบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กร มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจิตใจ ด้านการดำรงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.017, 0.012 และ 0.013 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ดังตารางแสดงผลที่ 4.37 - 4.40

ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mead Difference (l-J)				
		กลุ่ม J				
		ผู้จัดการฝ่าย/รองผู้จัดการฝ่าย	ผู้จัดการส่วน/รองผู้จัดการส่วน	หัวหน้าแผนก/รองหัวหน้าแผนก	พนักงานฝ่ายการผลิตเทคนิคกลาง	พนักงานทั่วไป
กลุ่ม l	Mean	4.11	3.77	3.52	3.07	3.43
ผู้จัดการฝ่าย/รองผู้จัดการฝ่าย	4.11	-	0.344	0.590	1.036	0.681
			(0.454)	(0.158)	**(0.004*)**	**(0.049*)**
ผู้จัดการส่วน/รองผู้จัดการส่วน	3.77	-	-	0.246	0.692	0.336
				(0.542)	**(0.044*)**	(0.307)
หัวหน้าแผนก/รองหัวหน้าแผนก	3.52	-	-	-	0.446	0.091
					(0.115)	(0.733)
พนักงานฝ่ายการผลิตเทคนิคกลาง	3.07	-	-	-	-	0.356
						(0.026*)
พนักงานทั่วไป	3.43	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า กลุ่มที่ดำรงตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิตด้านเทคนิคกลางมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจน้อยกว่ากลุ่มที่ดำรงตำแหน่งผู้จัดการฝ่าย/รองผู้จัดการฝ่าย ผู้จัดการส่วน/รองผู้จัดการส่วนและพนักงานทั่วไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.004, 0.044 และ 0.026 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างเท่ากับ 1.036, 0.692 และ 0.356 ตามลำดับ กลุ่มที่ดำรงตำแหน่งพนักงานทั่วไปมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ดำรงตำแหน่งผู้จัดการฝ่าย/รองผู้จัดการ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.049 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างเท่ากับ 0.681

ตารางที่ 4.38 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการดำรงอยู่ จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่งงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mead Difference (l-J)				
		กลุ่ม J				
		ผู้จัดการฝ่าย/รองผู้จัดการฝ่าย	ผู้จัดการส่วน/รองผู้จัดการส่วน	หัวหน้าแผนก/รองหัวหน้าแผนก	พนักงานฝ่ายการผลิตเทคนิคกลาง	พนักงานทั่วไป
กลุ่ม l	Mean	3.85	3.53	3.35	2.76	3.10
ผู้จัดการฝ่าย/รองผู้จัดการฝ่าย	3.85	-	0.318	0.498	1.087	0.747
			(0.510)	(0.257)	**(0.004*)**	**(0.041*)**
ผู้จัดการส่วน/รองผู้จัดการส่วน	3.53	-	-	0.179	0.769	0.428
				(0.673)	**(0.034*)**	(0.216)
หัวหน้าแผนก/รองหัวหน้าแผนก	3.35	-	-	-	0.590	0.249
					(0.048*)	(0.373)
พนักงานฝ่ายการผลิตเทคนิคกลาง	2.76	-	-	-	-	0.341
						(0.042*)
พนักงานทั่วไป	3.10	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า กลุ่มที่ดำรงตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิตด้านเทคนิคกลางมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการดำรงอยู่น้อยกว่ากลุ่มที่ดำรงตำแหน่งผู้จัดการฝ่าย/รองผู้จัดการฝ่าย ผู้จัดการส่วน/รองผู้จัดการส่วนหัวหน้าแผนก / รองหัวหน้าแผนกส่วนและพนักงานทั่วไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.004, 0.034, 0.048 และ 0.042 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างเท่ากับ 1.087, 0.769, 0.590 และ 0.341 ตามลำดับ กลุ่มที่ดำรงตำแหน่งพนังงานทั่วไปมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการดำรงอยู่น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ดำรงตำแหน่งผู้จัดการฝ่าย/รองผู้จัดการ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.041 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างเท่ากับ 0.747

ตารางที่ 4.39 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่งงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mead Difference (I-J)				
		กลุ่ม J				
		ผู้จัดการฝ่าย/รองผู้จัดการฝ่าย	ผู้จัดการส่วน/รองผู้จัดการส่วน	หัวหน้าแผนก/รองหัวหน้าแผนก	พนักงานฝ่ายการผลิตเทคนิคกลาง	พนักงานทั่วไป
กลุ่ม I	Mean	4.11	3.83	3.71	3.25	3.58
ผู้จัดการฝ่าย/รองผู้จัดการฝ่าย	4.11	-	0.278	0.403	0.864	0.528
			(0.525)	(0.310)	**(0.012*)**	(0.108)
ผู้จัดการส่วน/รองผู้จัดการส่วน	3.83	-	-	0.125	0.586	0.251
				(0.745)	(0.073)	(0.423)
หัวหน้าแผนก/รองหัวหน้าแผนก	3.71	-	-	-	0.461	0.126
					(0.087)	(0.619)
พนักงานฝ่ายการผลิตเทคนิคกลาง	3.25	-	-	-	-	0.336
						(0.027*)
พนักงานทั่วไป	3.58	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า กลุ่มที่ดำรงตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิตด้านเทคนิคกลางมีระดับความผูกพันต่อองค์กรบรรทัดฐานน้อยกว่ากลุ่มที่ดำรงตำแหน่งผู้จัดการฝ่าย/รองผู้จัดการฝ่ายและพนักงานทั่วไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 และ 0.027 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างเท่ากับ 0.864 และ 0.336 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.40 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่งงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mead Difference (I-J)				
		กลุ่ม J				
		ผู้จัดการฝ่าย/รองผู้จัดการฝ่าย	ผู้จัดการส่วน/รองผู้จัดการส่วน	หัวหน้าแผนก/รองหัวหน้าแผนก	พนักงานฝ่ายการผลิตเทคนิคกลาง	พนักงานทั่วไป
กลุ่ม I	Mean	4.02	3.71	3.53	3.03	3.37
ผู้จัดการฝ่าย/รองผู้จัดการฝ่าย	4.02	-	0.314	0.497	0.996	0.652
			(0.477)	(0.214)	**(0.004*)**	(0.040)
ผู้จัดการส่วน/รองผู้จัดการส่วน	3.71	-	-	0.183	0.683	0.155
				(0.635)	**(0.038*)**	(0.542)
หัวหน้าแผนก/รองหัวหน้าแผนก	3.53	-	-	-	0.499	0.155
					(0.066)	(0.542)
พนักงานฝ่ายการผลิตเทคนิคกลาง	3.03	-	-	-	-	0.344
						(0.024*)
พนักงานทั่วไป	3.37	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า กลุ่มที่ดำรงตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิตด้านเทคนิคกลางมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่ากลุ่มที่ดำรงตำแหน่งผู้จัดการฝ่าย/รองผู้จัดการฝ่าย ผู้จัดการส่วน/รองผู้จัดการส่วนและพนักงานทั่วไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.004, 0.038 และ 0.024 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างเท่ากับ 0.996, 0.683 และ 0.344 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0: ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน)

H_a: ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน)

ทำการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยวิธี Multiple Linear Regression ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ ซึ่งกำหนดในรูปแบบสมการพหุคูณ ดังนี้

$$Y= \beta_1X_1+\beta_2X_2+\beta_3X_3+..\beta_nX_n+€$$

Y	คือ สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของตัวแปร
$X_1, X_2, X_3 \ldots X_n$	คือ ค่าตัวแปรอิสระที่ 1,2,3 ...n
β_0	คือ ค่าคงที่ของสมการ
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \ldots \beta_n$	คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของตัวแปรอิสระที่ 1,2,3,…n
€	คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

สมการในรูปของประชากรความผูกพันของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน)

$Y_T = \beta_0+ \beta_1+X_1+ \beta_2X_2+\ldots.+ \beta_nX_n+€$

$Y_1 = \beta_0+ \beta_1+X_1+ \beta_2X_2+\ldots.+ \beta_nX_n+€$

$Y_2 = \beta_0+ \beta_1+X_1+ \beta_2X_2+\ldots.+ \beta_nX_n+€$

$Y_3 = \beta_0+ \beta_1+X_1+ \beta_2X_2+\ldots.+ \beta_nX_n+€$

สมการความผูกพันของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน)

$\hat{Y}_t = b_0+b_1X_1+b_2X_2+\ldots.+b_nX_n$

$\hat{Y}_1 = b_0+b_1X_1+b_2X_2+\ldots.+b_nX_n$

$\hat{Y}_2 = b_0+b_1X_1+b_2X_2+\ldots.+b_nX_n$

$\hat{Y}_3 = b_0+b_1X_1+b_2X_2+\ldots.+b_nX_n$

ในการทดสอบสมมติฐานกำหนดตัวแปรตามและตัวแปรอิสระดังต่อไปนี้

ตัวแปรตาม ความผูกพันองค์กร 3 ด้าน ประกอบด้วย

$\hat{Y}_1$ = ด้านจิตใจ

$\hat{Y}_2$ = ด้านการดำรงอยู่

$\hat{Y}_3$ = ด้านบรรทัดฐาน

ตัวแปรอิสระ คุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ประกอบด้วย

X_1 = ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

X_2 = ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

X_3 = ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

X_4 = ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

X_5 = ด้านการเป็นที่ยอมรับการมีส่วนร่วม

X_6 = ด้านสิทธิของพนักงาน

X_7 = ด้านสมดุลของชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ

X_8 = ด้านรับผิดชอบของสังคม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเพื่อนำผลค่าตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Linear Multiple Regression) ในการพยากรณ์ใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตารางที่ 4.41 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน)

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.797	0.635	0.621	0.60139

(Constant), ความรับผิดชอบของสังคม การเป็นที่ยอมรับการมีส่วนร่วม สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความสมดุลของชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การพัฒนาความสามารถของบุคลากร สิทธิของพนักงาน

จากตารางที่ 4.41 สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ความรับผิดชอบของสังคม การเป็นที่ยอมรับการมีส่วนร่วม สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความสมดุลของชีวิตด้านอื่น ๆ ความกว้าหน้าและความมั่นคงในงาน การพัฒนาความสามารถของบุคลากร สิทธิของพนักงาน โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.635 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 62.1

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของความผูกพันด้านจิตใจของพนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) $\hat{Y}_t$

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	-0.171	0.230		-0.744	0.458
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.116	0.075	0.112	1.546	0.124
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	-0.196	0.082	-0.150	-2.394	**0.018***
การพัฒนาความสามารถของบุคลากร	-0.112	0.104	-0.093	-1.071	0.285
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.411	0.096	0.344	4.279	**0.000***
การเป็นที่ยอมรับการมีส่วนร่วม	0.119	0.103	0.097	1.152	0.251
สิทธิของพนักงาน	0.191	0.129	0.150	1.480	0.140
ความสมดุลของชีวิตการทำงาน	0.017	0.089	0.014	0.189	0.850
ความรับผิดชอบของสังคม	0.473	0.081	0.392	5.865	**0.000***

จากตารางที่ 4.42 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบของสังคม สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 4.43 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน)

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.784	0.615	0.608	0.63729

(Constant), ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบของสังคม สิทธิของพนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากตารางที่ 4.43 สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจของพนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบของสังคม สิทธิของพนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.615 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 60.8

ตารางที่ 4.44 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของความผูกพันด้านจิตใจของพนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) $\hat{Y}_1$

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	-0.321	0.233		-1.379	0.169
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.446	0.081	0.358	5.517	**0.000***
ความรับผิดชอบของสังคม	0.466	0.080	0.370	5.830	**0.000***
สิทธิของพนักงาน	0.317	0.099	0.238	3.200	**0.002***
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	-0.161	0.081	-0.118	-1.988	**0.048***

จากตารางที่ 4.44 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบของสังคม สิทธิของพนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$\hat{Y}_1 = b_0+b_1x_1+b_2x_2+b_3x_3+b_4x_4$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_1 = -0.321+0.446\ x_4+0.466\ x8_2+0.317x_6-0.161\ x_2$$

(0.000*) (0.000*) (0.002*) (0.048*)

เมื่อ

y_1 = ความผูกพันด้านจิตใจ

x_4 = ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

x_8 = ความรับผิดชอบของสังคม

x_6 = สิทธิของพนักงาน

x_2= สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 4.45 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณความผูกพันด้านดำรงอยู่ของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน)

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.756	0.572	0.564	0.70863

(Constant), ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบของสังคม สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

จากตารางที่ 4.45 สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านการดำรงอยู่ของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบของสังคม สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.572 และสามารถทำนายค่าของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 56.4

ตารางที่ 4.46 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของความผูกพันด้านการดำรงอยู่ของพนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) $\hat{Y}_2$

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	-0.271	0.266		-1.016	0.311
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.567	0.098	0.432	5.773	**0.000***
ความรับผิดชอบของสังคม	0.437	0.084	0.329	5.175	**0.000***
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	-0.239	0.088	-0.167	-2.724	**0.007***
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.228	0.086	0.201	2.648	**0.009***

จากตารางที่ 4.46 สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบของสังคม สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการดำรงอยู่ของพนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$\hat{Y}_2 = b_0+b_1x_1+b_2x_2+b_3x_3+b_4x_4$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_2 = -0.271+0.567\ x_4+0.437\ x_8-0.239x_2+0.228x_1$$

(0.000*) (0.000*) (0.007*) (0.009*)

เมื่อ

$\hat{Y}_2$ = ความผูกพันด้านการดำรงอยู่

X_4 = ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

X_8 = ความรับผิดชอบของสังคม

X_2 = สภาพแวดล้อมในการทำงาน

X_1 = ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ตารางที่ 4.47 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณความผูกพันด้านบรรทัดฐานของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน)

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.742	0.551	0.545	0.65050

(Constant), ความรับผิดชอบของสังคม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การเป็นที่ยอมรับการมีส่วนร่วม

จากตารางที่ 4.47 สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐานของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ความรับผิดชอบของสังคม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การเป็นที่ยอมรับการมีส่วนร่วม โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.551 สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับ ร้อยละ 54.5

ตารางที่ 4.48 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของความผูกพันด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) $\hat{Y}_3$

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	-0.031	0.225		-0.139	0.889
ความรับผิดชอบของสังคม	0.538	0.074	0.451	7.290	**0.000***
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.287	0.081	0.244	3.532	**0.001***
การเป็นที่ยอมรับการมีส่วนร่วม	0.174	0.080	0.144	2.169	**0.031***

จากตารางที่ 4.48 สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบของสังคม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน การเป็นที่ยอมรับการมีส่วนร่วมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$\hat{Y}3 = b_0+b_1x_1+b_2x_2+b_3x_3$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_3 = -0.031+0.538\ x_8+0.287x_4+0.174x_5$$

(0.000*) (0.001*) (0.031*)

เมื่อ

$\hat{Y}_3$ = ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

X_8 = ความรับผิดชอบของสังคม

X_4 = ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

X_5 = การเป็นที่ยอมรับการมีส่วนร่วม

ตารางที่ 4.49 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน)

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.791	0.626	0.619	0.60272

(Constant), ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบของสังคม สิทธิของพนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากตารางที่ 4.49 สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบของสังคม สิทธิของพนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.626 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับ ร้อยละ 61.9

ตารางที่ 4.50 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) $\hat{Y}_t$

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	-0.208	0.220		-0.943	0.347
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.457	0.076	0.383	5.981	**0.000***
ความรับผิดชอบของสังคม	0.468	0.076	0.387	6.182	**0.000***
สิทธิของพนักงาน	0.280	0.094	0.219	2.996	**0.003***
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	-0.185	0.076	-0.142	-2.417	**0.016***

จากตารางที่ 4.50 สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบของสังคม สิทธิของพนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$y_t=b_0+b_1x_1+b_2x_2+b_3x_3+b_4x_4$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_t=-0.208+0.457\ x_4+0.468\ x_8+0.280x_6-0.185x_2$$

(0.000*) (0.000*) (0.003*) (0.016*)

เมื่อ

$\hat{Y}_t$ = ความผูกพันโดยรวม

X_4 = ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

X_8 = ความรับผิดชอบของสังคม

X_6 = สิทธิของพนักงาน

X_2 = สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 4.51 สรุปค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณความผูกพันของพนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน)

ความผูกพัน	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
ความผูกพันด้านจิตใจ$_1$	0.784	0.615	0.608	0.63729
ความผูกพันด้านการดำรงอยู่$_2$	0.756	0.572	0.564	0.70863
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน$_3$	0.742	0.551	0.545	0.65050
ความผูกพันโดยรวม$_4$	0.791	0.626	0.619	0.60272

1 Predictors: (Constant), ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบของสังคม สิทธิของพนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2 Predictors: (Constant), ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบของสังคม สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

3 Predictors: (Constant), ความรับผิดชอบของสังคม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การเป็นที่ยอมรับการมีส่วนร่วม

4 Predictors: (Constant), ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบของสังคม สิทธิของพนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 4.52 สรุปสมการพยากรณ์ความผูกพันของพนักงาบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน)

ความผูกพัน	สมการพยากรณ์
ด้านจิตใจ	$\hat{Y}_1$ -0.321+0.446X_4+0.466X_8+0.317X_6+-0.161X_2 **(0.000*) (0.000*) (0.002*) (0.048*)**
ด้านดำรงอยู่	$\hat{Y}_2$ -0.271+0.567X_4+0.437X_8+0.239X_2+-0.228X_1 **(0.000*) (0.000*) (0.007*) (0.009*)**
ด้านบรรทัดฐาน	$\hat{Y}_3$ -0.031+0.538X_8+0.287X_4+0.174X_5 **(0.000*) (0.001*) (0.031*)**
ความผูกพันโดยรวม	$\hat{Y}_4$ -0.208+0.457X_4+0.468X_8+0.280X_6+-0.185X_2 **(0.000*) (0.000*) (0.003*) (0.016*)**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$\hat{Y}_1$ = ความผูกพันด้านจิตใจ

$\hat{Y}_2$ = ความผูกพันด้านการดำรงอยู่

$\hat{Y}_3$ = ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

$\hat{Y}_t$ = ความผูกพันโดยรวม

ตัวแปรอิสระ คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน 6 ด้าน ประกอบด้วย

x_1 = ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

x_2 = สภาพแวดล้อมในการทำงาน

x_4 = ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

x_5 = การเป็นที่ยอมรับการมีส่วนร่วม

x_6 = สิทธิของพนักงาน

x_8 = ความรับผิดชอบของสังคม

ตารางที่ 4.53 สรุปการทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร			
	ด้านจิตใจ	ด้านการดำรงอยู่	ด้านบรรทัดฐาน	ภาพรวม
เพศ	-	-	-	-
อายุ	√	√	√	√
ระดับการศึกษา	√	-	√	√
สภาพภาพสมรส	√	√	√	√
อัตราเงินเดือน	√	√	√	√
ระยะเวลาในการทำงาน	-	-	-	-
หน่วยงานที่สังกัด	-	-	-	-
ตำแหน่งงาน	√	√	√	√

เมื่อ ✓ คือ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- คือไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) และ เพื่อทราบปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน)ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นที่มีค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ของทั้งฉบับ เท่ากับ 0.949 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) จำนวน 220 คน และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น ร้อยละ 100.00 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และการอภิปรายผลประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐานประกอบด้วย Independent Samples t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป One-way ANOVA การทดสอบผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) และการวิเคราะห์ผลกระทบที่มีระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณตั้งแต่สองตัวขึ้นไปเพื่อใช้ในการพยากรณ์ผลของตัวแปรหนึ่งจากตัวแปรอื่น ๆ ใช้วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และนำเสนอข้อเสนอแนะ จากการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าต่อไปนี้

5.1 การสรุปผลการวิจัย

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเนื่องในอนาคต

5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 52.7 มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี ร้อยละ 34.1 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 45.0 มีการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 76.8 มีอายุการทำงาน

ระหว่าง 3 - 10 ปี ร้อยละ 53.2 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท ร้อยละ 36.4 สังกัดฝ่ายเทคนิคกลางการผลิตร้อยละ 30.3 และปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานทั่วไปร้อยละ 57.7

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านพบว่ามีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง และโดยในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 (SD = 0.700) อันดับ 1 ด้านความรับผิดชอบของสังคมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 (SD = 0.808) อันดับ 2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 (SD = 0.749) อันดับ 3 ด้านการเป็นที่ยอมรับการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 (SD = 0.797) อันดับสุดท้าย คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 (SD = 0.948)

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.99 (SD = 0.948) โดยอันดับ 1 คือ ค่าตอบแทนที่ได้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีความสำคัญระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 (SD = 1.038) อันดับ 2 คือ ค่าตอบแทนที่ได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีความสำคัญระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.06 (SD = 0.958) อันดับ 3 ค่าตอบแทนที่ได้เหมาะสมกับปริมาณงานและงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.02 (SD = 0.998) โดยอันดับสุดท้าย คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีเหลือเก็บไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.73 (SD = 1.122)

ด้านสภาพแวดล้อมในภาพรวม พบว่า มีระดับความคิดเห็นระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.59 (SD = 0.749) โดยอันดับ 1 คือ องค์กรมีการเตรียมพร้อม มาตรการหรือระเบียบที่ชัดเจนเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ และอัคคีภัยหรือเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 (SD = 0.792) อันดับ 2 คือ สถานที่ทำงานสะดวกสบายเหมาะสมกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.64 (SD = 0.813) อันดับ 3 คือ สถานที่ทำงานมีเครื่องมือป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสมค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.60 (SD = 0.796) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงานไม่มีคามเสี่ยงต่ออันตรายด้านสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 (SD = 0.957) เป็นอันดับสุดท้าย มีระดับความสำคัญปานกลาง

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในภาพรวม พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.38 (SD = 0.813) โดยอันดับ 1 งานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.54 (SD = 0.867) อันดับ 2 องค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานของพนักงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.43 (SD = 0.886) อันดับ 3 องค์กรให้การสนับสนุนและส่งเสริมในด้านการฝึกอบรม ทักษะ

ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.40 (SD = 0.924) อันดับสุดท้าย คือ องค์กรให้มีการจัดระดมสมองในหน่วยงาน เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.24 (SD = 0.922)

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานในภาพรวม พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.34 (SD = 0.817) โดยอันดับ 1 มีความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 (SD = 0.870) อันดับ 2 คือ งานที่ปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคงในหนาที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.40 (SD = 0.933) อันดับสุดท้าย คือ องค์กรมีแผนความก้าวหน้าให้กับพนักงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.11 (SD = 0.996)

ด้านการเป็นที่ยอมรับการมีส่วนร่วมในภาพรวม พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.42 (SD = 0.797) โดยอันดับ 1 หน่วยงานมีความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.60 (SD = 0.889) อันดับ 2 คือ ท่านและเพื่อนร่วมงาน มีความเสมอภาค และเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.53 (SD = 0.909) อันดับสุดท้าย คือ บุคลากรทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาในการทำงานและร่วมกันแสดงความคิดเพื่อช่วยแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.20 (SD = 0.928)

ด้านสิทธิของพนักงานในภาพรวม พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.32 (SD = 0.764) โดยอันดับ 1 เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.42 (SD = 0.865) อันดับ 2 คือ องค์กรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.40 (SD = 0.873) องค์กรมีการพิจารณาความดี ความชอบหรือปฏิบัติงานอื่น ๆ อย่างยุติธรรมทัดเทียมกัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.13 (SD = 0.908) เป็นอันดับสุดท้าย

ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ในภาพรวม พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.35 (SD = 0.816) โดยอันดับ 1 คือ ท่านสามารถลางานเพื่อพักผ่อนได้อย่างอิสระ ภายใต้ระเบียบองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 (SD = 0.872) อันดับ 2 คือ ท่านมีวันหยุดเพื่อพักผ่อนอยู่กับครอบครัวที่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.52 (SD = 0.909) ด้านองค์กรมีกิจกรรมให้ท่านคลายเครียดหลังจากการทำงานหรือหลังจากเลิกงาน มาเป็นอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.13 (SD = 0.971)

ด้านความรับผิดชอบของสังคมในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 (SD = 0.808) อันดับ 1 ท่านมีความภาคภูมิใจเมื่อทราบว่าองค์กรของท่านได้รับความยกย่องจากสังคมภายนอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 (SD = 0.884) องค์กรมีการร่วมมือร่วมใจกับ

ชุมชนในการทำกิจกรรมสาธารณะประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ และ ท่านมีความภาคภูมิใจในองค์กรของท่าน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.71, 3.71 (SD = 0.868, 0.919) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพ รวมและรายด้านพบว่ามีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 (SD = 0.976) อันดับ 1 ด้านบรรทัดฐาน มีเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 (SD = 0.964) อันดับ 2 ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 (SD = 1.018) อันดับ 3 คือ ด้านการดำรงอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 (SD = 1.073)

ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.39 (SD = 1.018) อันดับ 1 คือ ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 (S D = 1.044) อันดับสุดท้าย คือ ท่านพอใจที่จะใช้ชีวิตทำงานที่องค์กรแห่งนี้ตลอดไป มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.35 (SD = 1.042)

ความผูกพันต่อองค์กรด้านการดำรงในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 (SD = 1.073) อันดับ 1 คือ ท่านมีความต้องการที่จะอยู่คู่กับองค์กรจนท่านเกษียณอายุงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.23 (SD = 1.222) อันดับสุดท้าย คือ หากท่านลาออก ท่านต้องเสียสละหลายสิ่งหลายอย่าง ซึ่งองค์กรอื่นอาจให้ท่านไม่ได้มากกว่านี้ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.95 (SD = 1.097)

ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.54 (SD = 0.964) อันดับ 1 คือ ท่านร่วมมือร่วมใจกับกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นด้วยความเต็มใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 (SD = 0.920) องค์กรมีความสำคัญกับตัวท่านมาก มีอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.35 (SD = 1.078)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

การทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพัน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อายุที่แตกต่างกันโดยภาพรวม มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้าน [F (3, 214) = 2.638, p = 0.024] ด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน โดยภาพรวม มีผลต่อความผูกพันองค์กร[F (3, 216) = 4.721, p = 0.003] ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน โดยภาพรวม มีผลต่อความผูกพัน [F (3, 216) = 4.721, p = 0.003] อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพัน [F (5, 214) = 7.043, p = 0.000] หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพัน [F (4, 215) = 3.251, p = 0.013]

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร

การทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหูคูณ ด้านจิตใจ พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบของสังคม สิทธิของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แสดงผลค่า R = 0.784 สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 60.8 ในภาพรวม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (x_4) ความรับผิดชอบของสังคม (x_8) สิทธิของพนักงาน (x_6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (x_2) มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรในภาพรวมโดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $\hat{Y}_1$=-0.321+0.446x_4+0.466 x_8+0.317x_6+-0.161 x_2

การทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหูคูณ ด้านดำรงอยู่ พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบของสังคม รวมทั้งในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม แสดงผลค่า R = 0.756 สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 56.4 ในภาพรวม มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (x_4) ความรับผิดชอบของสังคม (x_8) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (x_2) อีกทั้งในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (x_1) มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรในภาพรวมโดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $\hat{Y}_2$ = -0.271+0.567 x_4+0.437 x_8-0.239x_2+0.228x_1

การทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหูคูณ ด้านบรรทัดฐาน พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ ความรับผิดชอบของสังคม ด้านก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การเป็นที่ยอมรับการมีส่วนร่วม แสดงผลค่า R = 0.742 ซึ่งสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 54.5 ในภาพรวม ความรับผิดชอบของสังคม(x_8) ด้านความกว้าหน้าและความมั่นคงในงาน (x_4) การเป็นที่ยอมรับการมีส่วนร่วม (x_5) มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรในภาพรวมโดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $\hat{Y}_3$=-0.031+0.538 x_8+0.287x_4+0.174x_5

การทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหูคูณ ภาพรวม พบว่าตัวพยากรณ์ คือ ด้านก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบของสังคม สิทธิของพนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน แสดงผลค่า R = 0.791 สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 61.9 ในภาพรวม ด้านก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (x_4) ความรับผิดชอบของสังคม (x_8) สิทธิของพนักงาน (x_6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (x_2) มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรในภาพรวมโดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $\hat{Y}_4$=-0.208+0.457x_4+0.468 x_8+0.280x_{6+}-0.185x_2

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน)ในแตกต่างกันทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านการดำรงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน และ ภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Syed Mohammad Azeem (2010) ซึ่งได้ศึกษาถึงความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในประเทศโอมาน ซึ่งพบว่าด้านอายุ ความมั่นคงของตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มที่มีอายุ 31 - 35 ปี 41 - 45 ปี 46 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มผู้มีอายุ 26 - 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า บุคลากรขององค์กรที่มีอายุมากมีความผูกพันต่อองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่มากกว่าเนื่องจากกลุ่มบุคลากรเหล่านี้ได้รับสิ่งตอบแทนในด้านต่าง ๆ จากองค์กรในระดับหนึ่งรวมทั้งความคุ้นเคยกับองค์กร ส่วนกลุ่มคนอายุ 26 - 30 ปี เป็นช่วงอายุที่เริ่มทำงาน สิ่งตอบแทนต่าง ๆ อาจไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรเหล่านั้น จึงทำให้ความผูกพันที่มีกับองค์กรมีไม่มากนัก

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มที่มีสถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า สถานภาพโสด ไม่มีภาระด้านครอบครัว ซึ่งบุคลากรเหล่านั้น สามารถตัดสินใจลาออกจากงานหรือย้ายงานได้ง่าย สามารถเริ่มทำงานใหม่ได้โดยไม่ต้องกังวลใจถึงสิ่งต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น ต่างจากบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส โดยสภาพภาระครอบครัวทำให้การตัดสินใจลาออกจากงานหรือย้ายสถานที่ทำงานใหม่ ต้องคิดให้รอบคอบ จึงอยากต่อการเปลี่ยนแปลง

ผลการศึกษา กลุ่มที่ดำรงตำแหน่งงาน พนักงานฝ่ายผลิตด้านเทคนิคกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ดำรงตำแหน่งผู้จัดการฝ่าย/รองผู้จัดการฝ่าย ผู้จัดการส่วน/รองผู้จัดการส่วนและพนักงานทั่วไป ทั้งนี้เพราะ ในด้านการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตด้านเทคนิคกลาง สภาพแวดล้อมที่ร้อน งานที่หนักเนื่องจากต้องใช้แรงงาน และมีความกดดันมากกว่าพนักงานตำแหน่งอื่น ๆ จึงทำให้พนักงานอยากเปลี่ยนงาน

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความรับผิดชอบของสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านสิทธิของพนักงาน มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Normala Daud (2010) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัทชาวมาเลเซีย อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญที่มุ่งเน้นและสนใจที่จะปรับปรุงความพึงพอใจงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ถูกส่งมาในประเทศมาเลเซีย ผู้ทำวิจัยได้ใช้ตัวแปร 7 ข้อที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กล่าวคือ ความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา การมีส่วนร่วม สิ่งแวดล้อมการทำงาน การบริหารควบคุม เงินเดือนและผลตอบแทน ความสัมพันธ์ทางด้านสังคม ผลจากการวิจัยแสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพ ผลการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนากานต์ ทูลกสิกร (2550) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โกลด์ เพรส อินดัสตรี จำกัด ผลการศึกษาพบว่ามีความสำคัญในระดับปานกลาง กล่าวคือ ความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ความภาคภูมิใจในองค์กร โอกาสการพัฒนาศักยภาพ สัมพันธภาพในองค์กร ธรรมนูญในองค์กร สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และ ผลตอบแทนพนักงานบริษัท โกลด์ เพรส อินดัสตรี จำกัด ให้ความสำคัญน้อยที่สุด และ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์กร พนักงานบริษัท โกลด์ เพรส อินดัสตรี จำกัด ให้ความสำคัญมากนั้น ความเต็มใจความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้องค์กรได้รับประโยชน์ ความสำคัญระดับปานกลาง มีความต้องการอย่างแรงกล้าในการที่จะดำรงเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และมีความเชื่อมั่นในการเป็นที่ยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.1 จากผลการวิเคราะห์ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับมีเหลือเก็บไว้ใช้ในยามฉุกเฉินมีค่าเฉลี่ยที่น้อย จึงขอเสนอแนะบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) ควรมีการตั้งกองทุนสำหรับช่วยเหลือให้กับพนักงานหรือเป็นเงินเก็บที่พนักงานจะได้รับคืนจากบริษัทเมื่อเกษียณอายุ หรือเมื่อพนักงานเดือนร้อนก็สามารถกู้ยืมเงินช่วยเหลือได้ โดยไม่เสียดอกเบี้ย

5.3.2 จากผลการวิเคราะห์ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่พบว่า สภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงานไม่มีความเสี่ยงต่ออันตรายด้านสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด ดังนั้น บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานในทุกระดับและทุกแผนกให้ตรงมาตรฐานการทำงานโดยเฉพาะมาตรฐานด้านสุขภาพหรือจัดการรณรงค์สัปดาห์แห่งความปลอดภัย ในทุก ๆ เดือน เพื่อประชาสัมพันธ์ให้พนักงานตระหนักถึงความเสี่ยงที่ได้รับจากการไม่สวมอุปกรณ์ป้องกันจากการทำงาน

5.3.3 จากผลการวิเคราะห์ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรที่พบว่า องค์กรสนับสนุนให้มีการจัดระดมสมองในหน่วยงาน เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด ดังนั้น บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) ควรส่งเสริมให้พนักงานในแต่ละหน่วยงานย่อยได้มีโอกาสอภิปรายระดมสมองเพื่อแก้ปัญหาในหน่วยงานย่อย ซึ่งอาจจะจัดเป็นสัปดาห์ละหนึ่งครั้ง เพื่อให้ทุกๆคนช่วยกันคิดระดมสมองขึ้นในหน่วยงาน

5.3.4 จากผลการวิเคราะห์ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานที่พบว่า องค์กรมีแผนความก้าวหน้าให้กับพนักงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) ควรประกาศและทำความเข้าใจถึงแผนความก้าวหน้าให้กับพนักงานทุกระดับที่ชัดเจนและเป็นธรรม และกำหนดคุณสมบัติที่ชัดเจนในแผนความกว้าหน้าในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ที่ชัดเจน

5.3.5 จากผลการวิเคราะห์ด้านการเป็นที่ยอมรับการมีส่วนร่วม ที่พบว่า บุคคลากรทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาในการทำงานและร่วมกันแสดงความคิดเพื่อจะช่วยแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด ดังนั้น บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) ควรจัดประชุมหรือสัมมนาร่วมกันของพนักงานในบริษัทเพื่อระดมความเห็นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ เพื่อรับรู้หรือหาวิธีเสนอแนะ การแก้ปัญหาให้กับองค์กร

5.3.6 จากผลการวิเคราะห์ด้านสิทธิของพนักงาน ที่พบว่า องค์กรมีการพิจารณาความดีความชอบ หรือปฏิบัติงานอื่น ๆ อย่างยุติธรรมทัดเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด เพราะฉะนั้น บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) ควรประกาศแนวทางพิจารณาความดี ความชอบให้แก่พนักงานทุกระดับอย่างชัดเจน เป็นธรรม และตรวจสอบได้ และทำความเข้าใจถึงเกณฑ์การประเมิน

หรือการให้คะแนนที่โปร่งใส และสามารถตอบปัญหาสำหรับพนักงานบางท่านที่ไม่พอใจกับผลการประเมินได้อย่างชัดเจน

5.3.7 จากผลการวิเคราะห์ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ที่พบว่าองค์กรมีกิจกรรมให้คลายเครียดหลังจากการทำงานหรือหลังจากเลิกงาน มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด ดังนั้น บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) ควรมีการจัดให้มีกิจกรรมหรือสถานที่ออกกำลังกายเพื่อให้พนักงานได้เข้าร่วมหลังจากการทำงานโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย รวมทั้งการจัดตั้งชมรมด้านกีฬาเพื่อสนับสนุนให้พนักงานออกกำลังหลังเลิกงาน รวมทั้งอาจจะมีนันทนาการตอนกลางวันในโรงอาหารเพื่อให้พนักงานผ่อนคลายในช่วงเวลาพักกลางวัน

5.3.8 จากผลการวิเคราะห์ด้านความรับผิดชอบของสังคมที่พบว่า องค์กรมีการร่วมมือร่วมใจกับชุมชนในการทำกิจกรรมสาธารณะประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด ดังนั้น บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) ควรจัดกิจกรรมเข้าร่วมกับชุมชนหรือกิจกรรมการกุศลหรือสาธารณะประโยชน์ โดยขอความร่วมมือจากพนักงาน และมีสิ่งกระตุ้นให้พนักงานเข้าร่วมการทำกิจกรรมเพื่อสังคม อาทิ ของรางวัลในการเข้าร่วม มีการยกย่องให้กับพนักงานท่านอื่น ๆ ทราบ

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวเนื่องในอนาคต

5.4.1 ในครั้งนี้เป็นผลการศึกษาบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) จึงอยู่ในขอบเขตจำกัดเท่านั้น ในงานวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยบริษัทในเครือของ บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน) เพื่อทำการเปรียบเทียบความผูกพันองค์กรในภาพรวมของอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์แก้วในเครือบริษัท

5.4.2 ในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณงานวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตและความผูกพันขององค์กรโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกร่วมด้วยเพื่อให้ข้อมูลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

5.4.3 ครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เช่น วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ ที่อาจมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ว่าแต่ละปัจจัยมีผลกระทบแตกต่างกันอย่างไร เพื่อขอบเขตของผลการศึกษาที่กว้างขึ้น

บรรณานุกรม

จุฑาพร กบิลพัฒน์. (2554). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

จารุณี วงค์คำแน่น. (2537). **ความผูกพันต่อองค์กรศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายสนับสนุนการปฏิบัติการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย**. (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

ชนากานต์ ทูลกสิกร. (2550). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท โกลด์ เพรสอินดัสตรี จำกัด**. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

ทิพวรรณ ศิริคูณ. (2542). **ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถานบันการเงิน**. (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

ติน ปรัชญาพฤทธิ์. (2530) **ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์การ : การพัฒนาองค์การ หน่วยที่ 4**. **นนทบุรี** : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

บุญเจือ วงษ์เกษม. (2529). คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต. **วารสารเพิ่มผลผลิต, 26**(5), 6.

เพ็ญศรี พิทักษ์ธรรม มัชฌิมาภิโร. (2543). **เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. สถานบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตภาคใต้

ภานุวัฒน์ จันทา. (2554). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่**. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

ภรณี กีร์ติบุตร. (2529). **การประเมินประสิทธิผลขององค์การ**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

รัชดาพร ร้องเสียง. (2549). **ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ : กรณีศึกษา บริษัท ซันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมเกษตร**. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

บรรณานุกรม (ต่อ)

วิพัฒน์ นีซัง. (2555). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์**. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

วรวรรณ บุญล้อม. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ**. (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

สุลาวัลย์ ศิริคำฟู. (2550). **คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการบริการของพนักงานโรงแรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ**. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

Ahmadi, F., Salavati, A., & Rajabzadeh, E. (2012). Survey Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment in Public Organization in Kurdistan Province. **Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, 4**(1), 235-246.

Chinomona, R., & Dhurup, M. (2013). **The Influence of the Quality of Working Life on Employee Job Satisfaction, Job Commitment and Tenure Intention in the SME Sector in Zimbabwe, School of Economic and Business Sciences**. (University of the Witwatersrand).

Mohammad, A. S. (2010). **Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman, Department of Management Information Systems**. (Yanbu University College, Yanbu, Saudi Arabia).

Nguyen, N. T., Khuong, N. M. & Nguyen, V. P. (2013) **Factors Affecting Employees' Organizational Commitment A Study of Banking Staff in Ho Chi Minh City, Vietnam**. (Vietnam National University, Ho Chi Minh City, Vietnam).

Normalla, D. (2010). **Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms, Faculty of Business Management**. (University Teknologi MARA).

บรรณานุกรม (ต่อ)

Singh, Y. P. (2013). Quality of Work Life and its Impact on Organizational Performance. **Asia Pacific Journal of Management & Entrepreneurship Research (APJMER),** **2**(1), 240-246.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร

กรณีศึกษา บริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน)

<u>คำชี้แจง</u> แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าแบบอิสระของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อใช้ประกอบการวิจัย คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลกระทบต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด(มหาชน)

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษา โดยไม่มีผลกระทบต่อตัวผู้ตอบแบบสอบถามและองค์กรแต่อย่างใด ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านช่วยตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเห็นของท่านและขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

นางสาววิรชาดา แสงชาติ

ผู้วิจัย

<u>ส่วนที่ 1</u> ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ลงใน ☐ ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

☐1. ชาย ☐2. หญิง

2.อายุ

☐1.ต่ำกว่า 25 ปี ☐2. 26 - 30 ปี

☐3. 31 – 35 ปี ☐4. 36 – 40 ปี

☐5. 41 – 45 ปี ☐6. 46 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

☐1. โสด ☐2. สมรส

☐3. หย่าร้าง/หม้าย ☐4. แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

☐1. ปวช ☐2. ปวส

☐3. ปริญญาตรี ☐4. ปริญญาโทหรือสูงกว่า

5. อายุการทำงาน

☐1. ต่ำ 3 ปี ☐2. 3 – 10 ปี

☐3. 11 – 20 ปี ☐4. มากกว่า 20 ขึ้นไป

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐1. ต่ำกว่า 15,000 บาท ☐2. 15,001 - 20,000 บาท

☐3. 20,001 - 25,000 บาท ☐4. 25,001- 30,000 บาท

☐3. 30,001 - 35,000 บาท ☐4. 35,001 ขึ้นไป

6. หน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่ในปัจจุบัน

☐1. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ☐2. ฝ่ายบัญชีและการเงิน

☐3. ฝ่ายจัดซื้อและจัดหาเชิงกลยุทธ์ ☐4. ฝ่ายการตลาดและส่งเสริมการขาย

☐5. ฝ่ายเทคนิคกลางการผลิต ☐6. ฝ่ายเทคโนโลยีการสื่อสารและสนเทศ

☐7. ฝ่ายสำนักงานกรุงเทพและเลขานุการ ☐8. ฝ่ายจัดส่งและตรวจสอบคุณภาพสินค้า

☐9. ฝ่ายตรวจสอบภายใน ☐10. ฝ่ายธุรกิจกีฬาและประชาสัมพันธ์

7. ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติงานในปัจจุบัน

☐1. ผู้จัดการฝ่าย / รองผู้จัดการฝ่าย ☐2. ผู้จัดการส่วน / รองผู้จัดการส่วน

☐3. หัวหน้าแผนก / รองหัวหน้าแผนก ☐4. พนักงานฝ่ายผลิตด้านเทคนิคกลาง

☐5. พนักงานทั่วไป

ส่วนที่ 2 แบบสองถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ลงใน □ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีระดับความสำคัญดังนี้

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

ลำดับที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8	**ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม**					
8.1	ค่าตอบแทนที่ท่านได้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
8.2	ค่าตอบแทนที่ท่านได้เพียงพอกับการดำรงชีพในปัจจุบัน					
8.3	ค่าตอบแทนที่ท่านได้เหมาะสมกับปริมาณงานและงานที่ท่านรับผิดชอบ					
8.4	ค่าตอบแทนที่ท่านได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
8.5	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีเหลือเก็บไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน					
9	**สภาพแวดล้อมในการทำงาน**					
9.1	สถานที่ทำงานของท่านสะดวกสบายเหมาะสมกับการทำงาน					
9.2	สภาพแวดล้อมที่ท่านปฏิบัติงานไม่มีความเสี่ยงต่ออันตรายด้านสุขภาพ					
9.3	องค์กรมีการเตรียมพร้อม มาตรการหรือระเบียบที่ชัดเจนเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆและ อัคคีภัยหรือเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด					
9.4	สถานที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมทางกายภายเช่น แสง เสียง อากาศ อุณหภูมิ อุปกรณ์เครื่องมือ มีความเหมาะสมในการทำงาน					
9.5	สถานที่ทำงานของท่านมีเครื่องมือป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสม					

ลำดับที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
10	**การพัฒนาความสามารถของบุคลากร**					
10.1	งานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ อย่างเต็มที่					
10.2	องค์กรให้การสนับสนุนและส่งเสริมในด้านการฝึกอบรม ทักษะในการทำงาน					
10.3	องค์กรสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสในการศึกษาเพิ่มเติม					
10.4	องค์กรสนับสนุนให้มีการจัดระดมสมองในหน่วยงาน เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน					
10.5	องค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานของพนักงาน					
11	**ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน**					
11.1	องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
11.2	องค์กรให้การสนับสนุนเตรียมความรู้และทักษะเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า					
11.3	งานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน					
11.4	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน					
11.5	องค์กรมีแผนความก้าวหน้าให้กับพนักงานที่ชัดเจน					
12	**ด้านการเป็นที่ยอมรับการมีส่วนร่วม**					
12.1	หน่วยงานของท่านมีความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร					
12.2	ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่					
12.3	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่านและเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่					
12.4	บุคคลากรทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาในการทำงานและร่วมกันแสดงความคิดเพื่อจะช่วยแก้ไขปัญหา					
12.5	ท่านและเพื่อนร่วมงาน มีความเสมอภาพ และ เคารพสิทธิซึ่งกันและกัน					

ลำดับที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
13	**ด้านสิทธิของพนักงาน**					
13.1	องค์กรจัดกิจกรรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ					
13.2	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ท่านอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน					
13.3	องค์กรมีการพิจารณาความดี ความชอบ หรือปฏิบัติงานอื่น ๆ อย่างยุติธรรมทัดเทียมกัน					
13.4	เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน					
13.5	เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวซึ่งกันและกัน					
14	**ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ**					
14.1	ท่านมีวันหยุดเพื่อพักผ่อนอยู่กับครอบครัวที่เพียงพอ					
14.2	ท่านทำงานอย่างมีความสุขทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจ					
14.3	ปริมาณงานที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสมสมดุลกับชีวิตส่วนตัว					
14.4	องค์กรมีกิจกรรมให้ท่านคลายเครียดหลังจากการทำงานหรือหลังจากเลิกงาน					
14.5	ท่านสามารถลางานเพื่อพักผ่อนได้อย่างอิสระ ภายใต้ระเบียบองค์กร					
15	**ความรับผิดชอบของสังคม**					
15.1	องค์กรมีการร่วมมือร่วมใจกับชุมชนในการทำกิจกรรมสาธารณะประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ					
15.2	ท่านมีความภาคภูมิใจเมื่อทราบว่าองค์กรของท่านได้รับความยกย่องจากสังคมภายนอก					
15.3	ท่านมีความภาคภูมิใจในองค์กรของท่าน					

ส่วนที่ 3 แบบสองถามความผูกพันต่อองค์กร

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ลงใน □ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีค่าระดับความสำคัญ

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

ลำดับที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
16	**ด้านจิตใจ**					
16.1	ท่านพอใจที่จะใช้ชีวิตทำงานที่องค์กรแห่งนี้ตลอดไป					
16.2	ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้					
16.3	ท่านมีความรู้สึกผูกพันทางจิตใจกับองค์กรนี้					
17	**ด้านการดำรงอยู่**					
17.1	ท่านมีความต้องการที่จะอยู่คู่กับองค์กรจนท่านเกษียณอายุงาน					
17.2	ท่านมีความรู้สึกสูญเสียหากท่านลาออกจากองค์กรนี้					
17.2	หากท่านลาออก ท่านต้องเสียสละหลายสิ่งหลายอย่าง ซึ่งองค์กรอื่นอาจให้ท่านไม่ได้มากกว่านี้					
18	**ด้านบรรทัดฐาน**					
18.1	ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรนี้					
18.2	ท่านร่วมมือร่วมใจกับกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นด้วยความเต็มใจ					
18.3	องค์กรมีความสำคัญกับตัวท่านมาก					

ภาคผนวก ข

ทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

Reliability

ค่าตอนแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	5

Reliability

สภาพแวดล้อมในการทำงาน

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	5
Reliability	

การพัฒนาความสามารถของบุคลากร

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	5

Reliability

ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	5

Reliability

การเป็นที่ยอมรับในการมีส่วนร่วม

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	5

Reliability

สิทธิของพนักงาน

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	5

Reliability

ความสมดุลของชีวิต

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	5

Reliability

ความรับผิดชอบต่อสังคม

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	3

Reliability คุณภาพชีวิตโดยรวม

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.963	38

Reliability

ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	3

Reliability

ความผูกพันต่อองค์กรด้านการดำรงอยู่

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	3

Reliability

ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	3

Reliability

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	9

ค่าความเชื่อมั่นต่อแบบสอบถาม

คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	0.963
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.847
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.908
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	0.852
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.795
ด้านการเป็นที่ยอมรับการมีส่วนร่วม	0.853
ด้านสิทธิของพนักงาน	0.899
ด้านสมดุลของชีวิตการทำงาน	0.800
ด้านความรับผิดชอบของสังคม	0.734
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	0.916
ด้านจิตใจ	0.899
ด้านการดำรงอยู่	0.764
ด้านบรรทัดฐาน	0.883
ทั้งฉบับ	0.969

ภาคผนวก ค

หนังสือเชิญผู้เชียวชาญ

ที่ ศธ ๐๕๗๘.๐๖ / ๗๑๗

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน คุณสุรชัย ศรีเกษมวัชรกุล ผู้จัดการฝ่ายบริหารงานการบุคคล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาววิรชาดา แสงชาติ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง "คุณภาพชีวิตที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน)" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี พิมพ์ช่างทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุดาพร กุณฑลบุตร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร กุณฑลบุตร)
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท
โทร. ๐๒-๕๔๙๔๘๓๕-๖
โทรสาร. ๐๒-๕๔๙๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาววิรชาดา แสงชาติ
โทร. ๐๒ ๘๓๔ ๓๐๐๐ ต่อ ๓๔๓๖, ๐๘๑ ๔๓๕ ๙๓๑๐

ที่ ศธ ๐๕๗๘.๐๖ / ๗๐๔

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน คุณปทุมพร สุภาจักร ผู้จัดการส่วนพัฒนาบุคลากร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาววิรชาดา แสงชาติ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "คุณภาพชีวิตที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน)" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี พิมพ์ช่างทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร กุณฑลบุตร)
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท
โทร. ๐๒-๕๔๙๔๘๓๕-๖
โทรสาร. ๐๒-๕๔๙๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาววิรชาดา แสงชาติ
โทร. ๐๒ ๘๓๔ ๗๐๐๐ ต่อ ๗๔๗๖, ๐๘๑ ๔๓๕ ๙๗๑๐

ที่ ศธ ๐๕๗๘.๐๖ / ๗๔๐

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน คุณภควรรณ วาดรักชิต ผู้จัดการฝ่ายพัฒนาบุคลากร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาววิรชาดา แสงชาติ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง "คุณภาพชีวิตที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน)" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี พิมพ์ช่างทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร กุณฑลบุตร)
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท
โทร. ๐๒-๕๔๙๔๘๓๕-๖
โทรสาร. ๐๒-๕๔๙๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาววิรชาดา แสงชาติ
โทร. ๐๒ ๘๓๔ ๗๐๐๐ ต่อ ๗๔๗๖, ๐๘๑ ๔๓๕ ๙๗๑๐

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นางสาววิรชาดา แสงชาติ
วัน เดือน ปี เกิด	20 มีนาคม 2520
ประวัติการศึกษา	ระดับปริญญาตรี คณะศิลปะศาสตร์ แขนงการเงินการธนาคาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประวัติการทำงาน	ปี 2540 - ปัจจุบัน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด (มหาชน)
เบอร์โทรศัพท์	081-4359710
อีเมล์	wirachada.s@hotmail.co.th