

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

กรณีศึกษาพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Relationship between working life quality and organization commitment

Case study: employees of the company in Ayutthaya

นายอนิรุทธิ์ สายแจ่มใส

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Anirut Saichamsai

Industrial Management, Master of Business Administration Program Faculty of Business

Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์เรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 211 คน ยกเว้นพนักงานชาวต่างชาติ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คำนวณค่าความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การวิเคราะห์สถิติANOVA สถิติวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) สถิติวิเคราะห์การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สมการการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจและความผูกพันระหว่างกลุ่ม ตามปัจจัยต่างๆ เพื่อหาว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญหรือไม่

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง มีช่วงอายุตั้งแต่ 25-40 ปี มีช่วงระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานมีจำนวนมากที่สุด ลักษณะงานเกี่ยวข้องกับการผลิตโดยตรง (ฝ่ายผลิต) จำนวนมากที่สุด

ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจจาก 3 สมมติฐาน ตามแนวคิดเรื่องการชีวิตรคุณภาพชีวิต 4 ด้านขององค์กรอนามัยโลกและแนวคิดความผูกพันของอัลเลนและไมเยอร์ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย ให้ระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาพรวมอยู่ระดับความพึงพอใจมาก ปัจจัยที่มีระดับความพึงพอใจมาก 3 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.58) ด้านร่างกาย (ค่าเฉลี่ย 3.51) และด้านจิตใจ (ค่าเฉลี่ย 3.50) ตามลำดับ ปัจจัยที่ให้มีความสำคัญในระดับปานกลาง 1 ปัจจัย ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อม (ค่าเฉลี่ย 3.29) ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องระยะเวลาทำงานและตำแหน่งงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย ให้ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านความจิตใจ มีระดับความเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.69) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (ค่าเฉลี่ย 3.45) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.20) ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องระยะเวลาทำงานและตำแหน่งงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และระดับคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์ ต่อ ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไปในแต่ละด้าน

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยอยากนำเสนอให้บริษัทมีการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทน สวัสดิการในด้านต่างๆ ให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อที่จะได้เป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน และในด้านความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร บริษัทควรมีแนวทาง หลักเกณฑ์ที่ชัดเจนของการปรับตำแหน่งและการทางสื่อสารที่ดีไปยังพนักงานให้มากยิ่งขึ้น รวมถึงการจัดกิจกรรมเพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน เพื่อความยั่งยืนทางด้านบุคลากรในอนาคตต่อไป

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิต ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The purpose of this thesis is to investigate the relationship between work-life quality and organizational commitment. 211 employees of a company in the Phra Nakhon Si Ayutthaya Province will be the subject of a case study, except for international workers. While inferential statistics were used, such as ANOVA analysis, Independent Sample t-test to compare means between two independent groups, and Multiple Regression Analysis to look at the relationship between variables, descriptive statistics, such as frequency, percentage, arithmetic mean, and standard deviation, were calculated. To see if there were any notable variations, these techniques were utilized to compare commitment and satisfaction among various groups and situations.

The results showed that most respondents were female, between the ages of 25 and 40, had over 15 years of work experience, and most of them were in operational-level jobs, mostly in direct production.

Three hypotheses guided the research, including the commitment model by Allen and Meyer and the four characteristics of work-life quality identified by the World Health Organization.

According to the study, participants had a high level of overall satisfaction with work-life quality. With mean scores of 3.58, 3.51, and 3.50 for physical and psychological well-being, respectively, social relations, and physical well-being were the three criteria with the highest levels of satisfaction. With a mean score of 3.29, the environmental factor's degree of satisfaction was moderate. Significant differences were seen at the 0.05 level in personal parameters such as work length and job position.

The emotional commitment dimension was scored highest by respondents (mean score of 3.69), followed by normative commitment (mean score of 3.45) and continuity commitment (mean score of 3.20) in terms of organizational commitment. Personal characteristics that indicated significant differences at the 0.05 level were employment position and duration. Additionally, the study discovered that, although it varied across different dimensions, work-life quality was associated to organizational commitment.

The study's findings lead the researcher to recommend that the business think about raising pay and benefits to improve work-life balance. The company should also provide clear standards for promotions, enhance employee communication, and plan events to fortify employee connections in order to ensure long-term staff sustainability in order to increase employee loyalty to the corporation.

Key words: Organization commitment, quality of life

บทนำ

ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินการในธุรกิจหรือกิจการใดๆ “คน” จะเป็นตัวแปรหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจหรือกิจการเหล่านั้นอยู่เสมอ โดยเฉพาะในส่วนของภาคอุตสาหกรรมการผลิต ที่ยังมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานคนเป็นหลักในการผลิตอยู่ ซึ่งปัจจัยสำคัญในกระบวนการผลิตนั้น ประกอบด้วย 4 ด้าน (4M in production process) คือ ทรัพยากรมนุษย์ (Man) วิธีการปฏิบัติงาน (Method) ทรัพยากร (Money / Material) และเครื่องจักร (Machine) เช่น ระบบการผลิตอัตโนมัติ แขนกล ต่างๆ ทำให้บทบาทหน้าที่ จำนวนคนที่ต้องใช้นั้นลดลงไปหากเทียบกับเมื่อก่อน แต่ทว่า ทุกส่วนประกอบของการผลิตนั้น ก็ยังต้องมีคนเข้ามาอยู่ร่วมด้วยเสมอ คน จึงเป็นเหมือนทรัพยากรที่สำคัญที่องค์กรจะขาดไม่ได้เลย องค์กรจึงต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เพียงพอและตอบโจทย์ต่อความต้องการของธุรกิจหรือกิจการ ไม่ว่าจะเป็นการควบคุมการผลิต วิธีการทำงานให้ได้ตามมาตรฐาน การบริหารการจัดทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด การควบคุมดูแลเครื่องจักร อุปกรณ์ให้อยู่

ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ จะเห็นได้ว่า ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการไหน ก็ไม่สามารถที่จะขาดคนได้เลยโดยสิ้นเชิง หน้าที่ที่สำคัญคือหลังจากสรรหาทรัพยากรและจัดการแรงงานเข้ามาแล้ว ทำอย่างไรจะให้พนักงานคนนั้นๆ ทำงานอยู่กับองค์ได้นานๆ อย่างต่อเนื่อง การที่บุคลากรจะมีความผูกพันกับองค์กรเกิดขึ้นได้นั้น ปัจจัยสำคัญนอกจากปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันแล้ว ยังมีเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรคนนั้นๆ เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย องค์กรธุรกิจที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับบุคลากร บุคลากรที่มีคุณภาพจะผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
3. คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

ขอบเขตของเนื้อหาที่ศึกษา

ศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตและระดับความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาถึงคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
2. เพื่อทราบแนวทางการปรับปรุงสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับการทำงาน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กร

กรอบแนวคิดงานวิจัย

ตัวแปรอิสระ (ตัวแปรต้น)

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ระยะเวลาการทำงาน
4. ตำแหน่งงาน
5. ลักษณะงาน

ตัวแปรตาม

ความผูกพันต่อองค์กรในด้าน

1. ความผูกพันด้านจิตใจ
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ตัวแปรตาม

คุณภาพชีวิตในด้าน

1. ด้านร่างกาย (Physical Domain)
2. ด้านจิตใจ (Physiological domain)
3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม
(Social Relationships)
4. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment)

ตามแนวคิดของอัลเลนและไมเยอร์
(Allen and Meyer, 1990)

ตามนิยามขององค์การอนามัยโลก

กลุ่มองค์การอนามัยโลก (The WHO group) ได้พัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตฉบับย่อโดยใช้วิธีการทางสถิติวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) เหลือเพียง 26 ตัวชี้วัดโดยข้อคำถามในฉบับย่อเป็นคำถาม ที่มีอยู่ในฉบับ 100 ตัวชี้วัด ซึ่งให้นิยามคุณภาพชีวิตว่า เป็นสถานะความเป็นอยู่ที่ดีของร่างกาย จิตใจ และสังคม การรับรู้คุณภาพชีวิตของบุคคลนั้นวัฒนธรรมและค่านิยมจะส่งผลกับเป้าหมายและความคาดหวังเกี่ยวกับมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

1) ด้านร่างกาย (Physical Domain) คือ การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของ ประชาชน ซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ ถึงความรู้สึกสุขสบายไม่มีความเจ็บปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทาง ร่างกายได้ การรับรู้ถึงผลงำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การรับรู้ถึงความเป็นอิสระที่ไม่ต้อง พึ่งพาผู้อื่น การรับรู้ถึงความสามารถในการเคลื่อนไหวของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตนการรับรู้ถึงความสามารถในการทำงานการรับรู้ว่าคุณไม่ต้องพึ่งพาหา ต่างๆ หรือการรักษาทางการแพทย์อื่นๆ เป็นต้น

2) ด้านจิตใจ (Psychological Domain) คือ การรับรู้สภาพทางจิตใจของประชาชน เช่น การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิดความจำสมาธิ การตัดสินใจและความสามารถในการเรียนรู้เรื่องราวต่างๆ ของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการ จัดการกับความเศร้าหรือกังวลการรับรู้เกี่ยวกับความเชื่อต่างๆ ของตนที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ถึงความเชื่อด้านวิทยาศาสตร์การให้ความหมายของชีวิตและความเชื่ออื่นๆ ที่มีผล ในทางที่ดีต่อการดำเนินชีวิตมีผลต่อการเอาชนะอุปสรรคเป็นต้น

3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationships) คือ การรับรู้เรื่องความ สัมพันธ์กับบุคคลอื่น การรับรู้ถึง การที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การรับรู้ว่าคุณ ได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคม ด้วยรวมทั้งการรับรู้ในเรื่องอารมณ์ทางเพศหรือการมีเพศสัมพันธ์

4) ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการ ดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าคุณมีชีวิตอยู่อย่างอิสระไม่ถูกกักขังมีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าคุณได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดีปราศจากมลพิษต่างๆ การคมนาคมสะดวกมีแหล่ง ประโยชน์ ด้านการเงินสถานบริการทางสุขภาพและสังคม สงเคราะห์ การรับรู้ว่าคุณมีโอกาสที่จะ ได้รับข่าวสารหรือฝึกฝนทักษะต่างๆ การรับรู้ว่าคุณได้มีกิจกรรมสันทนาการและมีกิจกรรมในเวลาว่าง เป็นต้น

อัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990, p. 6) แนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์การมี 3 มิติ

1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ทัศนคติและความรู้สึกที่ดีของพนักงานในการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น ๆ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่ ยึดติดกับการปฏิบัติงาน มีความผูกพัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีเป้าหมายการทำงานส่วน บุคคลที่สอดคล้องกับ

เป้าหมายขององค์กร เป็นเหตุให้บุคคลปรารถนาที่จะอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไป โดยมีทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อองค์กร มีความต้องการที่จะรักษาการเป็นสมาชิกเพื่อ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งพนักงานที่มีความต้องการทางจิตใจสูงจะคงอยู่กับ องค์กรด้วยเหตุผลว่า ต้องการที่จะอยู่ (Want To)

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นเนื่องจากพนักงานตระหนักถึงความคุ้มค่าในการลงทุนกับองค์กรที่อยู่ มากกว่า ประโยชน์ที่จะได้จากองค์กรอื่น ๆ ทั้งด้านจิตใจและด้านกายภาพอื่น ๆ ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพัน ด้านการคงอยู่หรือด้านการลงทุนสูงนี้จะอยู่ด้วยความจำเป็นต้องอยู่ (Need To)

3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันของพนักงานที่เป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม โดยการรับรู้ถึงบทบาทของความจำเป็นด้านจริยธรรมที่ต้องรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งถือเป็นหน้าที่ เป็นพันธะผูกพัน หรือแรงกดดันที่สมาชิกรู้สึกว่าจะต้องรับผิดชอบ โดยแสดงออกมาในลักษณะของความจงรักภักดีต่อ องค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสูงจะคงอยู่กับองค์กรด้วยเหตุผลว่าควรอยู่ (Ought To)

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง มีช่วงอายุตั้งแต่ 25-40 ปี มีช่วงระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานมีจำนวนมากที่สุด ลักษณะงานเกี่ยวข้องกับการผลิตโดยตรง (ฝ่ายผลิต) จำนวนมากที่สุด

2.ระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาพรวมอยู่ระดับความพึงพอใจมาก ปัจจัยที่มีระดับความพึงพอใจมาก 3 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.58) ด้านร่างกาย (ค่าเฉลี่ย 3.51) และด้านจิตใจ (ค่าเฉลี่ย 3.50) ตามลำดับ ปัจจัยที่ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง 1 ปัจจัย ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อม (ค่าเฉลี่ย 3.29) ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องระยะเวลาทำงานและตำแหน่งงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

3.ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านความจิตใจ มีระดับความเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.69) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (ค่าเฉลี่ย 3.45) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.20) ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องระยะเวลาทำงานและตำแหน่งงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และระดับคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์ ต่อ ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไปในแต่ละด้าน

4.ระดับคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์ ต่อ ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไปในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันจะมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันจะมีผลต่อระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ)

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันจะมีผลต่อระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ)

สมมติฐานที่ 1.3 ระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกันจะมีผลต่อระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในปัจจุบันด้านร่างกายและด้านจิตใจ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ)
ระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกันจะมีผลต่อระดับความพึงพอใจในคุณภาพด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและด้านสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน (มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม กลุ่มตัวอย่างระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 5 ปี แตกต่างกับกลุ่มระยะเวลาทำงาน 5-15 ปี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.496 ด้านสิ่งแวดล้อม กลุ่มตัวอย่างระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 5 ปี แตกต่างกับกลุ่มระยะเวลาทำงานมากกว่า 15 ปี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.388

สมมติฐานที่ 1.4 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีผลต่อระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในปัจจุบันด้านจิตใจและด้านสิ่งแวดล้อม ไม่แตกต่างกัน (ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ) ด้านความร่างกาย กลุ่มตัวอย่างระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกับกลุ่ม ระดับหัวหน้างาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.270 ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม กลุ่มตัวอย่างระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกับกลุ่ม ระดับหัวหน้างาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.270

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 เพศที่แตกต่างกันจะมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน (ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ)

สมมติฐานที่ 2.2 อายุที่แตกต่างกันจะมีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน (ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ)

สมมติฐานที่ 2.3 ระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกันจะมีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกัน (มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05) ด้านจิตใจ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาทำงาน 5-15 ปี แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างระยะเวลาทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.267 ด้านการคงอยู่ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 5 ปี แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่าง ระยะเวลาทำงาน 5-15 ปี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.463 ด้านบรรทัดฐาน กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 5 ปี แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่าง ระยะเวลาทำงาน 5-15 ปี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.454

สมมติฐานที่ 2.4 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีผลต่อระดับระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ในปัจจัยความผูกพันด้านความจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกัน (มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05) ด้านจิตใจ กลุ่มตัวอย่างระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกับ กลุ่มระดับหัวหน้างาน

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.318 ด้านการคงอยู่ กลุ่มตัวอย่างระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกับ กลุ่มระดับหัวหน้างาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.340 ด้านบรรทัดฐาน กลุ่มตัวอย่างระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกับ กลุ่มระดับหัวหน้างาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.410

สมมติฐานที่ 2.5 ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน (ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ)

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์ ต่อ ระดับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 3.1 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก/จิตใจ สัมพันธ์กับ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05)

สมมติฐานที่ 3.2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง/คงอยู่ สัมพันธ์กับ ด้านร่างกายและ ด้านสิ่งแวดล้อม (มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05)

สมมติฐานที่ 3.3 ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน สัมพันธ์กับ ด้านร่างกาย ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม (มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05)

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะของงานวิจัยนี้สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ด้านดังนี้

1.ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.1 ด้านร่างกาย (Physical Domain) จากผลการอภิปรายจะเห็นได้ว่า ภาพรวมของความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก แต่ว่าในระดับข้อย่อย ยังพบว่ายังมีจุดด้อยในเรื่องคุณภาพ ราคาของอาหารในโรงอาหาร ตรงนี้ทางผู้วิจัยเองซึ่งเป็นหนึ่งในพนักงานเองก็เห็นด้วยเช่นกัน บางครั้งก็ไม่อยากทานข้าวในโรงอาหารเนื่องจากคุณภาพไม่สมราคาที่ต้องจ่ายไป ส่วนใหญ่จะออกไปทานข้างนอกมากกว่า ถ้าเป็นพนักงานระดับผู้จัดการลงไป ไม่มีสิทธิ์ที่จะออกไปข้างนอกในเวลาพักกลางวันได้อย่างเป็นอิสระ จึงไม่มีทางเลือกมากนัก จึงจำเป็นต้องทานอาหารที่บริษัท และจะเห็นได้ว่า มีความแตกต่างของระยะเวลาทำงานในหัวข้อนี้ พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ของการทดสอบความแตกต่างรายคู่พบว่า กลุ่มตัวอย่างระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ซึ่งมีจำนวนมากที่สุดที่ 137 คน มีความพึงพอใจในระดับปานกลางที่ค่าเฉลี่ย 3.41 ซึ่งต่ำกว่าระดับหัวหน้างานที่มีค่าความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ยที่ 3.68 แสดงให้เห็นว่า พนักงานระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานซึ่งได้รับค่าตอบแทนที่น้อยกว่า ระดับหัวหน้างาน อาจจะไม่มีความพอใจและรู้สึกว่าไม่คุ้มค่ากับเงินที่ตัวเองต้องจ่ายไป อาหารถือว่าเป็นแหล่งพลังงานที่สำคัญสำหรับพนักงานที่จำเป็นต้องใช้ร่างกายมากสำหรับการทำงานในอุตสาหกรรมการผลิต โดยเฉพาะกับกลุ่มพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน อาหารที่บริษัทควรเป็นหนึ่งในสวัสดิการสำคัญที่ทางบริษัทควรให้ความสนใจเป็นอย่างมาก แต่ด้วยข้อจำกัดที่บริษัทมีพนักงานน้อย ร้านอาหารในโรงอาหารจึงมีแค่

ร้านเดียว ทำให้ร้านตัวเองก็อาจจะไม่กล้าลงทุนทำอาหารที่หลากหลายเนื่องจากคนซื้อน้อย ทางบริษัทควรมีการพิจารณางบประมาณสนับสนุนทางสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น มีการจัดมือพิเศษจากทางบริษัทเดือน/ครั้ง หรือมีการวัดดูดิบให้พนักงานสามารถทำอาหารทานเองได้ เช่น ส้มตำ ยำต่างๆ เป็นต้น หรืออาจจะมีการเรียกฟู้ดทรัคจากด้านนอกมา เพื่อให้พนักงานได้ลองทานอาหารใหม่ๆ เป็นต้น

1.2 ด้านจิตใจ (Psychological Domain) จากผลการอภิปรายจะเห็นได้ว่า ภาพรวมของความพึงพอใจอยู่ในระดับมากและไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในปัจจัยส่วนบุคคล จุดนี้ถือว่าเป็นวัฒนธรรมที่ดีของทางบริษัทมาเป็นเวลานาน จากปัจจัยส่วนบุคคลทำให้เห็นว่า พนักงานที่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มากถึง ร้อยละ 48.8 และพื้นเพของพนักงานส่วนใหญ่ก็เป็นคนในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทำให้มีความสนิทสนมและคุ้นเคยกันเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว แต่อย่างไรก็ดี อาจจะเป็นจุดด้อยในเรื่องของความถูกต้อง การรักษามาตรฐานการทำงานที่ควรจะต้องดำเนินการอย่างเข้มงวดได้ บริษัทควรมีการตรวจตราหน้างาน มีการทำ Internal Audit ที่หน้างานจริง เพื่อตรวจสอบให้กระบวนการทำงานเป็นไปตามเป้าหมายที่บริษัทต้องการ

1.3 ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationships) จากผลการอภิปรายจะเห็นได้ว่า อยู่ในระดับพึงพอใจมากและมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในเรื่องของระยะเวลาทำงานและตำแหน่งงานในปัจจัยบุคคล โดยเรื่องระยะเวลาทำงานและตำแหน่งงานนั้น จะมีความแตกต่างในส่วนของกลุ่มตัวอย่างระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาทำงาน 5 - 15 ปีทั้งคู่

ในส่วนของกลุ่มตัวอย่างระยะเวลาทำงานพบว่า กลุ่มระยะเวลาทำงาน 5 - 15 ปี มีจำนวน 75 คน มีค่าความพึงพอใจระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.41 แต่น้อยที่สุดในกลุ่ม

ในส่วนของกลุ่มตัวอย่างตำแหน่งงานพบว่า กลุ่มระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน มีจำนวน 137คน มีค่าความพึงพอใจระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.45 แต่น้อยที่สุดในกลุ่ม

ซึ่งส่วนใหญ่พนักงานระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในบริษัทจะมีอายุครอบคลุมอยู่ในทั้ง2กลุ่มคืออายุงานตั้งแต่ 0-15 ปี สัมพันธ์กับข้อมูล Exit Interview ที่ได้รับแจ้งจากทางHR มาก่อนหน้านี้ พบว่าเหตุผลส่วนใหญ่พนักงานที่ทำงาน ลาออกคือ ไม่มีการแนะนำ สอนงานจากหัวหน้า ไม่ได้รับความชัดเจนในเรื่องของการปฏิบัติงาน รวมถึงการประสานงานระหว่างแผนกที่ไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร ซึ่งบริษัทต้องดำเนินการพิจารณาในส่วนของการจัดอบรมให้กับพนักงานในกลุ่มหัวหน้างานได้ตระหนักถึงเรื่องการสอนงาน การพัฒนาพนักงานใหม่ เรียนรู้ที่จะกับคนต่างวัย ต่างgenerationกัน การกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น กีฬาสี Group Building เพื่อลดช่องว่างและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานด้วยกัน เพื่อเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ได้เติบโต เรียนรู้งาน ทำงานอยู่กับบริษัทนานๆ เพื่อที่จะก้าวขึ้นมาเป็นกำลังสำคัญของบริษัทได้ต่อไปในอนาคต

1.4 ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) จากผลการอภิปรายจะเห็นได้ว่า อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลางและมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในเรื่องของระยะเวลาทำงานในปัจจัยบุคคล

การทดสอบความแตกต่างรายคู่พบว่า กลุ่มระยะเวลาทำงาน 5 - 15 ปี จำนวน 75 คน ระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.16 และกลุ่มระยะเวลาทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 103 คน ระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.26 เนื้อหาของด้านนี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับคำตอบแทนในด้านต่างๆไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการ เงินเดือน โบนัส ซึ่งหากเทียบกับบริษัทอื่นๆในโซนภาคตะวันออกที่มีการจ่ายโบนัสหลายเดือน อาจจะเป็นจุดด้อยก็ว่าได้ แต่บริษัทเองก็มีจุดแข็งเรื่องนโยบายการไม่ปลดพนักงานและผลักดันพนักงานรายวันให้เป็นรายเดือนอยู่ ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับมีโอกาสได้ปรับตำแหน่งงานที่ได้ความพึงพอใจปานกลาง ซึ่งตรงนี้ทางผู้วิจัยเองก็รู้สึกว่ายังไม่มีแนวทางหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนของการปรับตำแหน่งและการทางสื่อสารที่ดีพอให้กับพนักงานทราบ ทำให้พนักงานไม่สามารถวางแผน Career path หรือวางแผนได้ว่าตัวเองต้องมี Competency / qualify อย่างไรในการที่จะได้รับการปรับตำแหน่ง บริษัทควรมีการวางแผนทางที่ชัดเจนและสื่อสารให้กับพนักงานในทุกระดับตำแหน่งงานได้ทราบอย่างชัดเจน

2. ด้านความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) จากผลการอภิปรายจะเห็นได้ว่า อยู่ในระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันและมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในเรื่องของระยะเวลาทำงานและตำแหน่งงานในปัจจุบันบุคคล

เรื่องระยะเวลาทำงาน พบว่ามีความแตกต่างในกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 103 คน ระดับความคิดเห็นด้านความผูกพัน ค่าเฉลี่ย 3.78 และระยะเวลาทำงาน 5 - 15 ปี จำนวน 75 คน ระดับความคิดเห็นด้านความผูกพัน ค่าเฉลี่ย 3.52

เรื่องตำแหน่งงาน พบว่ามีความแตกต่างในกลุ่มตัวอย่างระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน กับ กลุ่มระดับหัวหน้างาน กลุ่มหัวหน้างาน จำนวน 62 คน ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 3.90 และ กลุ่มระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน 137 คน ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 3.58

แสดงให้เห็นว่า พนักงานงานส่วนใหญ่ของบริษัทยังทำงานกับบริษัทนานมาก ยังมีความรักและผูกพันต่อองค์กรก่อนมากขึ้นเรื่อยตามความรับผิดชอบและอายุงาน เรื่องนี้สัมพันธ์กับเหตุการณ์
เรื่องร้ายแรงต่างๆที่บริษัทต้องผ่านมาตลอดช่วง 15 ปีที่ผ่านมา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องน้ำท่วม ไฟไหม้และโควิด แต่พนักงานทุกคนก็พร้อมร่วมใจที่จะฟันฝ่าอุปสรรคเหล่านั้นมาจนถึงตอนนี้ได้

2.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) จากผลการอภิปรายจะเห็นได้ว่า อยู่ในระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันปานกลางและมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในเรื่องของระยะเวลาทำงานและตำแหน่งงานในปัจจุบันบุคคล

เรื่องระยะเวลาทำงาน เมื่อทำการทดสอบรายคู่ พบว่ามีกลุ่มระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านความผูกพัน ค่าเฉลี่ย 3.53 แตกต่างกับ กลุ่มระยะเวลาทำงาน 5 - 15 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านความผูกพัน ค่าเฉลี่ย 3.06

เรื่องตำแหน่งงาน เมื่อทำการทดสอบรายคู่ พบว่ามีกลุ่มระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.07 แตกต่างกับ หัวหน้างาน มีระดับความคิดเห็นด้านความผูกพัน ค่าเฉลี่ย 3.41

จะเห็นได้ว่าคนกลุ่มระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาทำงาน 5 - 15 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันปานกลางทั้งคู่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทำงานมาช่วงระยะเวลาหนึ่งแล้วแต่คำตอบแทน การปรับตำแหน่งของคนกลุ่มเหล่านี้ ยังอาจจะไม่ได้รับการปรับอย่างเพียงพอต่อความต้องการได้ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้วิจัย ในเรื่องความไม่ชัดเจนในเรื่องเกณฑ์การประเมินเกรด การประเมินการปรับตำแหน่งของบริษัท หรือ อาจจะยังไม่มีจัดการอบรม เสริมสร้างสกิลและความสามารถใหม่ๆ ที่จะทำให้งานในกลุ่มนี้ ได้มีความสามารถที่เพิ่มสูงขึ้นเพื่อได้รับคำตอบมากขึ้นก็ได้ แต่จริงๆแล้ว ปัญหานี้อาจจะเป็นอยู่เช่นกันในบริษัทอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันในหลายๆที่ ที่พนักงานปฏิบัติการที่ทำงานมานานแต่ยังไม่ได้รับคำตอบที่ดี เนื่องจากต้องใช้คนจำนวนมากในการผลิต ทางบริษัทจึงไม่สามารถจ่ายได้สูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำได้มากนัก และถือเป็นต้นทุนด้านการผลิตก้อนใหญ่อีกก้อนหนึ่ง โดยเฉพาะถ้าลดการผลิตลง คนกลุ่มนี้จะอยู่ในกลุ่มที่ได้รับผลกระทบที่สุด

4.ด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) จากผลการอภิปรายจะเห็นได้ว่า อยู่ในระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันและมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในเรื่องของระยะเวลาทำงานและตำแหน่งงานในปัจจุบันบุคคล

เรื่องระยะเวลาทำงาน เมื่อทำการทดสอบรายคู่ พบว่ามีกลุ่มระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.28 แตกต่างกับ กลุ่มระยะเวลาทำงาน 5 - 15 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันมาก ค่าเฉลี่ย 3.73

เรื่องตำแหน่งงาน เมื่อทำการทดสอบรายคู่ พบว่ามีกลุ่มระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันค่าเฉลี่ย 3.21 แตกต่างกับ หัวหน้างาน มีระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันค่าเฉลี่ย 3.73

กลุ่มคนส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติงานและมีอายุงานที่นานพอสมควร อาจมีความเบื่อหน่ายกับงานเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงานแบบเดิมๆ แต่ก็ยังไม่สามารถเปลี่ยนงานหรือไปทำอาชีพอื่นแทนได้ บริษัทอาจจะต้องมีกิจกรรมที่จะกระตุ้นให้พนักงานมีการเปลี่ยนบรรยากาศใหม่ๆอยู่เสมอ เช่น จัดกิจกรรมกีฬา กิจกรรมสันทนาการต่างๆ เป็นต้น

5.4 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลสรุปของการศึกษา ผู้วิจัยมีเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาค้างต่อไปดังนี้

1. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านอื่นๆเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะหัวข้อที่ยังเป็นประเด็นจุดด้อยอยู่ อาจจะมีการทำวิจัยเพิ่มเติมแยกตามหัวข้อย่อยเพื่อให้รู้ถึงข้อมูลที่ลึกซึ้งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาความคิดเห็นในด้านความผูกพันต่อองค์กรในด้านอื่นๆเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะหัวข้อที่ยังเป็นประเด็นจุดด้อยอยู่ อาจจะมีการทำวิจัยเพิ่มเติมแยกตามหัวข้อย่อยเพื่อให้รู้ถึงข้อมูลที่ลึกซึ้งขึ้น
3. หากเป็นการศึกษาในประชากร พื้นที่ที่มีข้อมูล ทราบสถานการณ์อยู่ระดับหนึ่งแล้ว ควรปรับเปลี่ยนเนื้อหาของแบบวิจัยให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทนั้นๆเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กร			
ปัจจัยส่วนบุคคล	ด้านจิตใจ	ด้านการคงอยู่	ด้านบรรทัดฐาน
เพศ	-	-	-
อายุ	-	-	-
ระยะเวลาทำงาน	✓	✓	✓
ตำแหน่งงาน	✓	✓	✓
ลักษณะงาน	-	-	-
✓แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05			
-ไม่แตกต่างกัน			

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กร			
คุณภาพชีวิต	ด้านจิตใจ	ด้านการคงอยู่	ด้านบรรทัดฐาน
ด้านร่างกาย	✓	✓	✓
ด้านจิตใจ	✓	-	-
ด้านความสัมพันธ์	✓	-	✓
ด้านสิ่งแวดล้อม	-	✓	✓
✓ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05			
- ไม่แตกต่างกัน			

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์ ต่อ ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	สถิติที่ใช้	คุณภาพชีวิต
ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก/จิตใจ	Multiple Regression	ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม
ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง/คงอยู่		ด้านร่างกาย ด้านสิ่งแวดล้อม
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน/ค่านิยม		ด้านร่างกาย ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม

* นัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารอ้างอิง

นางสาวสุทธาภรณ์ เกตุแดง (2565) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) , วิทยานิพนธ์ ,ระดับปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

นางชุมพร จำแสง,นางสาวอุมาพร เคนศิลา,นางสาวนัยนา ตั้งใจดี,ผศ.นพ.กิตติพงษ์ คงสมบูรณ์ ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จังหวัดนครนายก , งานวิจัยทุนอุดหนุนการวิจัยจากรายได้ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปีงบประมาณ 2555

นรินทร์ อบแพทย์ (2562) คุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษา บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2563

นิสาชล เรืองชู (2557) คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย , หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ทิพย์สุดา หมั่นลก(2564) ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร , สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ชนกร เฉยพ่วง การเสริมสร้างพลังในงานและปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

พิมพ์กมล จักรานุกูล (2559) อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการชำระรักษา พนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร , ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ศุภสุดา หิรัญสาย (2565) คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แอ็บโซลูท คลีน เอ็นเนอร์จี จำกัด (มหาชน) , สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อนรรฆ อีสเฮาะ (2562) คุณภาพชีวิต ของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะกอมอำเภอเทพา จังหวัดสงขลา ,รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต , 2562 , มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

อักรินทร์ คุณแสน (2565) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

4M ปัจจัยในการดำเนินการธุรกิจ, Rangsit Business school, <https://rbs.rsu.ac.th/ดำเนินการธุรกิจ-4M>)