

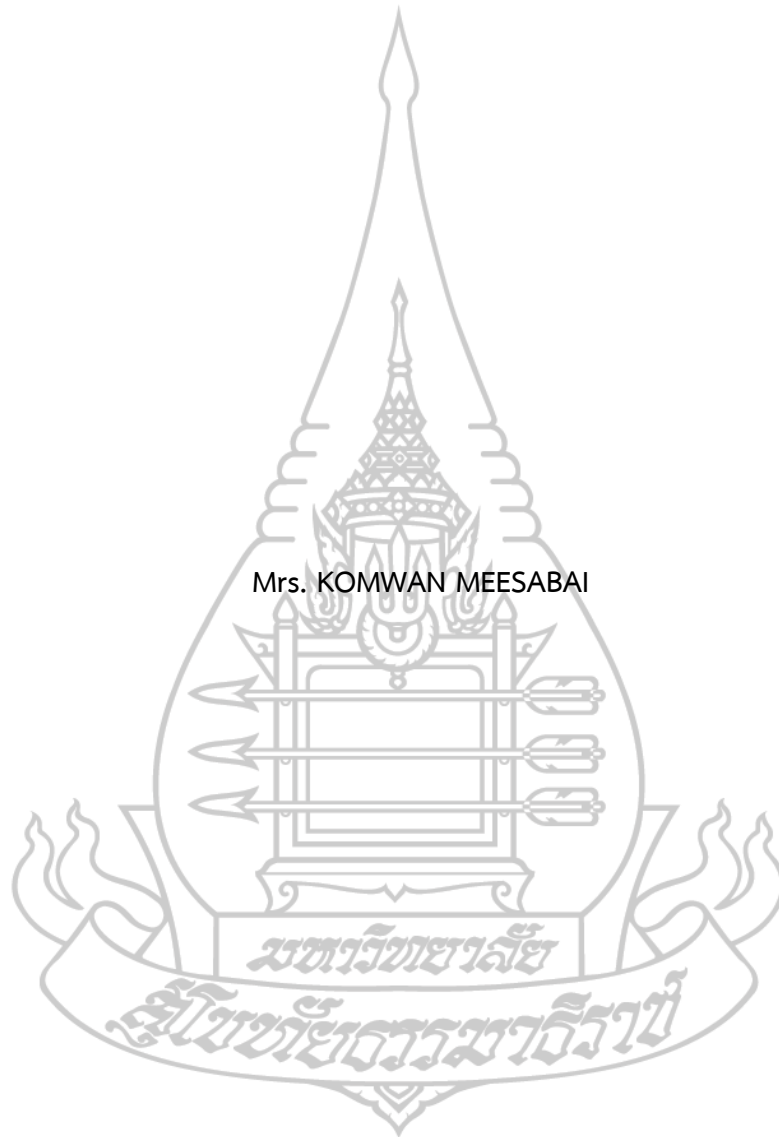
คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร
ของพนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี
ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

Quality of Working Life Affecting Organizational Commitment of
Petrochemical Industry Business Staff In Eastern Economic Corridor



Mrs. KOMWAN MEESABAI

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก
ชื่อและนามสกุล	นางคมวรรณ มีสบาย
แขนงวิชา / วิชาเอก	บริหารธุรกิจ(กลุ่มวิชาการจัดการทั่วไป)
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คำนวณค่าอิสระ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร
ของพนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี
ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก
ผู้ศึกษา นางคมวรรณ มีสบาย รหัสนักศึกษา 2653002127
ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (2) ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (3) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร 76,120 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของยามานะ จำนวน 398 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (2) ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก จำแนกตามรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และ (3) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และ ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ร้อยละ 55.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันองค์กร ปิโตรเคมี

Independent Study title: “ Quality of Working Life Affecting Organizational Commitment of Petrochemical Industry Business Staff In Eastern Economic Corridor”

Author: “Mrs. KOMWAN MEESABAI”; ID: “2653002127”;

Degree: Master of Business Administration

Independent Study Advisor: Associate Professor Kingporn Thongbai, Ph.D.; Academic year: 2023

Abstract

The objectives of this study were to study (1) level of quality of working life of petrochemical industry business staff in Eastern Economic Corridor; (2) level of organizational commitment of petrochemical industry business staff in Eastern Economic Corridor; and (3) quality of working Life affecting organizational commitment of petrochemical industry business staff in Eastern Economic Corridor.

The population of this quantitative research was 76,120. The sample size was 398 samples determined by Yamane formula. Research instrument was a questionnaire. Statistics for data analysis employed frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson Correlation Coefficient and Multiple Regression.

The findings indicated that (1) the overview and all aspects of quality of working life were at high level. Considering in each aspect, it was found that the total life space was at the highest level while the lowest level was adequate and fair compensation; (2) the overview and all aspects of organizational commitment was at a high level. Considering in each aspect, it was found that the need for membership in the organization was at the highest level, whereas the aspects of using abilities for the organization was at the lowest level; and (3) the quality of working life in the aspects of adequate and fair compensation, safe and healthy environment, development of human capacities, constitutionalism, the total life space, and social relevance has positively correlated with organizational commitment at 55.50 percent with a statistical significance at 0.05 level.

Keywords : Quality of Working Life, Organizational Commitment, Petrochemical

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์จากรองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในด้านการให้คำปรึกษา การให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ การตรวจสอบ แก้ไข ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณพระคุณท่านอาจารย์เป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณคณาจารย์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่าน ที่ได้ให้การศึกษอบรม ขอขอบคุณเพื่อนๆ นักศึกษาปริญญาโท กลุ่มวิชาการจัดการทั่วไปทุกท่าน ที่มีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมาจนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ขอขอบคุณคุณประชา สุขดี และ คุณปิยวัฒน์ เกียรติไกรวัลศิริ พนักงาน เจ้าหน้าที่ ตลอดจนผู้บริหารบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในภาคตะวันออก สำหรับคำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

สุดท้ายนี้ผู้ศึกษาขอขอบคุณ บิดา มารดา และครอบครัวที่ให้การอุปการะ อบรมสั่งสอนและสนับสนุนด้านการศึกษาแก่ผู้ศึกษาจนประสบความสำเร็จ ผู้ศึกษาขอกราบขอบคุณผู้มีพระคุณสูงสุดในชีวิตของผู้ศึกษา



นางคมวรรณ มีสบาย

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา.....	3
3. กรอบแนวคิดทางการศึกษา.....	3
4. สมมติฐานในการศึกษา.....	5
5. ขอบเขตของการศึกษา.....	5
6. ข้อตกลงเบื้องต้น.....	6
7. นิยามศัพท์เฉพาะ	6
8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	9
1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	10
1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	10
1.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	12
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร	14
2.1 ความหมายของความผูกพันองค์กร	14
2.2 องค์ประกอบของความผูกพันองค์กร	15
2.3 องค์ประกอบของความผูกพันองค์กร	16
3. ข้อมูลเกี่ยวกับธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี.....	19
3.1 ภาพรวมเกี่ยวกับธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี.....	19

3.2 โครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC: Eastern Economic Corridor)	20
4. งานศึกษาที่เกี่ยวข้อง	21
4.1 งานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	21
4.2 งานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	22
4.3 งานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ	
ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร.....	22
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	24
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	24
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	24
3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	26
3.1 การหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity).....	26
3.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability)	27
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	28
5. การวิเคราะห์ข้อมูล	28
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	29
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	30
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับ	
ความผูกพันองค์กร	32
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันองค์กร	33
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร.....	45
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	51
ตอนที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	64
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	67
1. สรุปการศึกษา.....	67
1.1 วัตถุประสงค์ในการศึกษา	67
1.2 ระเบียบวิธีการดำเนินการศึกษา.....	67
1.3 ผลการศึกษา.....	68
1.3.1 สรุปข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	68
1.3.2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	68
1.3.3 ระดับความผูกพันองค์กร.....	69

1.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน	
องค์กร	69
1.3.5 การทดสอบสมมติฐาน	70
2. การอภิปรายผล.....	71
3. ข้อเสนอแนะ	74
3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการศึกษา.....	74
3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป	75
บรรณานุกรม.....	77
ภาคผนวก.....	82
ก การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	83
ข การประเมินตามดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือ	
จุดประสงค์.....	89
ค แบบสอบถาม.....	97
ประวัติผู้ศึกษา.....	105



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3.1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราค (Cronbach’s Alpha) 28

ตารางที่ 3.2 การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน..... 29

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล..... 32

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานของพนักงาน ในภาพรวม และรายด้าน 34

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้านการ
ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม..... 35

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้าน
สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 36

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้านเปิด
โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี..... 37

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้าน
ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน 38

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้าน
ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน 39

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้าน
ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม 40

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้าน
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม..... 41

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้าน
ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง 42

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ใน
ภาพรวม 43

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการ
ยอมรับองค์กร 43

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการใช้
ความสามารถเพื่อองค์กร 44

ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันองค์การของพนักงาน ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ	45
ตารางที่ 4.15	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์การโดยรวม	46
ตารางที่ 4.16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์ (Residual)	47
ตารางที่ 4.17	แสดงค่าโมเดลรวม	48
ตารางที่ 4.18	ค่า VIF ของตัวแปรอิสระ	49
ตารางที่ 4.19	ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน โดยภาพรวม	49
ตารางที่ 4.20	ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน ด้านการยอมรับองค์การ	50
ตารางที่ 4.21	ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์การ	50
ตารางที่ 4.22	ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ.....	51
ตารางที่ 4.23	การเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์การของพนักงาน จำแนกตามเพศ.....	52
ตารางที่ 4.24	การทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามอายุ ..	53
ตารางที่ 4.25	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของช่วงอายุ ด้วยวิธีการ LSD ของความผูกพันองค์การโดยรวม	54
ตารางที่ 4.26	การทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามสถานภาพ.....	55
ตารางที่ 4.27	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของช่วงอายุ ด้วยวิธีการ LSD ของความผูกพันองค์การ ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ	56
ตารางที่ 4.28	การทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	57
ตารางที่ 4.29	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับการศึกษาสูงสุด ด้วยวิธีการ LSD ของความผูกพันองค์การ ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ.....	58
ตารางที่ 4.30	การทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระยะเวลาทำงาน....	61
ตารางที่ 4.31	การทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	62
ตารางที่ 4.32	ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การ..	63
ตารางที่ 4.33	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	65

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดทางการศึกษา.....	4
ภาพที่ 2.1 พีระมิตความต้องการของมาสโลว์.....	17
ภาพที่ 4.1 ฮิสโตแกรม (Histogram) คាកการแจกแจงของคะแนนความคลาดเคลื่อนในรูปของ คะแนนมาตรฐานของการพยากรณ์ความผูกพันองค์กร	47
ภาพที่ 4.2 แผนภาพการกระจาย Scatterplot ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม	48



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ไม่ว่าจะองค์กรจะมีเป้าหมายแบบไหน เช่น มุ่งเน้นด้านผลกำไร มุ่งเน้นด้านการให้บริการ หรือดำเนินการเพื่อสาธารณประโยชน์ แต่ผลลัพธ์ที่ทุกองค์กรอยากได้คือการเติบโตขึ้นเรื่อยๆ ก้าวทันโลกที่เปลี่ยนแปลง และประสบความสำเร็จ ปัจจัยที่จะทำให้้องค์การก้าวไปสู่ความสำเร็จมีหลากหลาย ปัจจัยที่สำคัญอันดับต้นๆ คือทรัพยากรมนุษย์ เพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนา มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด มีความรู้ ทักษะ และสามารถพัฒนาทักษะให้เพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ได้ ทั้งยังสามารถโน้มน้าวใจให้ทำงานตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ได้ แตกต่างจากทรัพยากรอื่นที่เป็นปัจจัยคงที่ นอกจากนี้ ทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นผู้นำทรัพยากรอื่นๆ มาบริหารให้องค์การเติบโตได้ เช่น เงินทุน วัสดุ และเทคโนโลยี การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลปะ ตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหาและการบรรจุบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือ การพัฒนาคนจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารทุกระดับจะต้องให้ความสำคัญและเอาใจใส่ดูแลอยู่เสมอ ทั้งนี้เพราะความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรนั่นเอง หากสูญเสียบุคลากรที่ทรงคุณค่าไป จะส่งผลกระทบต่อเติบโตขององค์กร ปัจจัยที่สำคัญก็คือการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้น โดยเฉพาะ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (สงวน อินทร์รักษ์ และประเสริฐ อินทร์รักษ์, 2561)

ในหนึ่งวันมนุษย์ใช้เวลาในการทำงานมากกว่ากิจกรรมอื่น ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศนั้น ภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญกับกลุ่มคนวัยแรงงานเป็นอย่างมาก มีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและยกระดับคุณภาพชีวิต (สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน, 2562) สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547)

คุณภาพชีวิต (Quality of Life) เกิดได้จากหลายปัจจัย ได้แก่สภาพแวดล้อม ทั้งจากธรรมชาติและจากมนุษย์ สินค้าและบริการที่เป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต และเกิดจากคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มาจกคำว่า “คุณภาพชีวิต” และ “การทำงาน” เป็นปัจจัยที่บอกถึงลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการ

ทำงาน เพื่อประเมินความพึงพอใจ และความไม่พอใจในการทำงานของพนักงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละองค์การมีความแตกต่างกัน เช่น ความหลากหลายและความซับซ้อนของงาน ลักษณะการบริหารงาน ความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือ และเทคโนโลยีที่ ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามนโยบายหรืองบประมาณที่ได้รับ แต่ละองค์การจึงต้องศึกษาความสอดคล้องในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับพนักงานและองค์การ

นอกจากคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์การแล้ว ยังเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากรให้มีแรงจูงใจและมีความสุขในการทำงาน ถ้าองค์การไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ ก็จะทำให้ลาออกไปทำงานที่อื่น หรือถ้าทำงานที่เดิมจะทำงานโดยไม่มี ความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ หากองค์การไหนสามารถทำให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพัน หรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ย่อมทำให้บุคลากรปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไปและทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจ เพื่อให้สมาชิกมีความผูกพันในองค์การมากยิ่งขึ้น (อัคราวดี ชูณอม, 2565)

ความผูกพันในองค์การมีนัยสำคัญต่อความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าขององค์การ เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เกิดจากความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุตามเป้าหมาย และเพื่อให้ตนเกิดความรู้สึกรู้สึกว่ามีคุณค่าต่อองค์การ โดยพนักงานจะมีความรู้สึกหรือความต้องการที่จะคงสภาพความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ซึ่งความผูกพันต่อองค์การนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 องค์ประกอบตามแนวคิดของ อเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ได้แก่ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ และ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จึงกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคลากรที่มีต่อองค์การอย่างเหนียวแน่น โดยการแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์ โดยบุคลากรที่มีความผูกพันจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การเสมอ (สุทธาภรณ์ เกตุแดง, 2565)

อุตสาหกรรมปิโตรเคมีมีขนาดใหญ่ กระบวนการผลิตมีความซับซ้อน ใช้เงินลงทุนที่สูง และใช้บุคลากรเป็นจำนวนมากเพื่อให้ธุรกิจดำเนินต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง (อภิญา ขุนทอง, 2563) องค์การมีการลงทุนในด้านการพัฒนาบุคลากรค่อนข้างมากให้เป็นแรงงานที่มีทักษะจนถึงระดับเป็นผู้ชำนาญการ ทำงานได้หลายหน้าที่ สามารถหมุนเวียนงานได้ ซึ่งบุคลากรที่ผ่านการฝึกฝนเหล่านี้จะมีคุณค่ามากองค์การจะต้องรักษาไว้ให้นานที่สุด โดยการโน้มน้าวใจ หรือจูงใจให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์การ เพื่อไม่ให้เกิดการสูญเสียบุคลากร ซึ่งกระทบกระเทือนต่อผลประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์การ

ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ได้แก่ จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และ ระยอง อันเนื่องมาจากผู้ศึกษาได้ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่ม

อุตสาหกรรมปิโตรเคมีครบวงจร เพื่อนำผลจากการศึกษาไปเป็นข้อเสนอแนะให้ผู้ที่ทำหน้าที่ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีส่วนสำคัญในการที่จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

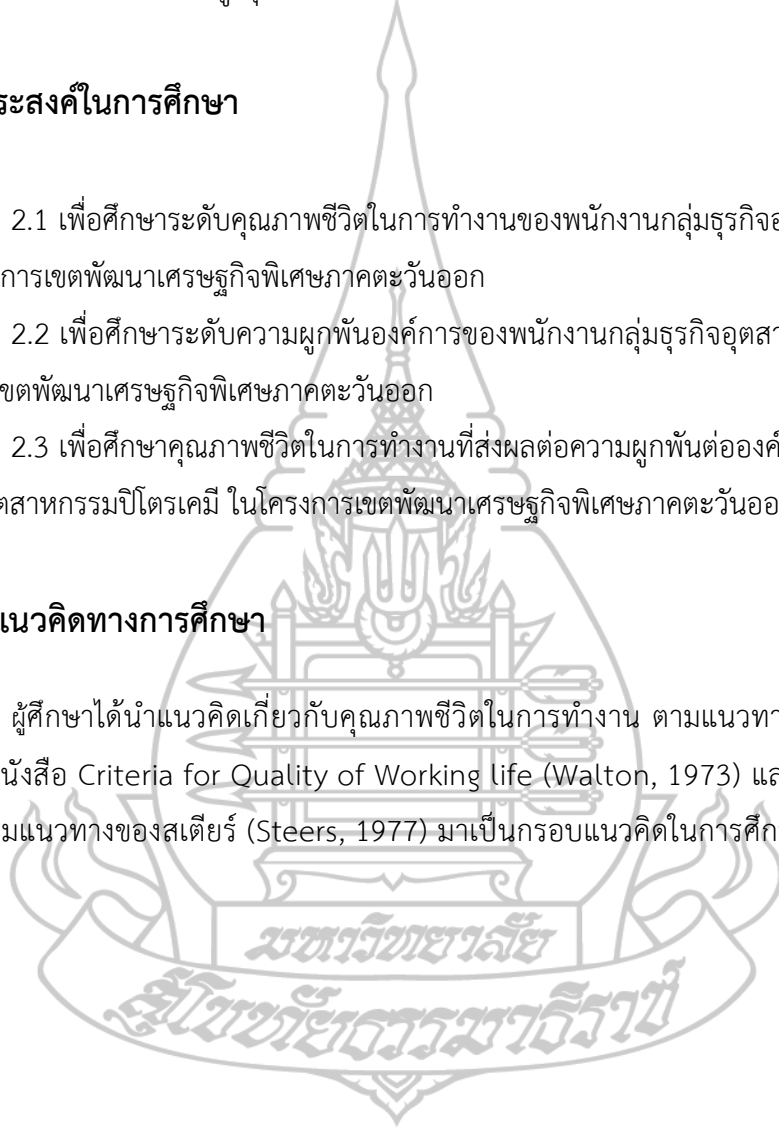
2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

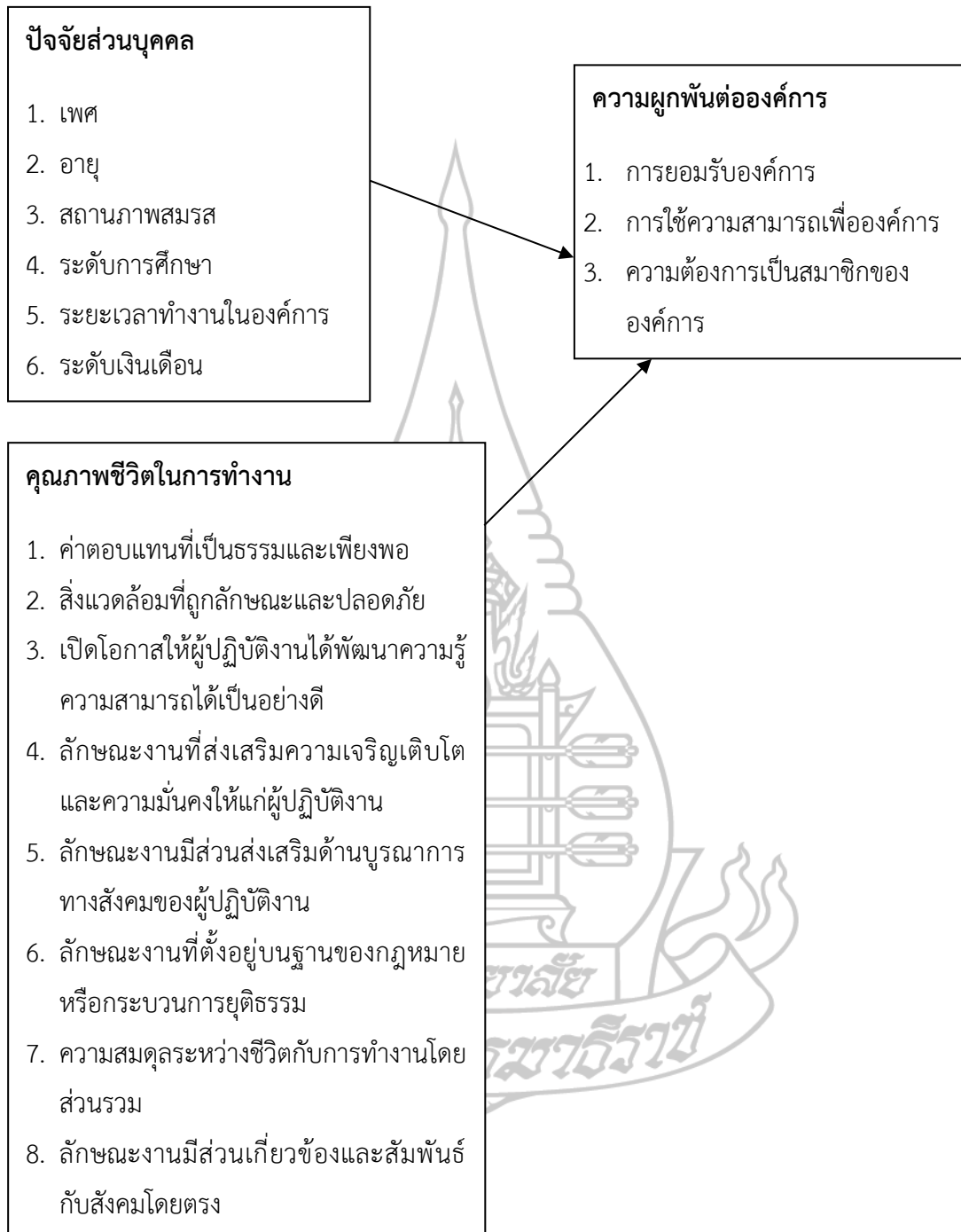
2.2 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

2.3 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

3. กรอบแนวคิดทางการศึกษา

ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวทางของวอลตัน ซึ่งปรากฏในหนังสือ Criteria for Quality of Working life (Walton, 1973) และความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวทางของสตีเยร์ (Steers, 1977) มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังภาพที่ 1.1 ดังนี้





ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดทางการศึกษา

4. สมมติฐานในการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 พนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 พนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกมีความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 3 พนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงานในองค์กร และระดับเงินเดือน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันองค์กร ได้แก่ ด้านการยอมรับองค์กร ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร และ ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ที่ตั้งในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกจำนวน 76,120 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, ข้อมูล ณ วันที่ 10 เมษายน 2567) และใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามาเนะ เนื่องจากทราบขนาดประชากรที่แน่นอน โดยค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เป็น 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 398 คน

5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง และพื้นที่อื่นใดที่อยู่ในภาคตะวันออกที่กำหนดเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. 2561 (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, ข้อมูลสืบค้น ณ วันที่ 10 เมษายน 2567)

5.4 ขอบเขตด้านเวลา

ตั้งแต่เดือนมีนาคม 2567 จนถึงเดือนสิงหาคม 2567 รวมระยะเวลา 6 เดือน

6. ข้อตกลงเบื้องต้น

6.1 ในการคำนวณตัวเลขตัวสุดท้าย จะใช้วิธีการปรับทศนิยมเพิ่มหรือลดเพื่อให้ได้ค่าเต็ม 100% โดยยึดหลักการสากลมาตรฐานการเงินการบัญชีที่ยอมรับกันทั่วไป

6.2 ประชากรที่ตอบแบบสอบถามต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก 3 จังหวัด ได้แก่ ฉะเชิงเทรา, ชลบุรี และระยองเท่านั้น

7. นิยามศัพท์เฉพาะ

7.1 **คุณภาพชีวิตในการทำงาน** หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ เป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

การที่พนักงานในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี โครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ภายใต้องค์ประกอบและสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม และมีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องดำเนินการให้เกิดองค์ประกอบเหล่านั้น คุณภาพชีวิตการทำงานมี 8 ด้าน ได้แก่

7.1.1 **ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ** การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง และผลประโยชน์อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐาน สมเหตุสมผลเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆในประเภทเดียวกันด้วย

7.1.2 **สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย** สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัย และช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

7.1.3 เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี
ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความรู้อย่างแท้จริง มีการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ ได้แก่ การศึกษาอบรม การพัฒนาอาชีพของบุคคล

7.1.4 ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า มั่นคงในอาชีพ มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

7.1.5 ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า เป็นการสร้างโอกาสในการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ

7.1.6 ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม
พนักงานได้รับสิทธิในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย เคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการให้ผลตอบแทนและรางวัล แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค

7.1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล ไม่ให้รู้สึกว่าได้รับความกดดันงานมากเกินไป มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ไม่เครียด ได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

7.1.8 ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

7.2 ความผูกพันองค์กร หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกซึ่งแสดงถึงพฤติกรรมเป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานที่มีต่อองค์กร เต็มใจที่จะทำงานตามเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ตัวอย่างพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่ามีความผูกพัน ได้แก่

7.2.1 การยอมรับองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์กรของตนว่ามีคุณค่า มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

7.2.2 การใช้ความสามารถเพื่อองค์กร หมายถึง การทุ่มเทให้กับงานด้วยกำลังกาย กำลังใจ เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เสียสละ และใช้ความพยายามเต็มที่ในการปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร และเต็มใจ

7.2.3 ความต้องการเป็นสมาชิกองค์กร หมายถึง มีความเข้าใจและยินดีปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร มีแนวคิดที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และมีความภูมิใจที่ได้ร่วมงานในองค์กร

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

8.1 ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี โครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก เพื่อให้ผู้บริหารสามารถปรับปรุงสภาพการทำงานต่างๆ และการบริหารจัดการให้ดียิ่งขึ้น

8.2 สามารถนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวิธีการต่างๆ ในการปรับปรุงและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี โครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานเพื่อประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

8.3 นำผลที่ได้จากการศึกษามาวางแผนเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวิธีการต่างๆ ที่จะดูแลรักษาพนักงานที่ทำงานภายในองค์กรกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี โครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต



บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและการพัฒนากรอบแนวคิดการศึกษา แบ่งเป็นหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

- 1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์การ

- 2.1 ความหมายของความผูกพันองค์การ
- 2.2 องค์ประกอบของความผูกพันองค์การ
- 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์การ

3. ข้อมูลเกี่ยวกับธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี

- 3.1 ภาพรวมของธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี
- 3.2 โครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออก

4. งานศึกษาที่เกี่ยวข้อง

- 4.1 งานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 4.2 งานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ
- 4.3 งานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์การ

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life : QWL) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) คุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์การมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มี

คุณค่า องค์การใดที่ส่งเสริมปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะส่งผลให้องค์การนั้นพัฒนาได้มากขึ้น อย่างไรก็ตามได้มีผู้ศึกษาและให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

วอลตัน (Walton, 1973) ให้ความหมายคำว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า ไม่ใช่แค่การกำหนดระยะเวลาของการทำงานค่าตอบแทน แต่รวมไปถึงความต้องการ หรือปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากร หรือผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพสูงขึ้นด้วย

อัมสตอด (Umstot, 1984) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานคือสิ่งที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่ในการทำงานของแต่ละบุคคล และการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร จุดเน้นของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือผลลัพธ์ที่ออกมาจะส่งผลโดยตรงต่อพนักงานแต่ละคน ที่จะส่งผลทำให้พนักงานรู้สึกและปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

อัญชลีพร พูลเขตนคร (2557) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่อการทำงานซึ่งเกิดจากการรับรู้และยอมรับของแต่ละบุคคลว่า เป็นลักษณะงานที่ส่งผลให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดีตามการยอมรับของสังคม

รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2558) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีความสุขทางกายและมีความสุขทางจิตใจ มีความพึงพอใจต่องานที่ทำ ทำงานอย่างมีความสุข รักในงานที่ทำ มีความก้าวหน้าและมั่นคงในงานที่ทำอยู่มีความเป็นธรรมชาติ สถานที่ทำงานมีสิ่งแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัยในการทำงาน

องค์การอนามัยโลก (1995) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับบริบททางสังคม วัฒนธรรม และค่านิยม ของในเวลานั้น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ กับความคาดหวัง จุดมุ่งหมาย และมาตรฐานที่บุคคลได้กำหนดขึ้น โดยประกอบไปด้วย 4 มิติคือ มิติด้านสุขภาพกาย มิติด้านสุขภาพจิต มิติด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และมิติสภาพแวดล้อม

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความรู้สึกที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์การนั้นๆ ที่ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการด้านต่าง ๆ เช่น เงินเดือน ของขวัญ ความเป็นกันเองในที่ทำงาน ความยุติธรรม ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อเกิดความพึงพอใจ และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในการปฏิบัติงานในองค์การ จำเป็นต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพื่อที่จะส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน และมีความรู้สึกต้องการอยากทำงานที่องค์การนี้ไปเรื่อย ๆ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ดังนี้

บทความจากหนังสือ Criteria for Quality of Working life ของวอลตัน (Walton, 1973) ได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานที่ยุติธรรมสำหรับตำแหน่งหน้าที่และเพียงพอสำหรับการครองชีพ
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย พนักงานไม่สมควรทำงานในหน่วยงานที่มีสิ่งแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่ากับองค์กรและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญกับการเพิ่มศักยภาพของพนักงาน มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความค่าได้รับการยอมรับเมื่อมีการทำงานร่วมกัน ไม่มีการแบ่งชนชั้น หรือพรรคพวก และอคติในการทำงาน
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม พนักงานมีสิทธิในการปฏิบัติหน้าที่ตามขอบเขตที่องค์กรได้กำหนดไว้ สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย ยอมรับในความขัดแย้ง และได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม พนักงานมีการแบ่งเวลาในการใช้ชีวิต และความก้าวหน้าในสายอาชีพรวมถึงมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัว
8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง จะทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กรเมื่อได้ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

นิวสตรอม และเคเวท (Newstrom & Kerth, 1993) กล่าวถึง เกณฑ์ที่จะวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ดังนี้

1. มีการติดต่อสื่อสารที่ดี
2. มีผลตอบแทนที่เป็นธรรม
3. งานมั่นคงและพอใจในงาน
4. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
5. มีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น
6. มีการพัฒนาทักษะ
7. ความเครียดในการทำงานลดลง
8. มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน

อัมสทอต (Umstot, 1984) อธิบายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน 5 ประการได้แก่

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความเสมอภาค

2. โอกาสในการที่ใช้ความสามารถของตนเอง และความก้าวหน้าของตนเอง
 3. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
 4. ลัทธิธรรมเนียมขององค์กร องค์กรจะมีระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะให้สิทธิของพนักงานหลายๆ อย่าง

5. การใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล

จากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักวิชาการข้างต้น ผู้ศึกษาพบว่าองค์ประกอบมีความคล้ายกัน จึงได้เลือกของวอลตัน เนื่องจากมีความเหมาะสมที่จะนำไปทำเป็นกรอบแนวคิด ในการสำรวจคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีใน EEC ประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม
8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

1.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

โคสเซน (Kossen, 1987) ได้กล่าวถึงสิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน เป็นการทำให้บุคลากรได้รับการยอมรับและประสบความสำเร็จเจริญก้าวหน้า
2. การเพิ่มปริมาณงานทั้งในเรื่องของการขยายงาน และเพิ่มความรับผิดชอบ เป็นการช่วยเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ให้กับบุคลากรได้มากขึ้น
3. การสร้างสรรค์งาน เป็นการสร้างสรรค์งานให้หลากหลายมากยิ่งขึ้น ช่วยตอบสนองความต้องการได้ และช่วยให้บุคลากรมีโอกาสที่จะได้ใช้ความคิดและทักษะที่มีอยู่ จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง
4. การหมุนเวียนงาน ฝึกอบรมข้ามหน่วยงาน และให้มีทักษะที่หลากหลายมากขึ้น
5. การเปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกต้อง ทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน

6. การชมเชย และการยอมรับ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และสามารถทำได้หลายวิธี ทั้งการใช้วิธีการพูด การสัมผัส การมองแล้วยิ้ม เป็นต้น

7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี ซึ่งอาจจะเป็นการให้รางวัลสำหรับบุคลากรที่มีความประพฤติดี จะช่วยเป็นแรงสนับสนุนให้เป็นตัวอย่างที่ดีกับบุคคลอื่นได้

8. การสร้างความรับผิดชอบในงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจอย่างมีอิสระ ในงานที่มีความสำคัญ

9. การมีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับบุตรของบุคลากร เป็นการช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร และยังช่วยให้ลดการขาดงาน หรือการมาทำงานสายของบุคลากรได้

10. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่นการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน โดยการเปิดเพลง มีเวลาพัก มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

11. ส่งเสริมสุขภาพ เพื่อให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ และทำให้เกิดผลดีกับบุคลากรเองและต่องานที่ทำ ช่วยลดความเครียด และทำให้มีความสุขในการทำงาน

เดลามอตเต และเทเคซาวา (Delamotte & Takezawa, 1984) ได้แสดงมิติที่เป็นปัจจัยของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้เป็น 5 มิติ ได้แก่

1. เป้าหมายของประเพณี (Traditional Goals) สภาพการทำงานที่เป็นปัญหาหรือเป็นอุปสรรคมาเป็นระยะเวลานาน เช่น ความปลอดภัยในการทำงานที่อาจส่งผลเสียต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร ชั่วโมงการทำงานที่อาจไม่เหมาะสม ซึ่งอาจมีการคิดค้นวิธีการใหม่ๆ แก้ไขให้มีความเหมาะสมต่อไป

2. การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม (Fair Treatment at Work) เมื่อบุคลากรในองค์กรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม ก็จะทำให้ไม่เกิดความน้อยเนื้อต่ำใจหรือความรู้สึกที่ถูกแบ่งแยก

3. อิทธิพลของการตัดสินใจ (Influence of Decision) การมีอำนาจในการตัดสินใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาในงานและองค์กรได้ซึ่งการที่บุคลากรสามารถตัดสินใจอะไรบางอย่างได้นั้น จะช่วยลดความกดดันจากสิ่งที่ไม่สามารถสื่อสารออกมาได้และยังช่วยลดภาวะการขาดอำนาจในการต่อรองของบุคลากรในองค์กรด้วย

4. ความท้าทายในการทำงาน (Challenge of Work Content) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่จะชี้ได้ว่าบุคลากรนั้นจะก้าวผ่านภาระงานที่อาจมีความยากลำบากหรืออาจเป็นในเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในเชิงลบ ที่จะแสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีความอดทนอดกลั้น และสามารถปรับตัวได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งถือเป็นโอกาสในความก้าวหน้าของอาชีพการทำงานของบุคลากร

ชีวิตการทำงาน (Work Life) นอกจากจะมีชีวิตส่วนตัวหรือชีวิตครอบครัวแล้ว ชีวิตอีกส่วนหนึ่งก็ต้องใช้ไปกับการทำงาน และสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรคือความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร พนักงานจะทำงานด้วยความเต็มใจเต็มความสามารถ พนักงานที่ไม่มี ความผูกพันต่อองค์กรก็จะทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทนเท่านั้น ทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง การสร้างความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความจำเป็นเพื่อจูงใจให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการทำงานมากยิ่งขึ้น

นักวิชาการจำนวนมากได้ให้ความสนใจกับความผูกพันต่อองค์กร และได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

2.1 ความหมายของความผูกพันองค์กร

สตีเยร์ส (Steers, 1977) กล่าวว่า ประสบการณ์การทำงานซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลได้รับ และเรียนรู้ เมื่อเข้าไปทำงานในองค์กร เช่น ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร และทัศนคติของกลุ่มที่มีต่อองค์กร เป็นต้น และได้แบ่งลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการ คือ ความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับตลอดจนค่านิยมขององค์กร ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายาม เพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร

อเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะเป็นบุคคลที่อยู่กับองค์กรไม่ว่าจะเป็นอย่างไร มาทำงานสม่ำเสมอ ทุ่มเทในการทำงาน และมีเป้าหมายร่วมกับองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก เกิดจากความรู้สึกภายใน ผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร
2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง จะแสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมที่จะทำงานต่อไปกับองค์กรเดิม ไม่โยกย้าย หรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน
3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม จะแสดงออกในรูปแบบของความภักดีของบุคคลต่อองค์กร

วิภาส ทองสุข (2552) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หรือ ความจงรักภักดีดีต่อองค์กร หมายถึง ระดับในความต้องการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงาน หากบุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันในระดับสูง บุคคลนั้นก็จะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2.2 องค์ประกอบของความผูกพันองค์การ

การที่ผู้บริหารจะสร้างความผูกพันต่อองค์กรนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบต่างๆ ร่วมกัน ซึ่งมีผู้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอไว้หลายองค์ประกอบ ดังนี้

มาร์เดย์ และคณะ (Mowday et al., 1982) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร เต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร มีความรู้สึกจงรักภักดีกับองค์กร
2. ความเต็มใจและความพยายามที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายเพื่อทำงานให้กับองค์กรของบุคคล รวมทั้งบุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นความเต็มใจของผู้ปฏิบัติงานที่จะช่วยให้เกิดการเกิดความสำเร็จ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกต้องการจะอยู่ในองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน จะอยู่กับองค์กรตลอดไปไม่ว่าจะเกิดเหตุการณ์อะไรขึ้น

บุชานัน (Buchanan, 1974) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ประการคือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) คือ พนักงานจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ยอมรับวัตถุประสงค์และค่านิยมต่าง ๆ ขององค์กร โดยยึดถือว่าเป้าหมายต่าง ๆ ขององค์กรเป็นเป้าหมายของตนเอง
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือ พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรและทำหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) คือ พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ทำงานด้วยความเต็มใจ ไม่ย้ายองค์กรแม้จะได้ผลตอบแทนที่สูงกว่า

สตีเยร์ (Steers, 1977) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร โดยเสนอองค์ประกอบ 3 ข้อได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน รวมไปถึงระยะเวลาในการทำงานในองค์กรและลักษณะความต้องการของพนักงาน เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for Achievement) เป็นต้น
2. ลักษณะของงาน ซึ่งเป็นงานที่พนักงานรับผิดชอบอยู่
3. ประสบการณ์การทำงาน เป็นสิ่งที่บุคคลได้รับและเรียนรู้เมื่อเขาไปทำงานในองค์กร เช่น ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร

จากแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้ศึกษาเห็นว่า แนวความคิดของสตีลเลอร์เป็นแนวคิดที่น่าสนใจจะนำมาศึกษาเกี่ยวกับพนักงานในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในกลุ่ม EEC โดยแนวคิดทั้ง 3 ด้านที่นำไปศึกษาได้แก่

1. การยอมรับองค์การ
2. การใช้ความสามารถเพื่อองค์การ
3. ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ

2.3 องค์ประกอบของความผูกพันขององค์การ

การทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพัน และผูกพันกับองค์การนั้น เป็นวิธีที่จะช่วยยึดเหนี่ยวพนักงานปัจจุบันให้ยังคงทำงานให้กับองค์การได้ ซึ่งทำได้หลายวิธี เช่น การสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน, การสร้างแรงจูงใจ เพื่อเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการทำงานมากยิ่งขึ้น ปัจจัยต่างๆ สามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีดังต่อไปนี้

ทฤษฎี Side-Bet ของเบคเกอร์ (Becker, 1960) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบกับน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกไป จะสูญเสียอะไรบ้าง เช่น บำนาญและสวัสดิการต่างๆ ที่นอกเหนือไปจากเงินเดือนหรือรายได้ประจำ บุคคลนั้นจึงไม่มีทางเลือกอย่างอื่นนอกจากจะต้องผูกพันอยู่กับองค์การต่อไป ยิ่งอยู่นานเท่าใดก็ยิ่งเป็นการสะสม “การลงทุน” เพิ่มขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะยิ่งทวีมากขึ้นตามระยะเวลาและทำให้การตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์การยากมากขึ้น

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่เน้นการจัดการ ให้ความสนใจ เนื่องจากเป็นการศึกษาความต้องการของพนักงาน โดยนำมาเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายสูงสุดขององค์การ และส่วนหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานเช่นกัน เนื่องจากมนุษย์ย่อมมีความต้องการ และเมื่อความต้องการยังไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะเกิดความเครียด นำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดแรงขับเคลื่อนเพื่อหาวิธีการหรือพฤติกรรมที่นำไปสู่ สิ่งที่ตนเองต้องการ เพื่อลดความตึงเครียดนั้น ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎี แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 พีระมิตความต้องการของมาสโลว์

ที่มา : ศิริรัตน์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555)

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ต้ม ที่พักอาศัย ความต้องการ ทางเพศ เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เช่น ความ ต้องการความมั่นคง ความต้องการความคุ้มครองจากอันตราย ทั้งทางร่างกายและจิตใจ เป็นต้น
3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เช่น ความต้องการ ความรัก ความใส่ใจ ความเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การได้รับ การยอมรับ เป็นต้น
4. ความต้องการเกียรติยศ (Esteem Needs) เช่น ชื่อเสียง เกียรติยศ ตำแหน่ง อำนาจ การยกย่องสรรเสริญ เป็นต้น
5. ความต้องการให้ความฝันของตนเป็นจริง (Self-Actualization Needs) เช่น ความเจริญรุ่งเรืองในลาภยศสรรเสริญ เป็นต้น

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฮิร์ชเบิร์ก (ภาวิน ชินะโชติ, 2564) ระบุถึงสภาพแวดล้อมของงานที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfaction) และลักษณะของงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ทฤษฎีแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การเชื่อมโยงความพึงพอใจในการทำงานกับปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เช่น ความรับผิดชอบและความท้าทาย ซึ่งสัมพันธ์กับลักษณะของงาน ปัจจัยจูงใจเหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความชื่นชม ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ เช่น ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ

2. การเชื่อมโยงความไม่พึงพอใจในการทำงาน กับปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงานให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์การเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจในคนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้คนทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันไม่ให้นอยากออกจากงาน ถ้าไม่มีปัจจัยนี้ในงาน หรือจัดการไว้ไม่ดี จะทำให้เกิดปัญหาในด้านขวัญและกำลังใจ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ เงินเดือน โอกาสในความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

เอออน ฮิววิต บริษัทที่รับปรึกษางานด้านทรัพยากรมนุษย์ (Aon Hewitt, 2015) ได้มีมุมมองในเรื่องความผูกพันว่าเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาก 3 ลักษณะ คือ

1. Say คือการที่พนักงานพูดถึงองค์การในเชิงบวก ประชาสัมพันธ์ถึงบริษัทในทางที่ดีให้กับบุคคลภายนอกได้รับทราบ เพราะมีความภูมิใจที่ได้ทำงานและห่วงใยชื่อเสียงขององค์การ

2. Stay คือ การที่พนักงานตั้งใจที่จะอยู่ร่วมทุกข์ร่วมสุขและเติบโตไปด้วยกันกับองค์การ มั่นใจในอนาคตขององค์การ มีความรู้สึกผูกพัน

3. Strive คือ พนักงานมีความมุ่งมั่นและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ มีความหวังใว้ว่าองค์การจะอยู่รอดหรือไม่

โดยเอออน ฮิววิต กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานมี 7 ประการ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำ (Leadership)
2. วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์การ (Culture purpose)
3. ลักษณะงาน (Work activities)
4. ค่าตอบแทนโดยรวม (Total compensation)
5. คุณภาพชีวิต (Quality of life)
6. โอกาสที่ได้รับ (Opportunities)
7. ความสัมพันธ์ (Relations)

อลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ได้สรุปแนวความคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 แนวคือ

1. แนวคิดด้านทัศนคติ มองว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2. แนวคิดด้านพฤติกรรม มองความผูกพันต่อองค์การในรูปแบบความสม่ำเสมอ ในการทำงาน ไม่โยกย้ายไปไหน

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม มองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ

3. ข้อมูลเกี่ยวกับธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี

3.1 ภาพรวมเกี่ยวกับธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี

อุตสาหกรรมปิโตรเคมีเป็นอุตสาหกรรมที่มีขนาดใหญ่และมีกระบวนการผลิตที่ซับซ้อน ใช้เงินลงทุนสูงมาก ระยะเวลาการคืนทุนนาน ปี พ.ศ. 2563 เกิดวิกฤตเศรษฐกิจโลกและไทย เพราะการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 และเริ่มฟื้นตัวขึ้นในอีกสองปีต่อมา แต่ยังคงมีความผันผวนจากราคาน้ำมันดิบโลกและข้อพิพาทระหว่างจีนและสหรัฐอเมริกา ทำให้ผู้ประกอบการต้องใช้เทคนิคในการปรับตัวซึ่งเป็นสิ่งที่ท้าทาย เพราะยอดขายและผลกำไรของผู้ประกอบการเติบโตไม่สูง เช่นในอดีต อุตสาหกรรมปิโตรเคมีแบบครบวงจรมีขั้นตอนการผลิต ดังนี้

ขั้นที่ 1 การผลิตวัตถุดิบตั้งต้นจากอุตสาหกรรมปิโตรเลียม ได้แก่ ก๊าซธรรมชาติ คอนเดนเสท แนฟทา และสารชีวภาพ เช่น อ้อย มันสำปะหลัง และปาล์ม ซึ่งต่อยอดไปสู่ อุตสาหกรรมพลาสติกชีวภาพและการลงทุนใหม่ๆ ในอนาคต

ขั้นที่ 2 อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่นำวัตถุดิบตั้งต้นมาผลิตเป็นผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีขั้นต้น สามารถแบ่งได้เป็น 2 สายผลิตภัณฑ์ตามโครงสร้างโมเลกุล คือ (1) สายโอเลฟินส์ ประกอบด้วย มีเทน เอทิลีน โพรพิลีน และมิทซ์ซีลี และ (2) สายอโรมาติกส์ ประกอบด้วย เบนซีน โทลูอิน และไซลีน ซึ่งใช้เป็นวัตถุดิบและสารประกอบในการผลิตผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีอื่นๆ

ขั้นที่ 3 อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นกลาง นำผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีขั้นต้นตั้งแต่ 1 ชนิดขึ้นไปมาผลิตต่อ ผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีขั้นกลางที่สำคัญ เช่น ไวนิลคลอไรด์ และสไตรีน ซึ่งใช้เป็นวัตถุดิบในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นปลายต่อไป

ขั้นที่ 4 อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นปลาย เป็นอุตสาหกรรมที่นำผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีขั้นต้นและขั้นกลางมาผลิตเป็นผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีขั้นสุดท้ายเพื่อนำไปใช้ในอุตสาหกรรมต่อเนื่องอื่นๆ แบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

(1) เม็ดพลาสติก เป็นผลิตภัณฑ์ที่มีการนำไปใช้เป็นวัตถุดิบในอุตสาหกรรมต่อเนื่องมากที่สุด

(2) เส้นใยสังเคราะห์ ใช้เป็นวัตถุดิบในอุตสาหกรรมสิ่งทอ และบรรจุภัณฑ์

(3) ยางสังเคราะห์ ใช้เป็นวัตถุดิบในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ยางรถยนต์ และเครื่องอุปโภคบริโภค

(4) สารเคลือบผิวและกาว ใช้เป็นวัตถุดิบและสารประกอบในหลายอุตสาหกรรมซึ่งรวมถึงภาคก่อสร้าง

ตลาดปิโตรเคมีถือเป็นตลาดขนาดใหญ่ที่มีความเชื่อมโยงกันในระดับโลก ดังนั้นราคาผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีจึงถูกกำหนดโดยอุปสงค์และอุปทานในตลาดโลก ดังนั้นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงราคาวัตถุดิบตั้งต้นที่ใช้ในการผลิตสินค้าหน่วยสุดท้ายที่ถูกบริโภค จะมีผลโดยตรงกับราคาผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมี (อภิญา ขนุนทอง, 2563)

3.2 โครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC: Eastern Economic Corridor)

พื้นที่นำร่อง คือ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง ประกอบด้วยอุตสาหกรรมเป้าหมาย ได้แก่ อุตสาหกรรมปิโตรเคมี อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว กลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ อุตสาหกรรมดิจิทัล อุตสาหกรรมการป้องกันประเทศ และ อุตสาหกรรมการพัฒนาบุคลากรและการศึกษา อุตสาหกรรมต่างๆ ที่ได้กล่าวถึงนั้นได้รับการส่งเสริมเพื่อให้เกิดการลงทุนอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค เพื่อเพิ่มศักยภาพรองรับการลงทุนและการพัฒนา กิจกรรมทางเศรษฐกิจและการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในพื้นที่ รวมทั้งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการจัดระบบการสะสมเทคโนโลยี เพื่ออนาคตที่ยั่งยืนของประเทศไทย

EEC ประกาศเขตส่งเสริมเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, ข้อมูลสืบค้น ณ วันที่ 10 เมษายน 2567) โดยนักลงทุนจะได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีและสิทธิประโยชน์ด้านอื่นๆ รวมถึงการอำนวยความสะดวกในการประกอบธุรกิจอีกด้วย โดยได้มีการประกาศรายชื่อเขตส่งเสริมเพื่อกิจการพิเศษที่ประกาศแล้ว ได้แก่ เขตส่งเสริมรูปแบบนิคมอุตสาหกรรม จำนวน 21 แห่ง และ เขตส่งเสริมรูปแบบอุตสาหกรรมเป้าหมายพิเศษเฉพาะด้าน (Cluster) จำนวน 2 แห่ง รวมเป็น 23 แห่งใน 3 จังหวัด ได้แก่

ฉะเชิงเทรา

- นิคมอุตสาหกรรม 304 ฉะเชิงเทรา
- นิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ฉะเชิงเทรา
- นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้ ฉะเชิงเทรา
- นิคมอุตสาหกรรม ที เอฟ ดี ฉะเชิงเทรา

ชลบุรี

- นิคมอุตสาหกรรมเหมราชชลบุรี
- นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

- นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร
- นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง ชลบุรี
- นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง
- นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ชลบุรี
- นิคมอุตสาหกรรมพานทองเกษม ชลบุรี
- นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง

ระยอง

- นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด
- นิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก มาบตาพุด
- นิคมอุตสาหกรรมผาแดง ระยอง
- นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด
- นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้
- นิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด
- นิคมอุตสาหกรรมเอเชีย
- นิคมอุตสาหกรรมอาร์ไอแอล ระยอง
- นิคมอุตสาหกรรมท่าเรือเอเชียเทอร์มินัล ระยอง
- นิคมอุตสาหกรรมระยอง บ้านค่าย
- นิคมอุตสาหกรรมหลักชัยเมืองยาง ระยอง

4. งานศึกษาที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สุรัสวดี ไพลดำ และถิตรีตน์ พิมพาภรณ์ (2566) ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่าง 305 คน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานระดับมีระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ชญญา สิงห์ทอง (2563) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำ ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตใน

การทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานซึ่งมีอยู่ในระดับต่ำมากถึงปานกลาง อย่างมีนัยยะสำคัญที่ 0.01 และ 0.05

พรทิภา สมบูรณ์เลิศสิริ และจิราพร ระโหลฐาน (2556) ศึกษาารูปแบบขององค์การแห่งความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่าง 338 คน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก พนักงานระดับปฏิบัติการที่มี อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และ ประสบการทำงาน แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.2 งานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ

ชุลีวรรณ โชติวงษ์ และคณะ (2565) ศึกษาปัจจัยด้านความคาดหวังของพนักงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานกลุ่มบริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) หน่วยงานบริษัท เอ็นเนอร์จี โซลูชั่น เมเนจเม้นท์ จำกัด 107 คน พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การได้มากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยความคาดหวังด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน ตามลำดับ

นิโรบล คำเหมย (2565) ศึกษาปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เชียงใหม่ริมตอຍ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่าง 137 คน พบว่า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการของบริษัท เชียงใหม่ริมตอຍ จำกัด (มหาชน) มีความมุ่งมั่นในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง

สรวงอัยย์ อนันตวิจักขณ์ และไพโรจน์ พิภพเอกสิทธิ์ (2564) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจของงานที่มีต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานในองค์กรธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง 300 คน พบว่า ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจของงานที่มีต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานองค์กรธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ในประเทศไทย อยู่ในระดับมากที่สุด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความพึงพอใจของงานและความผูกพันองค์กร

4.3 งานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ

เปรมฤดี ผ่องชมภู และคณะ (2567) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างเป็น 385 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ด้านโอกาส

ก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง

นฤปชา เมืองอินทร (2566) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรและอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการสมาคม วาย. เอ็ม. ซี. เอ. เชียงใหม่ มีกลุ่มตัวอย่าง 134 คน พบว่า อายุงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกโดยตรงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในระดับใกล้เคียงกัน

หทัยรัตน์ ทศนวงศ์วรา และทองฟู ศิริวงศ์ (2566) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงาน บริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้านด้านสิ่งแวดล้อม ที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และ ความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านผลตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงาน) กับความผูกพันในองค์การของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพัน ในองค์การได้ร้อยละ 84.6 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Abah & Onuoha (2021) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานสถานีบริการน้ำมันในรัฐริเวอร์ส กลุ่มตัวอย่าง 248 คน จากสถานีเติมน้ำมัน 11 แห่งในเมืองพอร์ตฮาร์คอร์ต พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก จากการศึกษานี้ได้ทำการแนะนำให้บริษัทต่างๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยเพื่อให้พวกเขาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อปรับปรุง ประสิทธิภาพในการทำงานของพวกเขา

Astrianti et al. (2020) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ความมุ่งมั่นขององค์กร และความตั้งใจในการเปลี่ยนงานของพนักงานบัญชีของบริษัท ไมโครไฟแนนซ์ กลุ่มตัวอย่าง 115 คน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความมุ่งมั่นขององค์กร และความมุ่งมั่นขององค์กรมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญและเป็นลบต่อความตั้งใจในการลาออก

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี โครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก จำนวน 76,120 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, ข้อมูลสืบค้น ณ วันที่ 10 เมษายน 2567) ใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ ยามาเน (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563) กรณีที่ทราบจำนวนประชากร (Finite Population) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยมีการคำนวณดังนี้

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย มีค่าเท่ากับ 76,120 คน

e = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

แทนค่า

$$\begin{aligned} n &= \frac{76,120}{1 + 76,120(0.05)^2} \\ &= 397.91 \\ &= 398 \text{ ตัวอย่าง} \end{aligned}$$

การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบบังเอิญ และการสุ่มแบบบอกต่อ เฉพาะพนักงานในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม ปิโตรเคมีที่ตั้งอยู่ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกเท่านั้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาทำงานในองค์กร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีคำถาม 6 ข้อ แบบปลายปิด

มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Questions) และเลือกคำตอบได้คำตอบเดียว (Best Answer)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้ศึกษาได้พัฒนาจากการ ทบทวน แนวคิด ทฤษฎีของวอลตัน (Walton, 1973) มุสต่อฟา หมัดบินเฮด (2565) สุฑาภรณ์ เกตุแดง (2565) โดยแบบสอบถามสร้างขึ้นตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีคำถามทั้งหมด 40 ข้อ แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านคำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 5 ข้อ
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 5 ข้อ
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี 5 ข้อ
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน 5 ข้อ
5. ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน 5 ข้อ
6. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม 5 ข้อ
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม 5 ข้อ
8. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร สร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี ของสตีเยร์ (Steers, 1977) เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) รัชมงคล คำชู (2556) และผลงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง สร้างขึ้นตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ประเมินคำตอบ ให้ เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีคำถามทั้งหมด 15 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการยอมรับองค์กร 5 ข้อ
2. ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร 5 ข้อ
3. ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร 5 ข้อ

แบบสอบถามในส่วนที่ 2- 3 จะเป็นลักษณะแบบสอบถามคะแนนรวม ประเภท มาตรการวัดระดับข้อมูลเป็นมาตราอัตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบมาตราการวัดของ Likert Scale มี 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักการประเมินเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563)

ระดับความสำคัญ	ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือก
มากที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน
มาก	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
น้อย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
น้อยที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

การแปลความหมายเกณฑ์การวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เป็น 5 ระดับ โดยใช้สูตรของเบสท์ (Best, 1997)

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ขั้น}} = \frac{(5 - 1)}{5} = 0.8$$

ช่วงคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยเพื่อแปลผลระดับคุณภาพชีวิตได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	หมายถึง	ระดับ
4.21 - 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
3.41 - 4.20	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
2.61 - 3.40	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
1.81 - 2.60	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1.0 - 1.80	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.1 การหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity)

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน มาตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (IOC: Index of Item Objective Congruence) (สุทธาภรณ์ เกตุแดง, 2565) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
- ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
- ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ

IOC = ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ

$\sum R$ = ผลรวมของคะแนนการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนกรรมการผู้เชี่ยวชาญ

ตารางที่ 3.1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราค (Cronbach's Alpha)

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น
คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ใน	0.953
โครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก	
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	0.904
สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	0.798
เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	0.793
ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	0.830
ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	0.881
ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	0.719
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	0.863
ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	0.900
ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตร	0.943
เคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก	
การยอมรับองค์การ	0.864
การใช้ความสามารถเพื่อองค์การ	0.850
ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ	0.863
ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งหมด	0.963

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิได้จากการใช้แบบสอบถามจากพนักงานในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมีที่ตั้งอยู่ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก จำนวน 398 คน ตามระยะเวลาที่กำหนด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามทุกฉบับ

5.2 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อประมวลค่าสถิติต่างๆ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 วิเคราะห์ข้อมูลเป็นร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายด้านและภาพรวม

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) ซึ่งวิเคราะห์จากค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percent)

6.2 วิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

6.3 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

6.4 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยแปลงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อใช้ทดสอบค่าความสัมพันธ์กันสำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์กำหนดไว้ที่ระดับ 0.01 การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือไม่มีเลย สำหรับการพิจารณา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยทั่วไปอาจใช้เกณฑ์ ดังนี้ (Hinkle, 2003)

ตารางที่ 3.2 การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับของความสัมพันธ์
0.81 ถึง 1.00	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก
0.61 ถึง 0.80	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง
0.41 ถึง 0.60	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง
0.21 ถึง 0.40	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ
0.00 ถึง 0.20	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมาก
-0.81 ถึง -1.00	มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับสูงมาก
-0.61 ถึง -0.80	มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับสูง
-0.41 ถึง -0.60	มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับปานกลาง
-0.21 ถึง -0.40	มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำ
-0.00 ถึง -0.20	มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำมาก

และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์การของพนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร จำนวน 76,120 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 398 คน และนำข้อมูลไปประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผู้ศึกษาได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความผูกพันองค์การ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันองค์การ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

N	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
t	ค่าที่ใช้พิจารณา t- Distribution
r	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
F	ค่าที่ใช้พิจารณา F- Distribution
Sig.	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
LSD	Least Significant Difference
B	ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยพหุคูณของตัวแปรต้น
Beta	ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยในรูปแบบมาตรฐานแสดงถึงน้ำหนักของ ความสำคัญหรืออิทธิพลของตัวแปรต้นแต่ละด้านต่อตัวแปรตาม
Std. error	ค่าที่แสดงระดับของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรต้น ทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม
R	ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรต้นทั้งหมดกับตัว แปรตาม ซึ่งเรียกว่าค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรต้นทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
*	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ระดับความผูกพันองค์กร

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 398 ชุด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาทำงานในองค์กร และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage) ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (398 คน)	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ		
ชาย	282	70.85
หญิง	116	29.15
2. อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	29	7.29
25-40 ปี	258	64.82
40 ปีขึ้นไป	111	27.89
3. สถานภาพ		
โสด	79	19.85
สมรส	290	72.86
หม้าย/หย่าร้าง / แยกกันอยู่	29	7.29
4. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	105	26.38
ปริญญาตรี	166	41.71
ปริญญาโท	96	24.12
สูงกว่าปริญญาโท	31	7.79
5. ระยะเวลาทำงานในองค์กร		
น้อยกว่า 5 ปี	14	3.52
5 – 10 ปี	85	21.36
10 ปี ขึ้นไป	299	75.13

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล (N = 398)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (100.00)
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 20,000 บาท	9	2.26
20,000 – 40,000 บาท	77	19.35
40,000 ขึ้นไป	312	78.39

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ เพศชาย 282 คน คิดเป็นร้อยละ 70.85 เพศหญิง 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.15 มีช่วงอายุระหว่าง 25 – 40 ปีมากที่สุด จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 64.82 รองลงมาคือ อายุ 40 ปี ขึ้นไป 111 คน คิดเป็นร้อยละ 27.89 และ อายุต่ำกว่า 25 ปี 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.29 ตามลำดับ ส่วนใหญ่สมรสแล้ว 290 คน คิดเป็นร้อยละ 72.86 รองลงมาคือ สถานะโสด 79 คน คิดเป็นร้อยละ 19.85 และ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.29 ตามลำดับ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 166 คน คิดเป็นร้อยละ 41.71 รองลงมาคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี 105 คน คิดเป็นร้อยละ 26.38 ระดับปริญญาโท 96 คน คิดเป็นร้อยละ 24.12 และ ระดับสูงกว่าปริญญาโท 31 คน คิดเป็นร้อยละ 7.79 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี 299 คน คิดเป็นร้อยละ 75.13 รองลงมาคือ อายุงานระหว่าง 5 ถึง 10 ปี 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21.36 และ อายุงานน้อยกว่า 5 ปี 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.52 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้ 40,000 บาทขึ้นไป 312 คน คิดเป็นร้อยละ 78.39 รองลงมาคือ รายได้ระหว่าง 20,000– 40,000 บาท 77 คน คิดเป็นร้อยละ 19.35 และ รายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.26 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันองค์กร

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 398 คน แบ่งการศึกษาออกเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วย ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และ ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและ

สัมพันธ์กับสังคมโดยตรง โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4.2 – 4.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในภาพรวม และรายด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (N = 398)			ลำดับ
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.89	.388	มาก	8
สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	4.16	.339	มาก	2
เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถได้เป็นอย่างดี	4.02	.283	มาก	6
ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความ มั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	4.00	.286	มาก	7
ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทาง สังคมของผู้ปฏิบัติงาน	4.03	.296	มาก	5
ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือ กระบวนการยุติธรรม	4.05	.268	มาก	4
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดย ส่วนรวม	4.18	.443	มาก	1
ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม โดยตรง	4.08	.400	มาก	3
ภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.05	.206	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = .206) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = .443) รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = .339) และสุดท้ายคือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มี ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = .388)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้านการ
ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ
	(N = 398)			
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	
7. ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน	3.86	.451	มาก	4
8. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.88	.438	มาก	3
9. ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน	3.86	.460	มาก	4
10. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นในสายอาชีพเดียวกัน	3.91	.504	มาก	2
11. สวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต	3.95	.426	มาก	1
ภาพรวมด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.89	.388	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = .388) เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ระดับความคิดเห็น “สวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = .426) รองลงมาคือ “ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นในสายอาชีพเดียวกัน” ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = .504) และลำดับสุดท้ายคือ “ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน” และ “ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน” ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = .451 และ .460 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้าน
สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ
	(N = 398)			
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	
12. ท่านพอใจกับระบบการรักษาความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน	4.22	.503	มากที่สุด	2
13. สถานที่ทำงานถูกสุขลักษณะ	4.22	.518	มากที่สุด	2
14. ท่านพึงพอใจที่องค์กรของท่านจัดสวัสดิการการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงาน	4.23	.489	มากที่สุด	1
15. สถานที่ทำงานของท่านมีการวางแผนรับมือกับภัยพิบัติเพื่อให้เกิดความปลอดภัยกับพนักงาน	4.02	.309	มาก	5
16. องค์กรของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำ ห้องอาหาร เป็นต้น	4.09	.432	มาก	4
ภาพรวมด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	4.16	.339	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = .339) เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ระดับความคิดเห็น “ท่านพึงพอใจที่องค์กรของท่านจัดสวัสดิการการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = .489) รองลงมาคือ “ท่านพอใจกับระบบการรักษาความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน” และ “สถานที่ทำงานถูกสุขลักษณะ” ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = .503 และ .518 ตามลำดับ) และลำดับสุดท้ายคือ “สถานที่ทำงานของท่านมีการวางแผนรับมือกับภัยพิบัติเพื่อให้เกิดความปลอดภัยกับพนักงาน” ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = .309)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี

ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถได้เป็นอย่างดี	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ
	(N = 398)			
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	
17. ท่านมีความกระตือรือร้นที่อยากทำงานตลอดเวลา	4.07	.417	มาก	1
18. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	4.06	.339	มาก	2
19. หน่วยงานของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความรู้ใหม่ๆมาปรับปรุงงาน	4.02	.347	มาก	3
20. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และประสบการณ์	4.01	.389	มาก	4
21. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่านก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ	3.95	.411	มาก	5
ภาพรวมด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถได้เป็นอย่างดี	4.02	.283	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = .283) เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ระดับความคิดเห็น “ท่านมีความกระตือรือร้นที่อยากทำงานตลอดเวลา” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = .417) รองลงมาคือ “ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่” ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = .339) และลำดับสุดท้ายคือ “หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่านก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ” ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = .411)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ
	(N = 398)			
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	
22. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้น	4.12	.376	มาก	1
23. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้า	3.98	.368	มาก	2
24. หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม	3.95	.392	มาก	4
25. ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งเท่าเทียมกับผู้อื่น	3.95	.399	มาก	4
26. หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริมท่านให้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.98	.313	มาก	2
ภาพรวมด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	4.00	.286	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = .286) เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ระดับความคิดเห็น “ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้น” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = .376) รองลงมาคือ “หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้า” และ “หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริมท่านให้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น” ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = .368 และ .313 ตามลำดับ) สุดท้ายคือ “หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม” และ “ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งเท่าเทียมกับผู้อื่น” ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = .392 และ .399 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน

ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ของผู้ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น (N = 398)			ลำดับ
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	
	27. เพื่อนร่วมงานให้ร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี	4.05	.388	
28. เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกัน และกัน	4.05	.376	มาก	1
29. หน่วยงานของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกันในการทำงาน	4.02	.354	มาก	4
30. หน่วยงานของท่านมีความเห็นอกเห็นใจและให้ความ ช่วยเหลือกันในเรื่องต่างๆ	4.05	.351	มาก	1
31. หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้น เสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	4.00	.321	มาก	5
ภาพรวมด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการ ทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	4.03	.296	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = .296) เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ระดับความคิดเห็น “เพื่อนร่วมงานให้ร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี” “เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน” และ “หน่วยงานของท่านมีความเห็นอกเห็นใจและให้ความช่วยเหลือกันในเรื่องต่างๆ” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = .388 .376 และ .351 ตามลำดับ) รองลงมาคือ “หน่วยงานของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงาน” ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = .354) ลำดับสุดท้ายคือ “หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน” ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = .321)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม

ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือ กระบวนการยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ
	(N = 398)			
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	
32. หัวหน้าของท่านสนับสนุนให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น	4.08	.361	มาก	2
33. ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบขององค์การด้วยความเต็มใจ	4.20	.426	มาก	1
34. ท่านพอใจกับลักษณะของการบริหารของหน่วยงานของท่าน	4.01	.379	มาก	4
35. ท่านได้รับโอกาสในการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงาน	4.07	.311	มาก	3
36. ท่านสามารถปฏิเสธงานหรือหน้าที่ที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและอยู่เหนือความรับผิดชอบของท่าน	3.91	.458	มาก	5
ภาพรวมด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	4.05	.268	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = .268) เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ระดับความคิดเห็น “ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบขององค์การด้วยความเต็มใจ” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = .426) รองลงมาคือ “หัวหน้าของท่านสนับสนุนให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น” ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = .361) สุดท้ายคือ “ท่านสามารถปฏิเสธงานหรือหน้าที่ที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและอยู่เหนือความรับผิดชอบของท่าน” ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = .458)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้าน
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดย ส่วนรวม	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ
	(N = 398)			
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	
37. ท่านมีวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสม	4.17	.530	มาก	3
38. ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วงอิสระจากงาน ในแต่ละวัน	4.19	.535	มาก	2
39. นอกเวลาทำงานหรือเวลาพักผ่อนท่านไม่ได้นำเรื่อง งานมาเป็นกังวลจนทำให้เกิดความเครียด	4.15	.600	มาก	4
40. ความพึงพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการ ทำงาน	4.15	.543	มาก	4
41. ท่านมีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ	4.22	.550	มากที่สุด	1
ภาพรวมด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม	4.18	.443	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = .443) เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ระดับความคิดเห็น “ท่านมีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = .550) รองลงมาคือ “ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วงอิสระจากงานในแต่ละวัน” ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = .535 และลำดับสุดท้ายคือ “นอกเวลาทำงานหรือเวลาพักผ่อนท่านไม่ได้นำเรื่องงานมาเป็นกังวลจนทำให้เกิดความเครียด” และ “ความพึงพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงาน” ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = .600 และ .543 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคม โดยตรง	ระดับความคิดเห็น (N = 398)			ลำดับ
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	
	42. หน่วยงานของท่านมักจัดกิจกรรมที่ช่วยเหลือสังคม เช่น การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาและอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม	4.02	.545	
43. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม	4.08	.480	มาก	4
44. หน่วยงานของท่านมีความรับผิดชอบต่อสังคมในการ ปฏิบัติภารกิจที่ส่งผลกระทบต่อสังคม	4.12	.439	มาก	1
45. ท่านสามารถนำความรู้จากการปฏิบัติงานไป ประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและ ประเทศชาติได้	4.09	.474	มาก	3
46. ท่านสามารถถ่ายทอดให้บุคคลภายนอกได้รับรู้ได้ว่า หน่วยงานของท่านมีประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ	4.10	.423	มาก	2
ภาพรวมด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์ กับสังคมโดยตรง	4.08	.400	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = .400) เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ระดับความคิดเห็น “หน่วยงานของท่านมีความรับผิดชอบต่อสังคมในการปฏิบัติภารกิจที่ส่งผลกระทบต่อสังคม” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = .439) รองลงมาคือ “ท่านสามารถถ่ายทอดให้บุคคลภายนอกได้รับรู้ได้ว่าหน่วยงานของท่านมีประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ” ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = .423) และลำดับสุดท้ายคือ “หน่วยงานของท่านมักจัดกิจกรรมที่ช่วยเหลือสังคม เช่น การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม” ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = .545)

จากการศึกษาข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กร จากแบบสอบถามทั้งหมด 398 ชุด แบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการยอมรับองค์กร ด้านการใช้ความสามารถเพื่อ

องค์การ และ ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ โดยใช้สถิติแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4.11 – 4.14 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์การ	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านการยอมรับองค์การ	4.15	.380	มาก	2
ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์การ	4.13	.334	มาก	3
ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ	4.18	.404	มาก	1
ภาพรวมความผูกพันต่อองค์การ	4.15	.316	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่าระดับความคิดเห็นของความผูกพันองค์การของพนักงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = .316) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = .404) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับองค์การ ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = .380) และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์การ ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = .334)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันองค์การของพนักงาน ด้านการยอมรับองค์การ

ด้านการยอมรับองค์การ	ระดับความคิดเห็น (N = 398)			ลำดับ
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	
47. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานของท่าน	4.27	.533	มากที่สุด	2
48. ท่านภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่	4.16	.452	มาก	3
49. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายต่างๆ ของหน่วยงาน	4.04	.508	มาก	4
50. ท่านพบว่าค่านิยมของท่านกับหน่วยงานสอดคล้องกัน	4.04	.466	มาก	4
51. ท่านเต็มใจปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน	4.30	.522	มากที่สุด	1
ภาพรวมด้านการยอมรับองค์การ	4.16	.380	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับความคิดเห็นของความผูกพันองค์กรของพนักงานด้านการยอมรับองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = .380) เมื่อพิจารณารายข้อคำถามพบว่า ระดับความคิดเห็น “ท่านเต็มใจปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = .522) รองลงมาคือ “ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานของท่าน” ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = .533) และลำดับสุดท้ายคือ “ท่านเห็นด้วยกับนโยบายต่างๆ ของหน่วยงาน” และ “ท่านพบว่าคุณค่าของหน่วยงานสอดคล้องกัน” ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = .508 และ .466 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันองค์กรของพนักงาน ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร

ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ
	(N = 398)		ระดับ	
	\bar{x}	S.D.		
52. ท่านทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดความสามารถ	4.20	.437	มาก	1
53. ท่านพร้อมสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ อยู่เสมอ	4.09	.410	มาก	5
54. ท่านปรับปรุงแก้ไขผลงานให้มีคุณภาพที่ดีกว่าเดิม	4.12	.360	มาก	4
55. ท่านเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน	4.17	.441	มาก	2
56. ท่านมีความรู้สึกยินดีที่จะทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นการที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน	4.13	.461	มาก	3
ภาพรวมด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร	4.14	.334	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับความคิดเห็นของความผูกพันองค์กรของพนักงานด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = .334) เมื่อพิจารณารายข้อคำถามพบว่า ระดับความคิดเห็น “ท่านทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดความสามารถ” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = .437) รองลงมาคือ “ท่านเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน” ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = .441) และลำดับสุดท้ายคือ “ท่านพร้อมสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ อยู่เสมอ” ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = .410)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันองค์การของพนักงาน ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ

ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ
	(N = 398)			
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	
57. ท่านรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของในหน่วยงานของท่าน	4.14	.469	มาก	3
58. ท่านมีความภูมิใจในหน่วยงานของท่าน	4.14	.446	มาก	3
59. ท่านคิดอยู่เสมอว่าความสำเร็จของหน่วยงานคือความสำเร็จของท่าน	4.14	.451	มาก	3
60. ท่านและหน่วยงานของท่านจะเติบโตไปด้วยกัน	4.17	.470	มาก	2
61. ท่านอยากทำงานจนเกษียณเพราะรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานของท่าน	4.32	.645	มากที่สุด	1
ภาพรวมด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ	4.18	.404	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับความคิดเห็นของความผูกพันองค์การของพนักงานด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = .404) เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ระดับความคิดเห็น “ท่านอยากทำงานจนเกษียณเพราะรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานของท่าน” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = .645) รองลงมาคือ “ท่านและหน่วยงานของท่านจะเติบโตไปด้วยกัน” ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = .470) และลำดับสุดท้ายคือ “ท่านรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของในหน่วยงานของท่าน” “ท่านมีความภูมิใจในหน่วยงานของท่าน” และ “ท่านคิดอยู่เสมอว่าความสำเร็จของหน่วยงานคือความสำเร็จของท่าน” ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = .469 .446 และ .451 ตามลำดับ)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันองค์การของพนักงาน 398 คน แบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการยอมรับองค์การ ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์การ และ ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงดังตารางที่ 4.11 – 4.14 จากนั้นแปลงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson' correlation coefficient) ดังนี้

ตารางที่ 4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

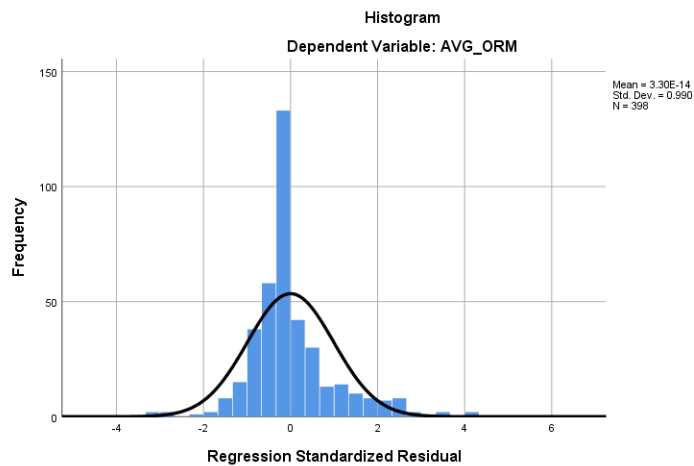
คุณภาพชีวิตในการทำงาน (N = 398)	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	.27**	.000	ต่ำมาก
สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	.48**	.000	ต่ำ
เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	.61**	.000	ปานกลาง
ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	.50**	.000	ปานกลาง
ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	.42**	.000	ต่ำ
ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	.58**	.000	ปานกลาง
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม	.44**	.000	ต่ำ
ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	.55**	.000	ปานกลาง
ภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงาน	.69**	.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .69 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง และ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .61 .58 .55 และ .50 ตามลำดับ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม และ ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .48 .44 และ .42 ตามลำดับ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและ

เพียงพอ มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .27 จากนั้นทำการศึกษาการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งการตรวจสอบลักษณะความสัมพันธ์ จะประกอบด้วยทดสอบ 5 ประการ ดังนี้ (ปาณิก เสนาฤทธิไกร, 2563)

1. ความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์ (Residual) ต้องมีการแจกแจงเป็นปกติ แสดงดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 ฮิสโตแกรม (Histogram) การแจกแจงของคะแนนความคลาดเคลื่อนในรูปของคะแนนมาตรฐานของการพยากรณ์ความผูกพันองค์การ (Y)

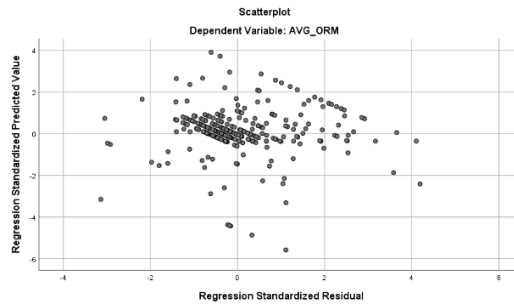
2. ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์ต้องมีค่าเป็น 0 (ค่าเฉลี่ยของค่า Error หรือ $E(e) = 0$) แสดงได้ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์ (Residual)

	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	จำนวน
Predicted Value	3.878	.236	398
Residual	.00000	.211	398
Std. Predicted Value	.000	1.000	398
Std. Residual	.000	.990	398

a. ตัวแปรตาม: ความผูกพันองค์การ

3. ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนต้องมีลักษณะคงที่ การทดสอบความแปรปรวนคงที่ โดยการสร้างจากแผนภาพการกระจาย Scatterplot ดังภาพที่ 4.2



ภาพที่ 4.2 แผนภาพการกระจาย Scatterplot ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

4. ค่าความคลาดเคลื่อนจะต้องเป็นอิสระต่อกัน พิจารณาจากค่าสถิติ Durbin – Watson ซึ่งควรมีค่าอยู่ระหว่าง 1.5 – 2.5 จะถือว่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าโมเดลรวม

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin – Watson
1	0.745 ^a	0.555	0.546	0.21294	1.614

a. ตัวแปรตาม: ความผูกพันองค์กร

5. ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องไม่สัมพันธ์กันสูงจนทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity (ปัญหาที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองสูงจนทำให้เกิดอำนาจการพยากรณ์ค่าตัวแปรตามลดน้อยลง) จะทำโดยทดสอบค่า Variance Infection Factor: VIF กับตัวแปรอิสระพบว่าตัวแปรอิสระมีค่า VIF ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance มากกว่า 0 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ค่า VIF ของตัวแปรอิสระ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
	ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	.734
สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	.658	1.520
เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	.433	2.312
ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	.454	2.204
ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	.640	1.562
ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	.498	2.007
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม	.692	1.445
ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	.649	1.540

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การโดยภาพรวม

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	ค่าคงที่	.075	.201		
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	1.056	.056	.689	18.917	.000
R = .689 ^a , R Square = .475, Adjust R Square = .473, F = 357.862 Sig. = .000 ^b					

ค่า Sig น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ถือว่าแตกต่างกัน แต่ถ้าค่า Sig มากกว่า 0.05 ถือว่าไม่แตกต่างกัน

a. ตัวแปรตาม: ความผูกพันองค์การภาพรวม

b. ตัวแปรอิสระ: (ค่าคงที่), คุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวม

ตารางที่ 4.19 อธิบายตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน โดยรวม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .689 และมีความแม่นยำในการพยากรณ์ความผูกพันองค์การภาพรวมได้ร้อยละ 47.50 ($R^2 = .475$) ส่วนที่เหลืออีก 52.50 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน ด้านการยอมรับองค์การ

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	-.233	.251		-.928	.354
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	1.217	.70	.660	17.476	.000
R = .660 ^a , R Square = .435, Adjust R Square = .434, F = 305.42 Sig. = .000 ^b					

ค่า Sig น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ถือว่าแตกต่างกัน แต่ถ้าค่า Sig มากกว่า 0.05 ถือว่าไม่แตกต่างกัน

a. ตัวแปรตาม: ความผูกพันองค์การ ด้านการยอมรับองค์การ

b. ตัวแปรอิสระ: (ค่าคงที่) คุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวม

จากตารางที่ 4.20 ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน ด้านการยอมรับองค์การ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านการยอมรับองค์การของพนักงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .660 และมีความแม่นยำในการพยากรณ์ความผูกพันองค์การภาพรวมได้ร้อยละ 43.50 ($R^2 = .435$)

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์การ

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	.578	.233		2.485	.013
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	.986	.064	.609	15.289	.000
R = .609 ^a , R Square = .371, Adjust R Square = .370, F = 233.747 Sig. = .000 ^b					

ค่า Sig น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ถือว่าแตกต่างกัน แต่ถ้าค่า Sig มากกว่า 0.05 ถือว่าไม่แตกต่างกัน

a. ตัวแปรตาม: ความผูกพันองค์การ ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์การ

b. ตัวแปรอิสระ: (ค่าคงที่) คุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวม

จากตารางที่ 4.21 ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์การ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความ

ผูกพันต่อองค์การ ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์การ สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .609 และมีความแม่นยำในการพยากรณ์ความผูกพันองค์การภาพรวมได้ร้อยละ 37.10 ($R^2 = .371$)

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	-.092	.282		-.326	.745
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	1.187	.078	.607	15.192	.000
R = .607 ^a , R Square = .368, Adjust R Square = .367, F = 230.795 Sig. = .000 ^b					

ค่า Sig น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ถือว่าแตกต่างกัน แต่ถ้าค่า Sig มากกว่า 0.05 ถือว่าไม่แตกต่างกัน

a. ตัวแปรตาม: ความผูกพันองค์การ ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ

b. ตัวแปรอิสระ: (ค่าคงที่) คุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวม

จากตารางที่ 4.22 ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .607 และมีความแม่นยำในการพยากรณ์ความผูกพันองค์การภาพรวมได้ร้อยละ 36.80 ($R^2 = .368$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

จากสมมติฐานที่ 1 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เกณฑ์การประเมินค่าเฉลี่ยคะแนนในระดับมาก หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนน อยู่ในช่วง 3.41 – 4.20 จากตารางที่ 4.2 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 พนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก มีความผูกพันองค์กร อยู่ในระดับมาก

จากสมมติฐานที่ 2 ระดับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก เกณฑ์การประเมินค่าเฉลี่ยคะแนนในระดับมาก หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนน อยู่ในช่วง 3.41 – 4.20 จากตารางที่ 4.11 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 พนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน

โดยการเปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยเพศกับความผูกพันต่อองค์กร และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) โดยใช้สถิติ F-test เปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาทำงานในองค์กร และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของพนักงาน จำแนกตามเพศ

ความผูกพันองค์กร	เพศ	t-test for Equality of Means				
		\bar{x}	S.D.	t	df	Sig.
ด้านการยอมรับองค์กร	ชาย	4.13	.368	1.611	396	.054
	หญิง	4.20	.406			
ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร	ชาย	4.11	.322	1.435	396	.076
	หญิง	4.17	.359			
ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร	ชาย	4.16	.393	1.457	396	.073
	หญิง	4.23	.426			
ความผูกพันองค์กรโดยรวม	ชาย	3.86	.309	1.633	396	.052
	หญิง	3.92	.331			

ค่า Sig น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ถือว่าแตกต่างกัน แต่ถ้าค่า Sig มากกว่า 0.05 ถือว่าไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก จำแนกตามเพศในภาพรวมและรายด้านพบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .052 .054 .076 และ .073 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า

0.05 แปลว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ทดสอบความแปรปรวนได้ดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 การทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการยอมรับองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.184	2	.592	4.158	.016
	ภายในกลุ่ม	56.250	395	.142		
	รวม	57.434	397			
ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	.883	2	.442	4.025	.019
	ภายในกลุ่ม	43.431	395	.110		
	รวม	44.225	397			
ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3.082	2	1.541	9.886	<.001
	ภายในกลุ่ม	61.569	395	.156		
	รวม	64.651	397			
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.199	2	.599	6.156	.002
	ภายในกลุ่ม	38.465	395	.097		
	รวม	39.664	397			

ค่า Sig น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ถือว่าแตกต่างกัน แต่ถ้าค่า Sig มากกว่า 0.05 ถือว่าไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับองค์การ ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์การ และ ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ มีค่า Sig. เท่ากับ .002 .016 .019 และ <.001 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน จากนั้น

ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Lease significant difference) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของช่วงอายุ ด้วยวิธีการ LSD ของความผูกพันองค์กรโดยรวม

ความผูกพันองค์กร	อายุ	\bar{x}	น้อยกว่า	25 - 40 ปี	40 ปี ขึ้นไป
			25 ปี		
			3.94	3.84	3.95
ด้านการยอมรับองค์กร	น้อยกว่า 25 ปี	3.94	-	.159*	.062
	25 - 40 ปี	3.84		-	.097*
	40 ปี ขึ้นไป	3.95			-
	\bar{x}		4.21	4.09	4.19
ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร	น้อยกว่า 25 ปี	4.21	-	.120	.028
	25 - 40 ปี	4.09		-	.092*
	40 ปี ขึ้นไป	4.19			-
	\bar{x}		4.21	4.09	4.19
ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร	น้อยกว่า 25 ปี	4.21	-	.063	.136
	25 - 40 ปี	4.09		-	.199*
	40 ปี ขึ้นไป	4.19			-
	\bar{x}		4.21	4.09	4.19
ความผูกพันองค์กรโดยรวม	น้อยกว่า 25 ปี	4.21	-	.103	.015
	25 - 40 ปี	4.09		-	.118*
	40 ปี ขึ้นไป	4.19			-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างช่วงอายุกับความผูกพันองค์กร ในภาพรวมและในแต่ละด้าน พบว่า การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของช่วงอายุ ความผูกพันองค์กรโดยรวม มีคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มี 1 คู่ คือ ระหว่างพนักงานที่มีช่วงอายุ 25 - 40 ปี กับ 40 ปี ขึ้นไป หมายความว่า พนักงานที่มีช่วงอายุ 40 ปี

ขึ้นไป จะมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันองค์การอยู่ในระดับดีมากกว่าช่วงอายุ 25-40 ปี การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของช่วงอายุ ความผูกพันองค์การด้านการยอมรับองค์การ มีคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มี 2 คู่ คือ

1. ระหว่างพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี กับ 25 - 40 ปี หมายความว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี จะมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันองค์การอยู่ในระดับดีมากกว่าช่วงอายุ 25-40 ปี

2. ระหว่างพนักงานที่มีช่วงอายุ 25 - 40 ปี กับ 40 ปี ขึ้นไป หมายความว่า พนักงานที่มีช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไป จะมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันองค์การอยู่ในระดับดีมากกว่าช่วงอายุ 25-40 ปี

การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของช่วงอายุ ความผูกพันองค์การด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์การ และ ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ มีคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มี 1 คู่ คือ ระหว่างพนักงานที่มีช่วงอายุ 25 - 40 ปี กับ 40 ปี ขึ้นไป หมายความว่า พนักงานที่มีช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไป จะมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันองค์การอยู่ในระดับดีมากกว่าช่วงอายุ 25 - 40 ปี

สมมติฐานที่ 3.3 พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีความผูกพันองค์การต่างกัน

ตารางที่ 4.26 การทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันองค์การ	แหล่งความแปรปรวน					
	SS	df	MS	F	Sig.	
ด้านการยอมรับองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	.618	2	.309	2.147	.118
	ภายในกลุ่ม	56.817	395	.144		
	รวม	57.434	397			
ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	.410	2	.205	1.846	.159
	ภายในกลุ่ม	43.815	395	.111		
	รวม	44.225	397			
ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2.092	2	1.046	6.604	.002
	ภายในกลุ่ม	62.559	395	.158		
	รวม	64.651	397			

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ความผูกพันองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันองค์การโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.690	2	.345	3.495	.031
	ภายในกลุ่ม	38.974	395	.099		
	รวม	39.664	397			

ค่า Sig น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ถือว่าแตกต่างกัน แต่ถ้าค่า Sig มากกว่า 0.05 ถือว่าไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันองค์การ จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ($F = 3.495$, $Sig. = .031$) และ ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกัน ($F = 6.604$, $Sig. = .002$) จึงยอมรับสมมติฐาน แต่ปฏิเสธสมมติฐานในด้านการยอมรับองค์การ ($F = 2.147$, $Sig. = .118$) และ ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์การ ($F = 1.846$, $Sig. = .159$)

จากนั้นทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของช่วงอายุ ด้วยวิธีการ LSD ของความผูกพันองค์การ ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ

ความผูกพันองค์การ	สถานภาพ	\bar{x}	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
			4.13	4.17	4.43
ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ	โสด	4.13	-	.044	.305*
	สมรส	4.17	-	-	.261*
	หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	4.43	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างช่วงอายุกับความผูกพันองค์การ ในภาพรวมและในแต่ละด้าน พบว่า มีคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มี 2 คู่ คือ

1. ระหว่างพนักงานที่มีสถานภาพโสด กับ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จะมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับดีมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

2. ระหว่างพนักงานที่มีสถานภาพสมรส กับ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จะมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับดีมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส

สมมติฐานที่ 3.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 การทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการยอมรับต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.182	3	.727	5.187	.002
	ภายในกลุ่ม	55.252	394	.140		
	รวม	57.434	397			
ด้านการยอมรับต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.182	3	.727	5.187	.002
	ภายในกลุ่ม	55.252	394	.140		
	รวม	57.434	397			
ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.976	3	.325	2.964	.032
	ภายในกลุ่ม	43.429	394	.110		
	รวม	44.225	397			
ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.603	3	1.201	7.751	<.001
	ภายในกลุ่ม	61.048	394	.155		
	รวม	64.651	397			
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.803	3	.601	6.254	<.001
	ภายในกลุ่ม	37.861	394	.096		
	รวม	39.664	397			

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด โดยใช้สถิติ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความผูกพันองค์กรโดยรวม ด้านการยอมรับองค์กร ด้านการใช้ความสามารถ เพื่อองค์กร และ ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ <.001 .002 .032 และ <.001 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับการศึกษาสูงสุด ด้วยวิธีการ LSD ของความผูกพันองค์กร ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

ความผูกพันองค์กร	ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า	ปริญญตรี	ปริญญตรี	ปริญญโท	สูงกว่า
		ปริญญตรี				
	สูงสุด		4.22	4.06	4.20	4.21
ด้านการยอมรับองค์กร	ต่ำกว่า	-				
	ปริญญตรี	4.22		.158*	.015	.013
	ปริญญตรี	4.06		-	.143*	.145*
	ปริญญโท	4.20			-	.002
	สูงกว่า	4.21				-
		\bar{x}	4.17	4.07	4.18	4.15
ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร	ต่ำกว่า	-				
	ปริญญตรี	4.17		.100*	0.005	.015
	ปริญญตรี	4.07		-	.105*	.085
	ปริญญโท	4.18			-	.020
	สูงกว่า	4.15				-

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ความผูกพันองค์กร	ระดับการศึกษา สูงสุด	\bar{x}	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญา ตรี	ปริญญา โท	สูงกว่า ปริญญา โท
			4.29	4.08	4.26	4.15
ด้านความต้องการเป็น สมาชิกขององค์กร	ต่ำกว่า	4.29	-	.207*	0.021	.137
	ปริญญาตรี	4.08	-	.186*	.070	
	ปริญญาโท	4.26	-	-	.116	
	สูงกว่า	4.15	-	-	-	-
	ปริญญาโท	4.15	-	-	-	-
ความผูกพันองค์กร โดยรวม	ต่ำกว่า	3.94	-	.143*	.007	.039
	ปริญญาตรี	3.80	-	.136*	.104	
	ปริญญาโท	3.93	-	-	.031	
	สูงกว่า	3.90	-	-	-	-
	ปริญญาโท	3.90	-	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างระดับการศึกษาสูงสุดกับความผูกพันองค์กร ในภาพรวมและในแต่ละด้าน พบว่า การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับการศึกษาสูงสุด ความผูกพันองค์กรโดยรวม มีคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มี 2 คู่ คือ

1. ระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ปริญญาตรี หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับดีมากกว่าปริญญาตรี

2. ระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับ ปริญญาโท หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาโท จะมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับดีมากกว่าปริญญาตรี

ด้านการยอมรับองค์กร มีคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มีคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มี 2 คู่ คือ

1. ระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ปริญญาตรี หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันองค์การอยู่ในระดับดีมากกว่าปริญญาตรี

2. ระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโท และ สูงกว่าปริญญาโท หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท จะมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันองค์การอยู่ในระดับดีมากกว่าปริญญาโท และ ปริญญาตรี

ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์การ มีคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มีคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มี 2 คู่ คือ

1. ระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ปริญญาตรี หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันองค์การอยู่ในระดับดีมากกว่าปริญญาตรี

2. ระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับ ปริญญาโท หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาโท จะมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันองค์การอยู่ในระดับดีมากกว่าปริญญาตรี

ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ คู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มีคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มี 2 คู่ คือ

1. ระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ปริญญาตรี หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันองค์การอยู่ในระดับดีมากกว่าปริญญาตรี

2. ระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับ ปริญญาโท หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาโท จะมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันองค์การอยู่ในระดับดีมากกว่าปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 3.5 พนักงานที่มีระยะเวลาทำงานในองค์การแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 การทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระยะเวลาทำงาน

ความผูกพันองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการยอมรับองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	.530	2	.265	1.838	.161
	ภายในกลุ่ม	56.905	395	.144		
	รวม	57.434	397			
ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	.461	2	.230	2.080	.126
	ภายในกลุ่ม	43.764	395	.111		
	รวม	44.225	397			
ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	.954	2	.477	2.957	.053
	ภายในกลุ่ม	63.697	395	.161		
	รวม	64.651	397			
ความผูกพันองค์การโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.505	2	.252	2.545	.080
	ภายในกลุ่ม	39.159	395	.099		
	รวม	39.664	397			

ค่า Sig น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ถือว่าแตกต่างกัน แต่ถ้าค่า Sig มากกว่า 0.05 ถือว่าไม่แตกต่างกัน จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันองค์การจำแนกตามระยะเวลาทำงานในองค์การ โดยใช้สถิติ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบ พบว่า ความผูกพันองค์การโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับองค์การ ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์การ และ ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ มีค่า Sig. เท่ากับ .080 .161 .126 และ .053 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ที่มีระยะเวลาทำงานในองค์การ มีความผูกพันองค์การไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3.6 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 การทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความผูกพันองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการยอมรับองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	.144	2	.072	.495	.610
	ภายในกลุ่ม	57.291	395	.145		
	รวม	57.434	397			
ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	.035	2	.017	.155	.857
	ภายในกลุ่ม	44.190	395	.112		
	รวม	44.225	397			
ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	.363	2	.182	1.115	.329
	ภายในกลุ่ม	64.288	395	.163		
	รวม	64.651	397			
ความผูกพันองค์การโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.112	2	.056	.558	.573
	ภายในกลุ่ม	39.552	395	.100		
	รวม	39.664	397			

ค่า Sig น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ถือว่าแตกต่างกัน แต่ถ้าค่า Sig มากกว่า 0.05 ถือว่าไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันองค์การจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความผูกพันองค์การโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับองค์การ ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์การ และ ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ มีค่า Sig. เท่ากับ .573 .610 .857 และ .329 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความผูกพันองค์การไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และกำหนดวิธีในการนำตัวแปรเข้าสมการถดถอยแบบ Enter ซึ่งเป็นวิธีการนำตัวแปรอิสระทุกตัวที่ศึกษาเข้าสู่สมการ เพื่อที่จะทราบว่าคุณสมบัติตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่มีอิทธิพลหรือไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และ ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันองค์การ

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การ

ตัวแปรพยากรณ์(คุณภาพชีวิตในการทำงาน)	B	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (k)	-.044	-	-.223	.824
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (X ₁)	-.079	-.097	-2.466	.014
สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (X ₂)	.120	.129	3.097	.002
เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (X ₃)	.327	.293	5.690	.000
ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (X ₄)	-.023	-.021	-.409	.683
ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (X ₅)	.030	.028	.670	.503
ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (X ₆)	.285	.242	5.042	.000
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (X ₇)	.106	.149	3.666	.000
ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (X ₈)	.192	.243	5.796	.000

R = .745^a, R Square = .555, F = 60.715, Sig. = 0.000

ค่า Sig น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ถือว่าแตกต่างกัน แต่ถ้าค่า Sig มากกว่า 0.05 ถือว่าไม่แตกต่างกัน

a. ตัวแปรตาม: ความผูกพันองค์การ (Y)

จากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การโดยรวม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน

รายด้านส่งผลต่อความผูกพันองค์กรโดยรวม ($F = 60.715$, $Sig. = .000$) ยอมรับสมมติฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดีส่งผลมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย และ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ $.745$ และมีความแม่นยำในการพยากรณ์ตัวแปรตาม (ความผูกพันต่อองค์กร) ได้เท่ากับร้อยละ 55.50 ($R^2 = 0.555$)

เมื่อพิจารณาตัวแปรพยากรณ์ (คุณภาพชีวิตในการทำงาน) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และ ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง โดยมีค่า Beta เท่ากับ -0.097 $.129$ $.293$ $.242$ $.149$ และ $.243$ ตามลำดับ สามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบ คะแนนดิบเพื่อใช้ในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ได้ดังนี้

$$Y = -0.044 - 0.079X_1 + 0.120X_2 + 0.327X_3 + 0.285X_6 + 0.106X_7 + 0.192X_8$$

ตอนที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก แสดงในตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
1. พนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก	ยอมรับ	ค่าเฉลี่ย
2. พนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกมีความผูกพันองค์กรในระดับมาก	ยอมรับ	ค่าเฉลี่ย
3. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน	ยอมรับบางส่วน	
3.1 เพศต่างกันมีความผูกพันองค์กรต่างกัน	ปฏิเสธ	t - Test
3.2 อายุแตกต่างกันมีความผูกพันองค์กรต่างกัน	ยอมรับ	F - Test LSD
3.3 สถานภาพต่างกันมีความผูกพันองค์กรต่างกัน	ยอมรับบางส่วน	F - Test LSD
3.4 ระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีความผูกพันองค์กรต่างกัน	ยอมรับบางส่วน	F - Test LSD
3.5 ระยะเวลาทำงานในองค์กรต่างกันมีความผูกพันองค์กรต่างกัน	ปฏิเสธ	F - Test
3.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันองค์กรต่างกัน	ปฏิเสธ	F - Test
4. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน	ยอมรับ	การถดถอย พหุคูณ

จากตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การศึกษาครั้งนี้ยอมรับสมมติฐานการศึกษา 3 ข้อ ได้แก่

ข้อที่ 1 พนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

ข้อที่ 2 พนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกมีความผูกพันองค์กรในระดับมาก

ข้อที่ 4 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน
การศึกษานี้ปฏิเสธสมมติฐาน จำนวน 1 ข้อ

ข้อที่ 3 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน เนื่องจาก
ผลการศึกษาพบว่า เพศ ระยะเวลาทำงานในองค์กร และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยในข้อนี้ ส่วนสถานภาพ
และระดับการศึกษาสูงสุด เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ได้ดำเนินการศึกษาตามระเบียบวิธีการศึกษาที่กำหนด ในบทนี้ ประกอบไปด้วย

1. สรุปการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ในการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (2) ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (3) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

1.2 ระเบียบวิธีการดำเนินการศึกษา

ประชากรที่ศึกษาคือพนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก จำนวน 76,120 คน ใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างของยามาเน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง 398 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีด้วยกันทั้งหมด 3 ส่วน จำนวน 61 ข้อ โดยมีการนำแบบสอบถามที่ได้เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจำนวน 5 ท่าน เมื่อมีการแก้ไขปรับปรุงเป็นที่เรียบร้อยแล้วจึงนำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการส่งแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard

Deviation) เพื่อวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันองค์กร และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กร โดยแปลงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) และ ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

1.3 ผลการศึกษา

1.3.1 สรุปข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 398 คน พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 70.85 มีอายุในช่วงระหว่าง 25 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 64.82 รองลงมา คือ 40 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 27.89 และต่ำที่สุดมีอายุน้อยกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.29 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 72.86 รองลงมาคือ โสด คิดเป็นร้อยละ 19.85 และต่ำสุดคือ สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 7.29 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดคือ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 41.71 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาโท และต่ำที่สุดคือ สูงกว่าปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 26.38 24.12 และ 7.79 ตามลำดับ ระยะเวลาทำงานในองค์กรส่วนใหญ่ คือ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 75.13 รองลงมาคือ 5 - 10 ปี และต่ำที่สุดคือ น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.36 และ 3.52 ตามลำดับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงสุด อยู่ที่ 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 78.39 ขึ้นไป รองลงมาคือ 20,000 - 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 19.35 และ ต่ำที่สุดคือน้อยกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.26

1.3.2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

พบว่า พนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.206 เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมมากที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.443 รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.339 ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.400 ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.268 ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน 4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.296 ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.283 ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน 0.286 และ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.89 ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.388

1.3.3 ระดับความผูกพันองค์การ

พบว่า พนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนา เศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกมีความผูกพันองค์การ โดยรวม อยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.316 เพื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านความต้องการ เป็นสมาชิกขององค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.404 รองลงมา ด้านการ ยอมรับองค์การ มีค่าเฉลี่ย 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.380 และ ด้านการใช้ความสามารถเพื่อ องค์การ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.334

1.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์การ

พบว่า พนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนา เศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกมีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .69 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกคุณภาพชีวิตเป็นรายด้าน และ ความผูกพันองค์การโดยรวม ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ($r = .61^{**}$) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ด้าน ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับ และสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง และ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .58^{**}$ $.55^{**}$ และ $.50^{**}$ ตามลำดับ) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูก ลักษณะและปลอดภัย และ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม อยู่ในระดับต่ำ มี ($r = .48^{**}$ และ $.44^{**}$ ตามลำดับ) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับต่ำมาก ($r = .27^{**}$)

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การโดยรวม ได้ร้อยละ 47.50 ($R^2 = .475$) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การ ด้านการยอมรับองค์การ ได้ร้อยละ 43.50 ($R^2 = .435$) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การ ด้านการใช้ ความสามารถเพื่อองค์การ ได้ร้อยละ 37.10 ($R^2 = .371$) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความ ผูกพันองค์การ ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ ได้ร้อยละ 36.80 ($R^2 = .368$) และ คุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การโดยรวม ได้ ร้อยละ 55.55 ($R^2 = .555$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3.5 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.60 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.18 อยู่ในระดับมาก ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี และ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.16 4.08 4.05 4.03 4.02 และ 4.00 ตามลำดับ อยู่ในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 3.89 อยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 พนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก มีความผูกพันองค์กร อยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นของความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.18 รองลงมา คือ ด้านการยอมรับองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.15 และ ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 4.13 โดยทุกด้านอยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 3 พนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษา ปัจจัยบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด มีความผูกพันองค์กรในภาพรวม และรายด้านแตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ มีความผูกพันองค์กรในภาพรวม และ ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์การในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับองค์การ ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์การ และ ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ ตามลำดับ .69 .66 .61 และ .61 ตามลำดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การโดยรวม ได้ร้อยละ 55.55 ($R^2 = .555$) สามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเพื่อใช้ในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ได้ดังนี้

$$Y = -0.044 - 0.079X_1 + 0.120X_2 + 0.327X_3 + 0.285X_6 + 0.106X_7 + 0.192X_8$$

เมื่อ Y คือ ความผูกพันองค์การ

X_1 คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

X_2 คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

X_3 คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี

X_6 คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม

X_7 คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม

X_8 คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

2. การอภิปรายผล

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก พบว่า

2.1 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม รองลงมาคือ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ซึ่งสอดคล้อง

กับการศึกษาของสุรัสวดี ไพลดำ และถิตรีตน์ พิมพาภรณ์ (2566) ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานระดับมีระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ชัญญา สิงห์ทอง (2563) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำ ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก พรทิภา สมบูรณ์เลิศสิริ และจิราพร ระโหลฐาน (2556) ศึกษารูปแบบองค์การแห่งความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ถ้ามีการพัฒนาให้บุคลากรรู้จักปรับตัวให้มีชีวิตที่มีความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ เพราะงานสิ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทำงาน ได้รับค่าจ้าง เพื่อนำไปสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต โดยงาน เป็นตัวกำหนดสถานภาพ และ สถานทางสังคม ลักษณะงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดคุณภาพชีวิตให้กับมนุษย์นั่นเอง

2.2 ระดับความผูกพันองค์การของพนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก จำแนกตามรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการยอมรับองค์การ และ ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์การ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อ ในด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ ความคิดเห็นรายข้อ ท่านอยากทำงานจนเกษียณเพราะรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.32 อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากพนักงานในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์การ เชื่อมั่นว่าองค์การจะนำเข้าไปสู่ความสำเร็จได้ ความผูกพัน ถือเป็นกุญแจสำคัญต่อความสำเร็จของการทำงาน หากคนมีความผูกพันต่อ องค์การ สิ่งที่องค์การจะได้มากกว่างานก็คือ หัวใจของคนทำงาน เพราะเขาจะทุ่มเททุกเวลาเพื่อองค์การ เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เขาจะมุ่งมาทำงานแล้วก็สร้างความเจริญให้กับธุรกิจหรืองาน อยากทำงานจนเกษียณ ไม่ลาออก หรือ ย้ายงานไปทำงานที่บริษัทคู่แข่ง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Side-Bet ของเบคเกอร์ (Becker, 1960) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกไป จะสูญเสียอะไรบ้าง เช่น บำนาญและสวัสดิการต่างๆที่นอกเหนือไปจากเงินเดือนหรือรายได้ประจำ บุคคลนั้นจึงไม่มีทางเลือกอื่นนอกจากจะต้องผูกพันอยู่กับองค์การต่อไป ยิ่งอยู่นานเท่าใดก็ยิ่งเป็นการสะสม “การลงทุน” เพิ่มขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะยิ่งทวีมากขึ้นตามระยะเวลาและทำให้การตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์การยากมากขึ้น ชูสิววรรณ โชติวงษ์ และคณะ (2565) ศึกษาปัจจัยด้านความคาดหวังของพนักงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มบริษัท พลังงานบริสุทธิ์ จำกัด (มหาชน) หน่วยงานบริษัท เอ็นเนอร์จี โซลูชั่น

เมเนจเมนท์ พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก นิโรบล คำเหมย (2565) ศึกษาปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เชียงใหม่ริมตอ ย จำกัด (มหาชน) พบว่า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ มีความมุ่งมั่นในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง สรวงอัยย์ อนันตวิจักขณ์ และไพโรจน์ พิภพเอกสิทธิ์ (2564) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจของงานที่มีต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานในองค์กรธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ในประเทศไทย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

2.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม และ ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับองค์กร ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร และ ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ ตามลำดับ .69 .66 .61 และ .61 ตามลำดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ได้ร้อยละ 55.55 ($R^2 = .555$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คุณภาพชีวิตในการทำงานจัดเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พนักงานในองค์กรจะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จะต้องมีความชีวิตที่ดี หากองค์กรทำให้พนักงานเกิดความรัก ความผูกพัน หรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ย่อมทำให้พนักงานอยากทำงานกับองค์กรต่อไป หากพนักงานไม่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี หรือไม่รู้สึกผูกพันกับองค์กรแล้ว จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น การลาออกจากงาน การขาดงาน มาทำงานสาย หรือ ลาออกไปทำงานบริษัทคู่แข่ง ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของเปรมฤดี ผ่องชมภู และคณะ (2567) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง นฤปชา เมืองอินทร (2566) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรและอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการสมาคม วาย. เอ็ม. ซี. เอ.

เชียงใหม่ พบว่า อายุงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกโดยตรงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันองค์กรในระดับใกล้เคียงกัน ททัยรัตน์ ทศนวงค์วรา และทองฟู ศิริวงค์ (2566) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท สยามอะกริ ซัพพลาย จำกัด พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้านด้านสิ่งแวดล้อม ที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และ ความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านผลตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน) กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพัน ในองค์กรได้ร้อยละ 84.6 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Abah & Onuoha (2021) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานสถานบริการน้ำมันในรัฐริเวอร์ส พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก จากการศึกษานี้ได้ทำการแนะนำให้บริษัทต่างๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยเพื่อให้พวกเขาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อปรับปรุง ประสิทธิภาพในการทำงานของพวกเขา Astrianti et al. (2020) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ความมุ่งมั่นขององค์กร และความตั้งใจในการเปลี่ยนงานของพนักงานบัญชีของบริษัท ไมโครไฟแนนซ์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความมุ่งมั่นขององค์กร และความมุ่งมั่นขององค์กรมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญและเป็นลบต่อความตั้งใจในการลาออก

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการศึกษา

3.1.1 จากผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกในภาพรวม และ รายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก แต่ด้านที่มีผลต่ำที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ เนื่องมาจากพนักงานมีความเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน หรือ ปริมาณงานเยอะกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ การไม่ได้รับผลตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลาแบบสมเหตุสมผลส่งผลให้ระดับความพึงพอใจลดลง ดังนั้นองค์กรจึงควรมุ่งเน้นในเรื่องการวัดผลการประเมินงาน และค่าตอบแทนที่เป็นธรรม รวมทั้งเพิ่มสวัสดิการ โบนัส หรือ สร้างขวัญกำลังใจ ให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนที่ได้คุ้มค่า และสมเหตุสมผลกับความตั้งใจที่ทำงานให้องค์กร

3.1.2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีค่าต่ำรองลงมา คือ ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน พนักงานมีความเห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นตนเองทำงานที่มีความสำคัญกับองค์กรในปริมาณที่มาก แต่ไม่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพเท่าที่ควร และไม่มั่นใจว่าตนจะเติบโตไปพร้อมกับองค์กรได้ จึงทำให้ความพึงพอใจลดลง ดังนั้นองค์กรจึงควรมีการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีระบบ รวมทั้งทำให้พนักงานเห็นความก้าวหน้าอย่างชัดเจนในสายอาชีพ เพื่อให้พนักงานจะได้ตั้งเป้าพัฒนาตนไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และเชื่อมั่นในการเติบโตไปพร้อมกับองค์กร ทั้งนี้ ผู้บริหารจะต้องบริหารงานด้วยระบบธรรมาภิบาล ประเมินงานด้วยความยุติธรรม และตอบแทนพนักงานในระดับที่สมควรกับผลงานที่ทำ

3.1.3 ความผูกพันองค์กรภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่ต่ำที่สุดคือ ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร พนักงานยังไม่เกิดความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา หรืออยากสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ให้กับองค์กร เท่าที่ควร เนื่องจากการขาดความเชื่อมั่นเรื่องความก้าวหน้า และมั่นคงในหน้าที่การงาน ดังนั้นองค์กรจึงต้องสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ และกระตุ้นพนักงานให้ดึงทักษะที่มีอยู่ทำงานให้องค์กรอย่างสุดความสามารถ

3.1.4 คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรในภาพรวมและรายด้านในระดับปานกลาง โดยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีผลต่ำที่สุด ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงความผูกพันองค์กร ควรเน้นการให้ความสำคัญในเรื่องผลตอบแทนรายได้ และสวัสดิการ ได้แก่

(1) มีเบี้ยขยันประจำเดือนเพิ่มให้สำหรับพนักงาน ที่ไม่ขาด ลา มา สาย ทำให้พนักงานรู้สึกว่าได้ค่าตอบแทนเพิ่ม องค์กรได้พนักงานที่ทำงานเต็มเวลา มีรางวัลเพิ่มให้

(2) มีการแจกของรางวัล ในกรณีที่องค์กรได้รายได้สูงกว่าที่กำหนดค่อนข้างมาก เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถให้องค์กร เช่น การแจกเงินเพิ่มขึ้นเท่ากับอัตราเงินเดือน 1 เท่า หรือ ทองคำ

(3) มีนโยบายเพิ่มค่าตอบแทน ให้กับพนักงานที่มีอายุงาน และศักยภาพสูง เช่น การขยายกระบอกเงินเดือน 10 % การให้ทองคำ หรือของรางวัล เมื่อทำงานครบรอบปี เช่น 10 20 และ 30 ปี เป็นต้น เพื่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ อยากทำงานจนเกษียณ

3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรด้านอื่น ๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์ หรือ ส่งผลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันองค์กร เช่น การสนับสนุนทางสังคม ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

3.2.2 จากผลการศึกษา เป็นการศึกษาเพียงช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น เนื่องจากความคิดเห็นในด้านต่างมีโอกาสที่จะมีการเปลี่ยนแปลงไป อาจส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ดังนั้นควรมีการทำการศึกษาย่างต่อเนื่องจะช่วยให้องค์กรต่างๆสามารถหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาในองค์กรได้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน



บรรณานุกรม

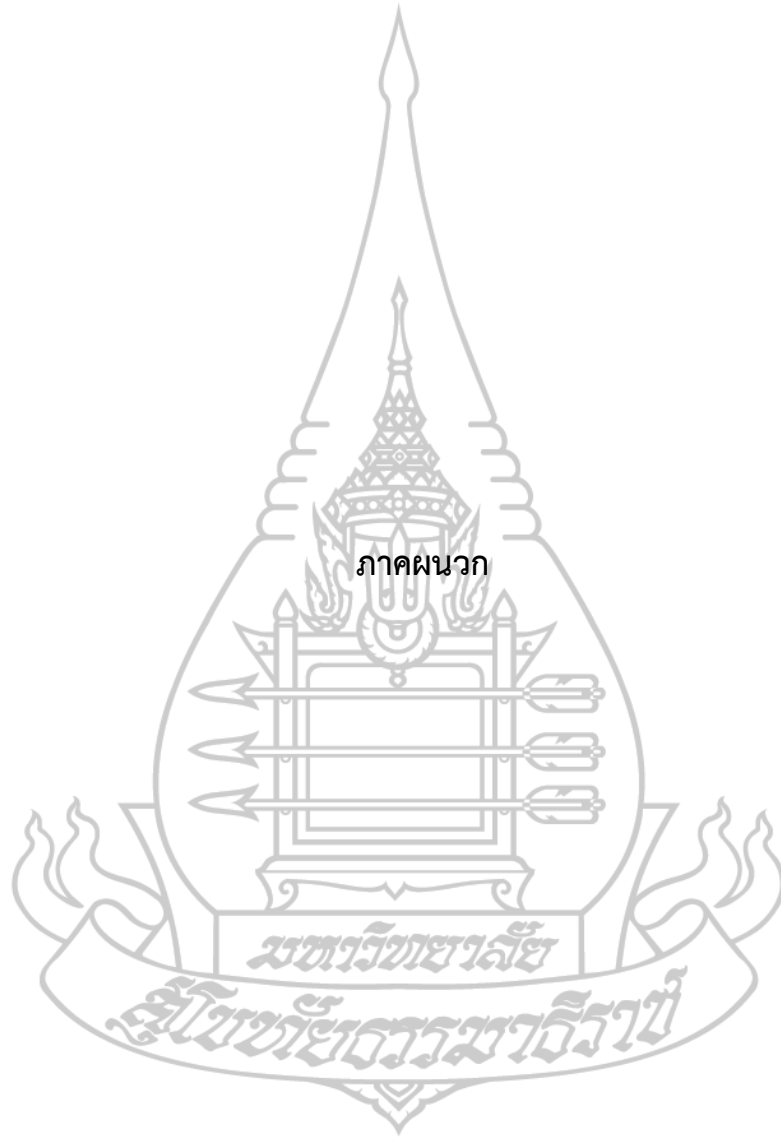
- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2567). *ข้อมูลโรงงานในเขต EEC*. สืบค้น 10 เมษายน 2567, จาก <https://www.diw.go.th/webdiw/home>
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life). *อนุสารแรงงาน*, 11(4), 18.
- การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (กนอ.). (2567). *ข้อมูลโรงงานในเขต EEC*. สืบค้น 10 เมษายน 2567, จาก <https://www.ieat.go.th/th/search>
- ชัญญา สิงห์ทอง. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำ* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. http://www.excmba-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2562-1-2_1603766000.pdf
- ชุลีวรรณ โชติวงษ์ และคณะ. (2565). ปัจจัยด้านความคาดหวังของพนักงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร. *วารสารพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม*, 2(3), 3.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS* (พิมพ์ครั้งที่ 18). เอส อาร์ พรินติ้ง แมสโปรดักส์.
- นฤปชา เมืองอินทร. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรและอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการสมาคม วาย. เอ็ม. ซี. เอ.* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่]. http://cmuir.cmu.ac.th/bitstream/6653943832/9367/2/mba0951nm_abs.pdf
- นิโรบล คำเหมย. (2565). *ปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เชียงใหม่ริมตอย จำกัด (มหาชน)*. <http://cmuir.cmu.ac.th/jspui/handle/6653943832/73870>
- ปานิก เสนาฤทธิไกร. (2563). *5 Assumption for Regression*. Smart Research Thai. <https://www.smartresearchthai.com/post/5-assumption-for-regression>
- เปรมฤดี ผ่องชมภู และคณะ. (2567). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง. *Journal of MCU Phetchaburi Review*, 7(1), 1.
- พรทิภา สมบูรณ์เลิศสิริ และจิราพร ระโหฐาน. (2556). *รูปแบบองค์กรแห่งความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน)*. 5(1), 19-31.

- ภาวิน ชินะโชติ. (2564). *แนวทางการศึกษาชุดวิชา สัมมนาการจัดการทั่วไป* (พิมพ์ครั้งที่ 4). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มูสตอฟา หมัดบินเฮด. (2565). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].
<https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/17475/1/6310521529.pdf>
- รัชมงคล คำชู. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
http://www.thapra.lib.su.ac.th/objects/thesis/fulltext/snamcn/Ratchamongkol_Khumchoo/fulltext.pdf
- รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์].
- วสุพัชร์ แก้วกิม. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเครือข่ายสุขภาพอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช*. *วารสารสภากาชาดสาธารณสุขชุมชน*, 2(3), 3.
- วิภาส ทองสุทธิ. (2552). *พฤติกรรมองค์กร*. อินทภาษ.
- ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). *คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สถาบันวิจัย ประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สงวน อินทร์รักษ์ และประเสริฐ อินทร์รักษ์. (2561). *กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. <https://dric.nrct.go.th/Search/ShowFulltext/2/304318>
- สรวยอัยย์ อนันท์วิจิตร และไพโรจน์ พิภพเอกสิทธิ์. (2564). *อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจ ของงาน ที่มีต่อความตั้งใจลาออก ของพนักงานในองค์กรธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ในประเทศไทย*. *Local Administration Journal*, 14(4), 4.
<https://doi.org/10.1234/laj.v14i4.254258>
- สุภาภรณ์ เกตุแดง. (2565). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/4209/1/621220082.pdf>

- สุรัสวดี ไพลดำ และถิรรัตน์ พิมพาภรณ์. (2566). อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความไว้วางใจ ในผู้บังคับบัญชา ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี. 5(3), 125–140.
- หทัยรัตน์ ทิศนวงค์วรา และทองฟู ศิริวงศ์. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงาน บริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด. วารสารการจัดการโซ่คุณค่าและกลยุทธ์ธุรกิจ, 2(2), 2.
- อภิญา ขนุนทอง. (2563). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรมปิโตรเคมี.
<https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/petrochemicals/petrochemicals/io/io-petrochemicals-20>
- อัคราตรี ชูณอม. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].
<https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/17477/1/6310521550.pdf>
- อัญชลีพร พูลเขตนคร. (2557). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) [สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่].
<http://www.cmruir.cmru.ac.th/bitstream/123456789/1899/1/%E0%B9%80%E0%B8%AD%E0%B8%81%E0%B8%A5%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%A9%E0%B8%93%E0%B9%8C.pdf>
- Abah, A., & Onuoha, B. (2021). Quality of Work Life and Employee Affective Commitment of Filling Stations in Rivers State. *International Journal of Advanced Academic Research*, 93–113.
<https://doi.org/10.46654/ij.24889849.s61121>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.

- Aon Hewitt. (2015). *Say, Stay, or Strive? Unleash the Engagement Outcome You Need*.
https://www.aon.com/unitedkingdom/attachments/trp/Drivers_of_Say_Stay_Strive_White_Paper_2015.pdf
- Astrianti, A., Najib, M., & Sartono, B. (2020). Quality of Work Life, Organizational Commitment and Turnover Internation in Account Officer of Micro Finance Company. *Sosiohumaniora*, 22(1), 1.
<https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v22i1.23121>
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32–42.
- Best, J. W. (1997). *Research in Education* (7th ed.). Allyn and Bacon.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers to work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533–546.
- Cronbach, L. J. (1949). *Essentials of Psychological Test* (5th ed.). Harper Collins.
- Delamotte, Y., & Takezawa, S.-I. (1984). *Quality of working life in international perspective*. International Labour Office.
- Hinkle, D. E. (2003). *Applied Statistics for the Behavioral Sciences*. Houghton Mifflin Company.
- Kossen, S. (1987). *The human side of organizations* (4th ed.). Harper & Row.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. Academic Press.
- Newstorm, J. W., & Kerth, D. (1993). *Organizational Behavior* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46–56.
- The WHOQOL Group. (1995). The World Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL): Position paper from the World Health Organization. *Social Sciences Medicine*, 41(10), 1404–1409.
- Umstot, D. D. (1984). *Understanding Organizational Behavior*. West Publishing.
- Walton, R. E. (1973). *Quality of Working Life: What it it?* (1st ed., Vol. 15). Sloan Management Review.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมมาธิราช



ภาคผนวก ก

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Scale: ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

Reliability Statistics			Case Processing Summary	
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Cases	%
.904	.905	5	Valid	398 100.0
			Excluded ^a	0 .0
			Total	398 100.0

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

Summary Item Statistics							
Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
	3.892	3.859	3.947	.088	1.023	.001	5

Scale: สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

Reliability Statistics			Case Processing Summary	
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Cases	%
.798	.785	5	Valid	398 100.0
			Excluded ^a	0 .0
			Total	398 100.0

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

Summary Item Statistics							
Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
	4.155	4.020	4.226	.206	1.051	.009	5

Scale: เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี

Reliability Statistics			Case Processing Summary	
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Cases	%
.793	.799	5	Valid	398 100.0
			Excluded ^a	0 .0
			Total	398 100.0

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

Summary Item Statistics							
Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
	4.023	3.955	4.073	.118	1.030	.002	5

Scale: ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ประกอบการ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	398	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	398	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.830	.833	5

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.997	3.950	4.121	.171	1.043	.005	5

Scale: ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	398	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	398	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.881	.881	5

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.035	4.003	4.053	.050	1.013	.000	5

Scale: ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	398	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	398	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.719	.736	5

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.053	3.915	4.201	.286	1.073	.011	5

Scale: ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	398	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	398	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.863	.863	5

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.175	4.151	4.219	.068	1.016	.001	5

Scale: ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	398	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	398	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.900	.902	5

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.080	4.020	4.116	.095	1.024	.001	5

Scale: การยอมรับองค์การ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	398	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	398	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.864	.867	5

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.163	4.038	4.304	.266	1.066	.015	5

Scale: การใช้ความสามารถเพื่อองค์การ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	398	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	398	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.850	.854	5

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.141	4.090	4.201	.111	1.027	.002	5

Scale: ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	398	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	398	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.863	.880	5

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.183	4.138	4.324	.186	1.045	.006	5

Scale: ทั้งแบบสอบถาม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	398	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	398	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.956	.957	55

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.082	3.859	4.324	.465	1.120	.012	55

Scale: คุณภาพชีวิตในการทำงาน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	398	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	398	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.936	.938	40

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.051	3.859	4.226	.367	1.095	.010	40

Scale: ความผูกพันองค์กร

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	398	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	398	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.932	.935	15

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.162	4.038	4.324	.286	1.071	.007	15





ผลการประเมินตามดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือจุดประสงค์
(Item Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ

ผู้ศึกษา นางคมวรรณ มีสบาย นักศึกษา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ประเมินผลเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ผู้ทรงคุณวุฒิ

1. คุณศุภทรรศ สาทิमान

ตำแหน่ง

1. ผู้อำนวยการ ฝ่ายปฏิบัติการและบริการลูกค้า บริษัท จัดการและพัฒนาทรัพยากรน้ำ
ภาคตะวันออก จำกัด (มหาชน)

2. รองประธานสภาอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง ประธานสายงานการเปลี่ยนแปลง
สภาพภูมิอากาศ

2. คุณณัฐพร ลายคราม

ตำแหน่ง ผู้จัดการอาวุโส ส่วนวิจัยคุณลักษณะเฉพาะของวัสดุและพัฒนาเทคโนโลยีการ
ทดสอบ บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน)

3. คุณกษิติเดช ทิมบุญญพัฒน์

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการประจำภูมิภาค ประเทศไทย (Thailand Country Manager) บริษัท
PCM Group Asia Pacific Pte Ltd.

4. คุณณัฐพล พงศ์เผ่าไทย

ตำแหน่ง ผู้จัดการแผนกโลจิสติกส์ บริษัท ไทยโพลีเอททีลีน จำกัด (TPE)

5. ดร. วัฒนา เทพปินตา

ตำแหน่ง ผู้จัดการแผนกวิจัยและพัฒนา บริษัท เคมี อินโนเวชั่น จำกัด

หลักเกณฑ์การตรวจสอบค่า IOC

การวิเคราะห์เครื่องมือ (แบบสอบถาม) ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัย IOC คือ ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) แล้วประเมินผลเครื่องมือ ดังนี้

- ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
- ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
- ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

แล้วนำผลคะแนนมาคำนวณตามสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดยกำหนดให้

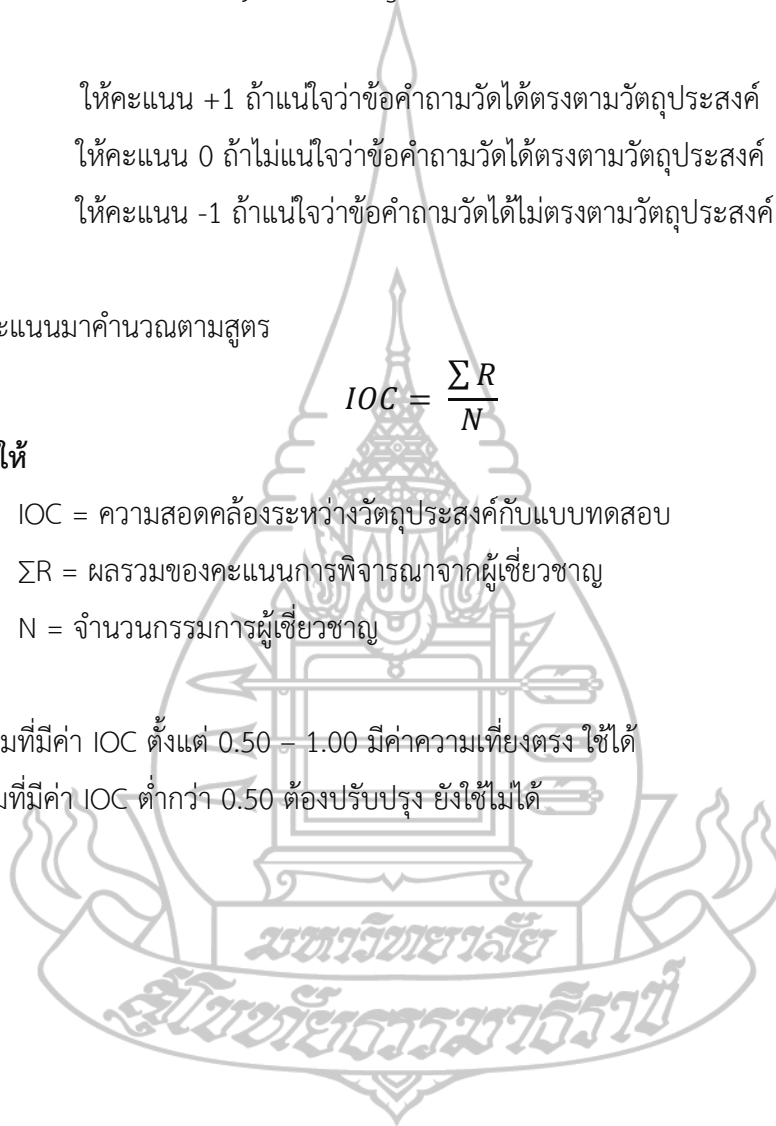
IOC = ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ

$\sum R$ = ผลรวมของคะแนนการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนกรรมการผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้



รายการขอความคิดเห็น	ประเมินค่า ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่					ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5		
50. ท่านพบว่าค่านิยมของท่านกับหน่วยงานสอดคล้องกัน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
51. ท่านเต็มใจปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร							
52. ท่านทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดความสามารถ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
53. ท่านพร้อมสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ อยู่เสมอ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
54. ท่านปรับปรุงแก้ไขผลงานให้มีคุณภาพที่ดีกว่าเดิม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
55. ท่านเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
56. ท่านมีความรู้สึกยินดีที่จะทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร							
57. ท่านรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของในหน่วยงานของท่าน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
58. ท่านมีความภูมิใจในหน่วยงานของท่าน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
59. ท่านคิดอยู่เสมอว่าความสำเร็จของหน่วยงานคือ ความสำเร็จของท่าน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
60. ท่านและหน่วยงานของท่านจะเติบโตไปด้วยกัน	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
61. ท่านอยากทำงานจนเกษียณเพราะรู้สึกผูกพันกับหน่วยงาน ของท่าน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ตรวจสอบแล้วรับรองว่าสามารถนำไปใช้ได้จริง

ก้อง ทรัพย์

(รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ)

อาจารย์ที่ปรึกษา



ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมาธิราช

เลขที่

--	--	--

แบบสอบถาม

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
กลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน, ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในโครงการเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็นส่วนตัวต่าง ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2. แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบถูกหรือผิดแต่อย่างใด ขอความกรุณาท่านตอบคำถามให้ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ความคิดเห็นของท่านถือว่าเป็นความลับในการนำเสนอ จะเสนอในภาพรวมและไม่มีผลต่อผู้ตอบแต่ประการใด จะนำผลที่ได้มาใช้เพื่อการศึกษาในครั้งนี้อย่างแน่นอน

3. แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

นางคมวรรณ มีสบาย

การศึกษานี้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ปีการศึกษา 2566

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย (✓) ลงในช่อง หน้าคำตอบที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

3) อื่นๆ

2. ช่วงอายุ

1) น้อยกว่า 25 ปี

2) 25 - 40 ปี

3) มากกว่า 40 ปี

3. สถานภาพ

1) โสด

2) สมรส

3) หม้าย/หย่าร้าง / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

2) ปริญญาตรี

3) ปริญญาโท

4) สูงกว่าปริญญาโท

5. ระยะเวลาทำงานในองค์กร

1) น้อยกว่า 5 ปี

2) 5 - 10 ปี

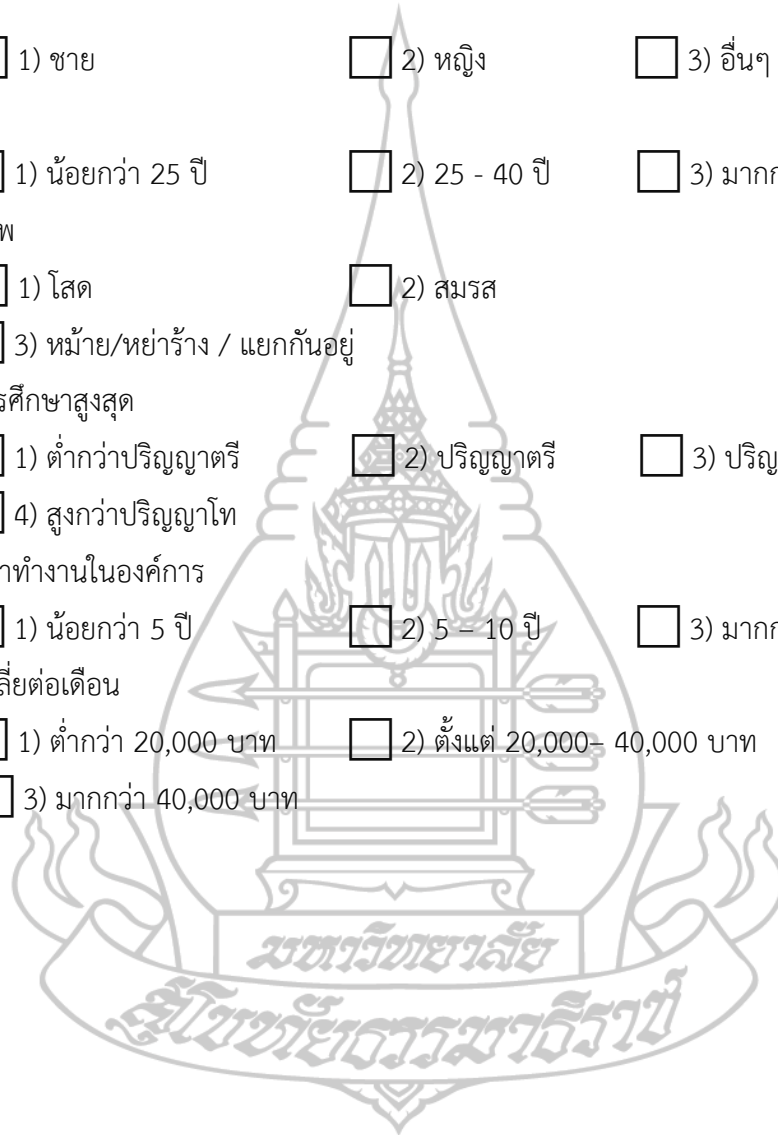
3) มากกว่า 10 ปี

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1) ต่ำกว่า 20,000 บาท

2) ตั้งแต่ 20,000 - 40,000 บาท

3) มากกว่า 40,000 บาท



ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียง
คำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ในธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี	ระดับความคิดเห็นด้วย				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
คำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ					
7. ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน					
8. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ					
9. ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน					
10. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับ ผู้อื่นในสายอาชีพเดียวกัน					
11. สวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อความต้องการพื้นฐานในการ ดำรงชีวิต					
สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย					
12. ท่านพอใจกับระบบการรักษาความปลอดภัยของสถานที่ ทำงาน					
13. สถานที่ทำงานถูกสุขลักษณะ					
14. ท่านพึงพอใจที่องค์กรของท่านจัดสวัสดิการการตรวจ สุขภาพประจำปีให้กับพนักงาน					
15. สถานที่ทำงานของท่านมีการวางแผนรับมือกับภัยพิบัติ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยกับพนักงาน					
16. องค์กรของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำ ห้องอาหาร เป็นต้น					

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ในธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี	ระดับความคิดเห็นด้วย				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี					
17. ท่านมีความกระตือรือร้นที่อยากทำงานตลอดเวลา					
18. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
19. หน่วยงานของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความรู้ใหม่ๆ มาปรับปรุงงาน					
20. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และประสบการณ์					
21. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้ท่านก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ					
ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน					
22. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้น					
23. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้า					
24. หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม					
25. ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งเท่าเทียมกับผู้อื่น					
26. หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริมท่านให้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน					
27. เพื่อนร่วมงานให้ร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี					
28. เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน					

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ในธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี	ระดับความคิดเห็นด้วย				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
29. หน่วยงานของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันใน การทำงาน					
30. หน่วยงานของท่านมีความเห็นอกเห็นใจและให้ความ ช่วยเหลือกันในเรื่องต่างๆ					
31. หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้น เสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการ ยุติธรรม					
32. หัวหน้าของท่านสนับสนุนให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น					
33. ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบขององค์กรด้วยความเต็มใจ					
34. ท่านพอใจกับลักษณะของการบริหารของหน่วยงานของท่าน					
35. ท่านได้รับโอกาสในการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงาน					
36. ท่านสามารถปฏิเสธงานหรือหน้าที่ที่ไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถและอยู่เหนือความรับผิดชอบของท่าน					
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม					
37. ท่านมีวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสม					
38. ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วงอิสระจากงานในแต่ละ วัน					
39. นอกเวลาทำงานหรือเวลาพักผ่อนท่านไม่ได้นำเรื่องงานมา เป็นกังวลจนทำให้เกิดความเครียด					
40. ความพึงพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงาน					
41. ท่านมีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ					
ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง					
42. หน่วยงานของท่านมักจัดกิจกรรมที่ช่วยเหลือสังคม เช่น การ ทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม					

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ในธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี	ระดับความคิดเห็นด้วย				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
43. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ในการ ทำกิจกรรมเพื่อสังคม					
44. หน่วยงานของท่านมีความรับผิดชอบต่อสังคมในการปฏิบัติ ภารกิจที่ส่งผลกระทบต่อสังคม					
45. ท่านสามารถนำความรู้จากการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวันที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติได้					
46. ท่านสามารถถ่ายทอดให้บุคคลภายนอกรับรู้ได้ว่า หน่วยงานของท่านมีประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ					

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียง
คำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ในธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี	ระดับความคิดเห็นด้วย				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการยอมรับองค์การ					
47. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานของท่าน					
48. ท่านภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ที่ท่านทำงานอยู่					
49. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายต่างๆ ของหน่วยงาน					

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี	ระดับความคิดเห็นด้วย				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
50. ท่านพบว่าค่านิยมของท่านกับหน่วยงานสอดคล้องกัน					
51. ท่านเต็มใจปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน					
ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร					
52. ท่านทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดความสามารถ					
53. ท่านพร้อมสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ อยู่เสมอ					
54. ท่านปรับปรุงแก้ไขผลงานให้มีคุณภาพที่ดีกว่าเดิม					
55. ท่านเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน					
56. ท่านมีความรู้สึกยินดีที่จะทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน					
ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร					
57. ท่านรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของในหน่วยงานของท่าน					
58. ท่านมีความภูมิใจในหน่วยงานของท่าน					
59. ท่านคิดอยู่เสมอว่าความสำเร็จของหน่วยงานคือ ความสำเร็จของท่าน					
60. ท่านและหน่วยงานของท่านจะเติบโตไปด้วยกัน					
61. ท่านอยากทำงานจนเกษียณเพราะรู้สึกผูกพันกับหน่วยงาน ของท่าน					

ขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	คมวรรณ มีสบาย
วัน เดือน ปี เกิด	25 กุมภาพันธ์ 2528
สถานที่เกิด	จังหวัดอุดรธานี
ที่อยู่ปัจจุบัน	123/44 ม.3 บ้านสวนวลีแลนด์ 4 ต.ทับมา อ.เมือง จ.ระยอง
ประวัติการศึกษา	วศ.บ. (ปิโตรเคมีและวัสดุพอลิเมอร์) มหาวิทยาลัยศิลปากร ปี 2550 วศ.ม. (วิศวกรรมเคมี) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปี 2552
ประวัติการทำงาน	บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ตำแหน่ง นักวิจัย

