

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ  
ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

QUALITY OF WORKING LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT  
OF OPERATOR EMPLOYEES IN GEM AND JEWELRY INDUSTRY  
IN THE NORTHERN REGION INDUSTRIAL ESTATE

มาริสสา ทรงพระ  
MARISSA SONGPHRA

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2546

ISBN 974-324-649-5

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ  
ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

QUALITY OF WORKING LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT  
OF OPERATOR EMPLOYEES IN GEM AND JEWELRY INDUSTRY  
IN THE NORTHERN REGION INDUSTRIAL ESTATE



มาริสสา ทรงพระ

MARISSA SONGPHRA

เลขหนังสือ.....  
เลขทะเบียน..... 47713  
วัน, เดือน, ปี..... 22 ส.ค. 2546

.b.....  
.i.....

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2546

ISBN 974-324-649-5

**QUALITY OF WORKING LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT  
OF OPERATOR EMPLOYEES IN GEM AND JEWELRY INDUSTRY  
IN THE NORTHERN REGION INDUSTRIAL ESTATE**

**MARISSA SONGPHRA**

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIRMENT FOR THE DEGREE OF  
MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL MANAGEMENT  
SCHOOL OF GRADUATE DTUDIES  
KING MONGKUT 'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

**2003**

**ISBN 974-324-649-5**

**COPYRIGHT 2003**

**SCHOOL OF GRADUATE STUDIES**

**KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

**บัณฑิตวิทยาลัย**  
**สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง**  
**ใบรับรองวิทยานิพนธ์**

-----

**หัวข้อวิทยานิพนธ์**      คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ  
ในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ  
QUALITY OF WORKING LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT  
OF OPERATOR EMPLOYEES IN THE NORTHERN REGION INDUSTRIAL  
ESTATE

**ชื่อนักศึกษา**                      นางสาวมาริสสา      ทรงพระ

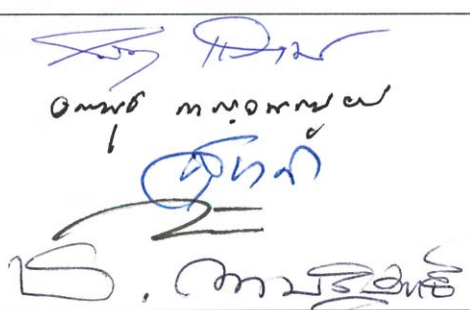
**รหัสประจำตัว**                      44064404

**หลักสูตร**                              วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

**สาขาวิชา**                              วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

**อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์**      รศ.ดร.วรรณารด      แสงมณี

**อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม**      รศ.อดิनुช                      กาญจนพิบูลย์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	ลายมือชื่อ
รศ.ดร.วรรณารด      แสงมณี	
รศ.อดิनुช                      กาญจนพิบูลย์	
รศ.สุชาติ                              เหล่าปรีดา	
ผศ.ดร.สรรพสิทธิ์      ลิ่มนรรัตน์	
ดร.ชัยสิทธิ์                      ทองบริสุทธิ์	

**วัน/เดือน/ปี ที่สอบ**      12 มิถุนายน 2546 เวลา 14.30 น. เป็นต้นไป

**สถานที่สอบ**      ณ ห้องเรียนปริญญาเอก คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

  
**บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว**  
(รศ.ดร.บุญวัฒน์ อัครชู)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....25.....เดือน.....มิถุนายน.....พ.ศ.....2546.....

หัวข้อวิทยานิพนธ์	คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ
นักศึกษา	นางสาวมาริสสา ทรงพระ
รหัสประจำตัว	44064404
ปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
พ.ศ.	2546
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	รศ.ดร.วรรณารถ แสงมณี
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ (3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ (4) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ ที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมุติฐานแต่ละข้อโดยใช้วิธี t-test และวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows

ในการประมวลผล ผลการวิจัย พบว่า

1. พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

2. พนักงานที่มี อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน

3. พนักงานที่มี เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มี อายุ ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน

4. พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้ และผลตอบแทน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน โอกาสพัฒนาศักยภาพ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ธรรมเนียมในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน

<b>Thesis Title</b>	Quality of Working Life and Organizational Commitment of Operator Employees in Gem and Jewelry Industry in the Northern Region Industrial Estate
<b>Student</b>	Miss Marissa Songphra
<b>Student ID.</b>	44064404
<b>Degree</b>	Master of Science
<b>Program</b>	Industrial Management
<b>Year</b>	2003
<b>Thesis Advisor</b>	Assoc.Prof.Dr. Woranat Sangmanee
<b>Thesis Co-Advisor</b>	Assoc.Prof. Atinuch Kanchanapiboon

### **ABSTRACT**

The purposes of this research were (1) to study level in quality of working life and level in quality of working life and level of organizational commitment of operator employees in gem and jewelry companies (2) to compare the personal characteristics affecting quality of working life of operator employees in gem and jewelry companies (3) to compare the personal characteristics affecting organizational commitment of operator employees in gem and jewelry companies (4) to study level of quality of working life with adequate and fair compensation, safe and healthy environment, the develop of human capacities, growth and security, social integration, constitutionalism, total life space and organization pride of operator employees in gem and jewelry companies affecting organizational commitment. The total number of sample was 250. The research instrument were constructed by the researcher to collect data. The statistics used were percentage, arithmetic mean, standard deviation and to test hypothesis were t-test and One-way ANOVA which calculated by SPSS for Windows. The hypothesis testing was set at the 0.05 level of significant. The results were as follows :

1. The employees had a medium level of quality of working life while the employees had rather high level of organizational commitment.
2. The different age, status, education level and working experience did not cause any difference in the whole quality of working life but the different sex caused the difference to the whole quality of working life.
3. The different sex, status, education level and working experience did not cause any difference in the whole organization commitment but the different age caused difference to the

whole organization commitment.

4. The employees who had difference adequate and fair compensation, safe and healthy environment, the develop of human capacities, growth and security, social integration, constitutionalism, total life space and organization pride caused the difference to the whole organizational commitment.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้โดยได้รับความช่วยเหลือจากผู้มีพระคุณหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงต่อ รศ.ดร.วรนารถ แสงมณี อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และรศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ มาตลอดจนวิทยานิพนธ์นี้ได้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ รวมทั้งได้รับความอนุเคราะห์และคำแนะนำอื่นๆ จากคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ อันมีรศ.สุชาติ เหล่าปรีดา ผศ.ดร.สรรพสิทธิ์ ลิ้มบรรดินันท์ และดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิอันมี ดร.จ่านงค์ จิงธีระพานิช ดร.ณรงค์ พิมสาร ดร.สิทธิพร พิมพัสกุล คุณศิริทิพย์ บุญมัน และคุณนพดล สมบัติโยธา ที่ได้ให้คำแนะนำในการปรับปรุง แก้ไข แบบสอบถาม และให้ความช่วยเหลือในส่วนอื่นของการวิจัยอย่างดียิ่ง

ขอขอบคุณบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และบัณฑิตวิทยาลัยสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่อำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างตรงตามความเป็นจริง

ขอบคุณกำลังใจ และน้ำใจ จากกลุ่มเพื่อนที่แม่โจ้ และกลุ่มเพื่อนปริญญาโท และเหนือสิ่งอื่นใดขอรำลึกถึงพระคุณของครอบครัวของผู้วิจัยสำหรับสิ่งอันเป็นที่สุด

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

มาริสสา ทรงพระ

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	XI
สารบัญภาพ.....	XVII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมุติฐานการวิจัย.....	3
1.4 ทฤษฎีกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	7
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	9
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
บทที่ 2 ทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย.....	12
2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	12
2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	12
2.1.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	13
2.1.3 มิติของคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	16
2.2 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	26
2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร.....	26
2.2.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร.....	28
2.2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	29
2.3 อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ.....	30
2.3.1 โครงสร้างของอุตสาหกรรม.....	30
2.3.2 กรรมวิธีการผลิต.....	32
2.4 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ.....	37

## สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38
2.5.1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต.....	38
2.5.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	42
2.5.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กร.....	46
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	49
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	49
3.1.1 ประชากร.....	49
3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง.....	49
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	49
3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ.....	50
3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	50
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ.....	52
3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ.....	53
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	53
3.4.1 ตรวจสอบแบบสอบถาม.....	53
3.4.2 บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถาม.....	53
3.4.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์.....	53
3.4.4 การทดสอบสมมุติฐาน.....	54
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	57
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
4.1 ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	63
4.2 ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน และระดับความผูกพันต่อ องค์กรทั้ง 3 ด้าน.....	65
4.3 ตอนที่ 3 การทดสอบสมมุติฐาน.....	81

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.3.1 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีเพศต่างกัน	81
4.3.2 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน	83
4.3.3 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน.....	84
4.3.4 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน.....	86
4.3.5 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน.....	88
4.3.6 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีเพศต่างกัน	90
4.3.7 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุต่างกัน	91
4.3.8 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน.....	94
4.3.9 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน.....	95
4.3.10 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน.....	96
4.3.11 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนต่างกัน.....	97
4.3.12 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพต่างกัน	101
4.3.13 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพต่างกัน.....	105
4.3.14 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานต่างกัน.....	108
4.3.15 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กรต่างกัน.....	113

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.3.16 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีคุณภาพ ชีวิตในการทำงานด้านธรรมาภิบาลในองค์กรต่างกัน.....	116
4.3.17 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีคุณภาพ ชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและ ชีวิตส่วนตัวต่างกัน.....	121
4.3.18 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีคุณภาพ ชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรต่างกัน.....	125
4.4 ตอนที่ 4 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร.....	129
4.4.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	129
4.4.2 ความผูกพันต่อองค์กร.....	130
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	131
5.1 สรุปการวิจัย.....	131
5.1.1 ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	131
5.1.2 ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านและระดับความผูกพัน ต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน.....	132
5.1.3 ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร.....	132
5.2 อภิปรายผล.....	137
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	146
5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อการนำไปใช้.....	146
5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	147
บรรณานุกรม.....	148
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	155

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ข เอกสารที่เกี่ยวข้องในการทำวิจัย.....	164
ประวัติผู้วิจัย.....	170

# สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 รูปแบบการเจียรไนอัญมณีซึ่งเป็นที่นิยม.....	35
2.2 การใช้พื้นที่ของนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ.....	37
3.1 จำนวนและค่าร้อยละของแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับกลับคืนทั้งหมดและแบบ สอบถามที่มีความสมบูรณ์.....	52
3.2 สมมุติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....	54
4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ของปัจจัยส่วนบุคคล.....	64
4.2 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของความคิดเห็นของ ผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	66
4.3 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของความคิดเห็นของผู้ ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	77
4.4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานเพศชายและเพศหญิง.....	81
4.5 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานที่มีอายุใน 4 ช่วงอายุ.....	83
4.6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ธรรมเนียมในองค์กรของพนักงานที่มีอายุใน 4 ช่วงอายุ เป็นรายคู่.....	84
4.7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสใน 3 สถานภาพ.....	85
4.8 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ใน 3 กลุ่ม เป็น รายคู่.....	86
4.9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาใน 4 ระดับการศึกษา.....	87
4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานใน 4 ช่วงระยะเวลา การปฏิบัติงาน.....	88

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.11 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานใน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานใน 4 ช่วง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่.....	89
4.12 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์ภาพในองค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานใน 4 ช่วง ระยะเวลา เป็นรายคู่.....	90
4.13 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานเพศชายและเพศหญิง.....	91
4.14 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานที่มีอายุใน 4 ช่วงอายุ.....	92
4.15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ของพนักงานที่มีอายุใน 4 ช่วงอายุ.....	93
4.16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงาน ที่มีอายุใน 4 ช่วงอายุ.....	93
4.17 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานที่มีสถานภาพใน 3 สถานภาพ.....	94
4.18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้าน ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงาน ใน 3 สถานภาพ.....	95
4.19 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานที่มีระดับการศึกษาใน 4 ระดับการศึกษา.....	96
4.20 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานใน 4 ช่วงระยะเวลา การปฏิบัติงาน .....	97
4.21 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานใน 5 ระดับ.....	98

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนใน 5 ระดับ เป็นรายคู่.....	99
4.23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนใน 5 ระดับ เป็นรายคู่....	100
4.24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพของพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนใน 5 ระดับ เป็นรายคู่.....	101
4.25 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนโดยคุณภาพชีวิตในการทำงานใน 5 ระดับ.....	102
4.26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ใน 4 ระดับเป็นรายคู่.....	103
4.27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ใน 4 ระดับ เป็นรายคู่.....	104
4.28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพของพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ใน 4 ระดับ เป็นรายคู่..	105
4.29 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน โอกาสพัฒนาศักยภาพใน 4 ระดับ.....	106
4.30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน โอกาสพัฒนาศักยภาพใน 4 ระดับ เป็นรายคู่.....	107

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.31 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การของพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพใน 4 ระดับ เป็นรายคู่.....	107
4.32 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานใน 5 ระดับ.....	108
4.33 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมของพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานใน 5 ระดับ เป็นรายคู่.....	110
4.34 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การของพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานใน 5 ระดับ เป็นรายคู่.....	111
4.35 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพของพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ใน 5 ระดับ เป็นรายคู่....	112
4.36 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์การโดยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ใน 5 ระดับ.....	113
4.37 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมของพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์การใน 5 ระดับ เป็นรายคู่.....	114
4.38 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การของพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์การ ใน 5 ระดับ เป็นรายคู่...	115
4.39 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพของพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์การ ใน 5 ระดับ เป็นรายคู่.....	116

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.40 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร โดยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ใน 5 ระดับ.....	117
4.41 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กร ใน 5 ระดับ เป็นรายชื่อ.....	118
4.42 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร ใน 5 ระดับ เป็นรายชื่อ.....	119
4.43 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรของพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร ใน 5 ระดับ เป็นรายชื่อ.....	120
4.44 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพของพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร ใน 5 ระดับ เป็นรายชื่อ.....	121
4.45 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ใน 4 ระดับ... ..	122
4.46 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวใน 4 ระดับ เป็นรายชื่อ.....	123
4.47 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรของพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวใน 4 ระดับ เป็นรายชื่อ.....	124

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.48 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้าน ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพของพนักงานที่มีระดับคุณภาพ ชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ใน 4 ระดับ เป็นรายชื่อ.....	125
4.49 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจ ในองค์กร โดยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ใน 4 ระดับ.....	126
4.50 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ของพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร ใน 4 ระดับ เป็นรายชื่อ.....	127
4.51 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงาน ที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร ใน 4 ระดับ เป็นรายชื่อ.....	127
4.52 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้าน ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์ การของพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร ใน 4 ระดับ เป็นรายชื่อ.....	128
4.53 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้าน ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพของพนักงานที่มีระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร ใน 4 ระดับ เป็นรายชื่อ.....	129

# สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	6
2.1 แสดงลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ตามแนวความคิดของ Maslow.....	25
2.2 การนำวัตถุดิบผ่านพิธีการศุลกากร.....	33
2.3 ขั้นตอนการผลิตเครื่องประดับด้วยวิธีการหล่อ.....	36

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสภาพสังคมไทยได้เปลี่ยนถ่ายจากสังคมเกษตรกรรมไปสู่สังคมอุตสาหกรรม ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ระบบข้อมูลสารสนเทศ ได้เข้ามามีบทบาทเป็นอย่างมาก ก่อให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจและการแข่งขันอย่างเสรีโดยเฉพาะในภาคธุรกิจ การสร้างกติการะหว่างประเทศก่อให้เกิดการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ การค้าและการลงทุนที่รุนแรงยิ่งขึ้น

ประเทศไทยที่มีความพร้อมมีพื้นฐานทางเศรษฐกิจที่แข็งแกร่งสามารถยืดหยุ่นเข้ากับการเปลี่ยนแปลงและมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง ย่อมสามารถช่วงชิงโอกาสในการแข่งขันกับประเทศต่างๆในโลกได้อย่างมาก ทำให้แต่ละประเทศต้องใช้ความพยายามในการปรับปรุงกระบวนการผลิต เทคโนโลยี เพื่อใช้ในการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้น สิ่งที่ต้องคำนึงถึงอย่างมาก คือ ทำอย่างไร จึงจะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร และใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพที่มีอยู่

ในปัจจุบันไทยเป็นผู้ส่งออกอัญมณีและเครื่องประดับที่สำคัญประเทศหนึ่งในโลก โดยพัฒนาจากการเป็นศูนย์กลางการค้าพลอย การเจียรไนพลอย การเจียรไนเพชร มาเป็นผู้ผลิตและส่งออกเครื่องประดับเพชรพลอย อุตสาหกรรมนี้แบ่งออกเป็น 3 อุตสาหกรรม คือ อุตสาหกรรมเจียรไนพลอย อุตสาหกรรมเจียรไนเพชร และอุตสาหกรรมเครื่องประดับเพชรพลอย เป็นอุตสาหกรรมที่ผลิตเพื่อส่งออกเป็นส่วนใหญ่ คือ ประมาณร้อยละ 80 ของมูลค่าการส่งออกทั้งหมด โดยมีมูลค่าการส่งออกสูงอยู่ใน 10 อันดับแรกของสินค้าส่งออกของประเทศ ในระยะ 4 ปีที่ผ่านมา มูลค่าการส่งออกเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง คือจาก 54,272.9 ล้านบาท ในปี พ.ศ.2539 เป็น 59,820.9 ล้านบาท ในปี พ.ศ.2542 และ 9 เดือนแรกของปี 2543 มีมูลค่าการส่งออก 46,292.3 ล้านบาท (ศูนย์ข้อมูลอุตสาหกรรม สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. 2545)

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยมีความสามารถสูงในการส่งออก คือ เป็นตลาดค้าพลอยที่ใหญ่ที่สุดในโลก มีความสามารถและฝีมือในการเจียรไนพลอย มีเทคโนโลยีในการหุงและเผาพลอยเป็นของตนเองที่ประเทศอื่นยังทำได้ไม่เทียบเท่า เป็นผลให้รัฐบาลพยายามที่จะส่งเสริมอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ โดยการจัดทำแผนแม่บทเน้นให้ไทยเป็นศูนย์กลางการผลิต การออกแบบอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับของโลกในปี 2554

นอกจากนี้อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับยังก่อให้เกิดการสร้างงานที่เกี่ยวข้องกัน ตั้งแต่การทำเหมือง การเจียรระไน การออกแบบ การทำและประกอบตัวเรือน การผลิตเครื่องมือเครื่องจักรในการเจียรระไนพลอย และการทำวัสดุหีบห่อ เป็นต้น แต่ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญโดยเฉพาะในโรงงานเจียรระไนเพชร คือ การย้ายงานของแรงงานจากโรงงานหนึ่งไปยังอีกโรงงานหนึ่ง (ศูนย์ประสานงานปรับโครงสร้างอุตสาหกรรม. 2545)

องค์การสหประชาชาติได้กำหนดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตของประชาชนในภาคพื้นเอเชียและแปซิฟิกว่าประกอบไปด้วย สุขภาพ การศึกษา สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ครอบครัว และชีวิตการทำงาน ว่าเป็นตัวชี้วัดประการหนึ่งที่บ่งบอกถึงการมีคุณภาพชีวิต(United Nation. 1995)

คุณภาพชีวิตของคนทำงาน เกี่ยวข้องกับคน งาน และองค์การ โดยไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ยิ่งคนมีความสนใจในการทำงานมากขึ้นเท่าไร ไม่เพียงแต่บุคคลจะมีศักยภาพในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น แต่ยังส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านบุคคล สังคม เศรษฐกิจ และการเมือง (Donahue. 1959)

เมื่อคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสมก็จะยิ่งช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงาน และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การได้ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การ มีความสำคัญกับความอยู่รอดขององค์การเป็นตัวชี้วัดที่ดี ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ และยังสามารถแสดงถึงแนวโน้ม ในความตั้งใจของบุคคลที่จะคงอยู่หรือลาออกจากองค์การได้ ซึ่งองค์การ ที่มีสภาพเอื้อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานย่อมจะให้ผลผลิตขององค์การ ทั้งในเชิงคุณภาพ และปริมาณ การคุ้มครองแรงงานถือว่าเป็นตัวชี้วัดสำคัญประการหนึ่ง ดังนั้นการบริหารจัดการตามกฎหมายของผู้ประกอบการจึงเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ใช้แรงงาน เพื่อให้การดูแลสิทธิและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ผู้ใช้แรงงานพึงได้รับจากโรงงาน แต่ยังคงพบว่าผู้ใช้ไม่พึงพอใจในการทำงาน ขาดงาน และลาออกจากงานอยู่เสมอ ฉะนั้น องค์การควรจะคำนึงถึงการส่งเสริมให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์การ ขอมรับเป้าหมายขององค์การและใช้ความพยายามที่จะให้บุคคลสามารถทำงานอยู่กับองค์การ เพื่อจะทำให้ลดการสูญเสียในสิ่งที่ไม่จำเป็น

การเกิดขึ้นของนิคมอุตสาหกรรมในภาคเหนือนอกจากจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจ ยังกระทบต่อวิถีชีวิตของผู้ใช้แรงงานที่ต้องเคลื่อนย้ายมาสู่ภาคอุตสาหกรรม ซึ่งไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อนทำให้ต้องเผชิญกับภาวะที่ต้องแข่งขันกันสูงและอันตรายจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

จากความสำคัญและอิทธิพลของคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์การดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานว่าจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานหรือไม่ โดยจะศึกษากับกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับภายในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

1.2.2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับภายในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

1.2.3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับภายในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

1.2.4. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับภายในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

## 1.3 สมมุติฐานการวิจัย

1.3.1 สมมุติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีสมมุติฐานย่อยดังนี้

สมมุติฐานที่ 1.1 : พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.2 : พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.3 : พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.4 : พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.5 : พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

1.3.2 สมมุติฐานที่ 2 : ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีสมมุติฐานย่อยดังนี้



#### 1.4 ทฤษฎีกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

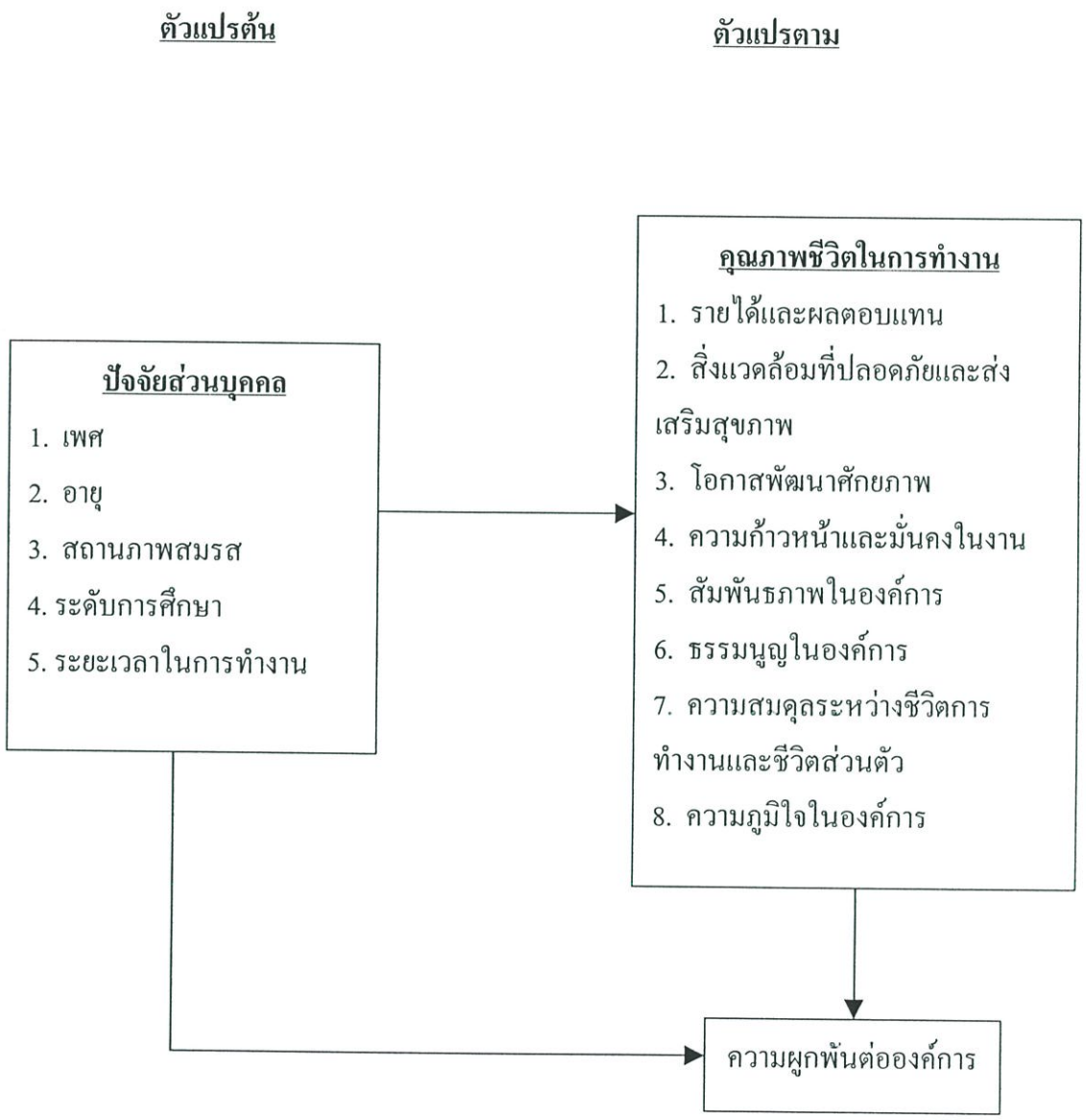
สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัย อาศัยแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Huse and Cummings โดยแบ่งตัวชี้วัดออกเป็น 8 ด้าน คือ

1. รายได้และผลตอบแทน
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. โอกาสพัฒนาศักยภาพ
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
5. สัมพันธภาพในองค์กร
6. ธรรมเนียมในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
8. ความภูมิใจในองค์กร

เพราะผู้วิจัยเห็นว่าเป็นตัวชี้วัดด้านคุณภาพชีวิตที่ชัดเจน และใช้นิยามความหมายของ Steers ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
  2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร
  3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร
- เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่า เป็นนิยามที่เข้าใจได้ง่ายและชัดเจน

ผู้วิจัยได้ กำหนดกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

## 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

### 1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม อัญมณีและเครื่องประดับ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน มีทั้งสิ้น 6 โรงงาน จำนวน 1,956 คน

### 1.5.2 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาการเก็บข้อมูลอยู่ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2546-มีนาคม พ.ศ. 2546

### 1.5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

จากการตรวจสอบเอกสารเกี่ยวกับความคิด ความหมาย ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ กำหนด ตัวแปรต้น (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มตัวแปร ดังนี้

#### 1.5.3.1 ตัวแปรกลุ่มที่ 1

1) **ตัวแปรต้น** คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

เพศ

อายุ

สถานภาพสมรส

ระดับการศึกษา

ระยะเวลาในการทำงาน

2) **ตัวแปรตาม** คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ

รายได้และผลตอบแทน

สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ

ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

สัมพันธภาพในองค์กร

ธรรมเนียมในองค์กร

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ความภูมิใจในองค์กร

### 1.5.3.2 ตัวแปรกลุ่มที่ 2

- 1) **ตัวแปรต้น** คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

เพศ

อายุ

สถานภาพสมรส

ระดับการศึกษา

ระยะเวลาในการทำงาน

- 2) **ตัวแปรตาม** คือ ความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น

ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์

ขององค์กร

ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

### 1.5.3.3 ตัวแปรกลุ่มที่ 3

- 1) **ตัวแปรต้น** คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่

รายได้และผลตอบแทน

สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

โอกาสพัฒนาศักยภาพ

ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

สัมพันธภาพในองค์กร

ธรรมเนียมในองค์กร

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ความภูมิใจในองค์กร

- 2) **ตัวแปรตาม** คือ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์

ขององค์กร

ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ คือ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

1.6.2 ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

1.6.3 ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.6.4 ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.6.5 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร ส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตและมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

1.6.6 เป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจที่ศึกษา เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในงานวิจัย ในอุตสาหกรรมประเภทอื่น ๆ ต่อไป

## 1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1.7.1 พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานในองค์กรที่ทำงานในระดับปฏิบัติการ งานที่พนักงานรับผิดชอบจะเป็นงานที่อาศัยทักษะทางกายในการทำงานเป็นส่วนใหญ่ อยู่ภายใต้การปกครองบังคับบัญชาดูแล จากผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบที่สูงกว่า ในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

1.7.2 ผู้ประกอบการ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายบริหาร หมายถึง เจ้าของกิจการ ผู้จัดการ ฝ่ายจัดการ และผู้มีอำนาจบังคับบัญชา ในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

1.7.3 **องค์การ** หมายถึง สถานประกอบการที่ประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

1.7.4 **เขตนิคมอุตสาหกรรม** หมายถึง เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

1.7.5 **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง ข้อมูลเฉพาะของบุคคล

1.7.6 **อายุ** หมายถึง อายุจริงของพนักงาน โดยนับจากปี พ.ศ. ที่เกิดจนถึงปัจจุบัน

1.7.7 **สถานภาพสมรส** หมายถึง สถานะเกี่ยวกับการสมรสของพนักงาน ได้แก่ โสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

1.7.8 **ระดับการศึกษา** หมายถึง การศึกษาขั้นสูงสุดของพนักงาน

1.7.9 **ระยะเวลาในการทำงาน** หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานเริ่มปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบัน นับตั้งแต่ทำงานจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

1.7.10 **คุณภาพชีวิตในการทำงาน** หมายถึง ความสัมพันธ์ของปัจเจกบุคคลในการทำงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อช่วยส่งเสริมให้การทำงานนั้นประสบผลสำเร็จพร้อมมีความพอใจในงานที่ตนทำอยู่ ซึ่งแบ่งการวัดออกเป็น 8 ด้านดังนี้

- **รายได้และผลตอบแทน** หมายถึง สิ่งตอบแทนที่ทางองค์การจัดสรรให้กับบุคลากร รวมทั้งความรู้สึที่ดีของพนักงาน เป็นการจูงใจให้บุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้องค์การ ซึ่งวัดได้จาก เงินค่าจ้างประจำเป็นรายเดือน เงินค่าล่วงเวลา โบนัส และสวัสดิการต่างๆ ขององค์การซึ่งมีความเหมาะสมเพียงพอกับการใช้จ่ายในการดำรงชีวิต

- **สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ** หมายถึง ความสะอาดภายในสถานที่ทำงาน มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงดังหนวกหู และมีการจัดบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้เหมาะสม มีระบบรักษาความปลอดภัยในการทำงาน

- **โอกาสพัฒนาศักยภาพ** หมายถึง มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง การอนุญาตให้ไปรับการศึกษเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติได้ การอนุญาตให้ไปฝึกอบรม ดูงานสัมมนาใช้ในการปฏิบัติงานของตน

- ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน หมายถึง การได้เลื่อนขั้นเงินเดือนนอกเหนือจากขึ้นเงินเดือนปกติ ให้มีโอกาสแสดงความสามารถในการทำงาน การได้เลื่อนตำแหน่งการทำงานโดยพิจารณาตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่เป็นลายลักษณ์อักษร

- สัมพันธภาพในองค์กร หมายถึง การติดต่อสื่อสารกันระหว่างผู้ร่วมงาน ระดับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเข้าใจกันและกันได้เป็นอย่างดี และสามารถทำงานร่วมกันได้ โดยการเปิดยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน การแสดงออกและการติดต่อเกี่ยวข้องกันและกัน ทั้งในด้านการทำงานและเรื่องส่วนตัวอื่น ๆ

- ธรรมเนียมในองค์กร หมายถึง การมีกฎระเบียบที่เป็นลายลักษณ์อักษรในการพิจารณาความดีความชอบ การลงโทษ และการรับฟังความคิดเห็นของทุก ๆ คนอย่างเท่าเทียมกัน มีการเคารพซึ่งสิทธิซึ่งกันและกัน แก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีและมีความยุติธรรม การเปิดโอกาสให้ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก

- ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง ช่วงระยะเวลาการทำงานที่เหมาะสม พนักงานได้มีโอกาสเป็นอิสระ ที่ได้ผ่อนคลายจากงาน และมีช่วงระยะเวลาพักผ่อนที่เหมาะสม สามารถใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเพียงพอ

- ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง มีความพึงพอใจที่ได้ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมและเครื่องประดับ ซึ่งกิจกรรมที่ทำเป็นที่ยอมรับ

1.7.11 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อองค์กรในเชิงบวก โดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

- ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมที่สอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับองค์กร

- ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

- ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากความเป็นสมาชิกขององค์กร

1.7.12 โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ หมายถึง โรงงานที่ประกอบอุตสาหกรรมเจียรระโนพลอย อุตสาหกรรมเจียรระโนเพชร และอุตสาหกรรมเครื่องประดับเพชรพลอย

## บทที่ 2

### ทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 อุดสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ
- 2.4 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ
- 2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

##### 2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต

Singer (1973 : 1 – 5) ได้อธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า ในแง่เศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตเป็นเรื่องที่ผู้คนส่วนใหญ่มีความสุขและความสะดวกสบายทางด้านวัตถุ คุณภาพชีวิต จึงหมายถึง การที่ผู้คนมีความสามารถในการที่จะทำมาหากิน มีรายได้เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็น พื้นฐานต่อการดำรงชีวิต และมีเวลาว่างสำหรับพักผ่อน ตลอดจนมีโอกาสที่จะนำรายได้ไปใช้สอยได้ตามความพอใจ ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ว่าเป็นการที่บุคคลมีทางเลือกหลากหลายในการกำหนดรูปแบบหรือวิถีชีวิต

UNESCO (1978 : 89) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นความรู้สึก ของการอยู่อย่างพึงพอใจ มีความสุข ความพึงพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของชีวิต ที่มีส่วนสำคัญต่อบุคคลนั้น ๆ โดยชี้ให้เห็นว่ามีปัจจัยหลายประการที่มีความสำคัญกับคุณภาพชีวิต ได้แก่ อาหาร สุขภาพอนามัย โภชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อม ทรัพยากร ที่อยู่อาศัยและรายได้

อัจฉรา นวจินดา (2524 : 43) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตของบุคคล ว่าหมายถึง บุคคลที่สุขภาพทางกาย สุขภาพทางจิตดี มีการดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นปกติสุข ในสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนาภาวะเศรษฐกิจ และสังคมส่วนรวม

นิพนธ์ กัณธเสวี (2528 : 51) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตคือ ระดับสภาพการดำรงชีวิตของมนุษย์ ตามองค์ประกอบของชีวิตอัน ได้แก่ ทางร่างกาย ทางอารมณ์ ทางสังคม ทางความคิด และจิตใจ

คณะกรรมการประสานงานโครงการปรีณรงค์คุณภาพชีวิตของประชาชนในชาติ (2529 : 8) ได้ให้ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตของมนุษย์ ในระดับที่เหมาะสม ตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคมหนึ่ง ๆ ในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ

พัฒนา กิติพราภรณ์ (2531 : 42 – 61) ให้คำจำกัดความว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีความสุข ความสุขนี้เกิดได้จาก

1. ความสุขทางกาย หมายถึง การที่เรามีความเป็นอยู่ที่ดี อาทิ มีที่อยู่อาศัยที่ดี มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีสาธารณูปโภค เช่น คมนาคมที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น น้ำ อากาศบริสุทธิ์ และรวมไปถึงการพักผ่อน และสันทนาการที่ดีตามสมควรอีกด้วย

2. ความสุขทางใจ ได้มาจากการรู้จักความพอดี ความพอใจในสภาพที่เป็นอยู่ การมีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีความรักอบอุ่นผูกพันกันในครอบครัว และเพื่อนมนุษย์ มีความอดทนเสียสละ ทำประโยชน์ให้แก่สังคม

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2533 : 5) ได้ให้คำจำกัดความว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวเข้ากับสภาวะแวดล้อมและสังคมที่ตนอยู่ได้อย่างดี ขณะเดียวกันก็สามารถดำรงชีวิตที่เป็นประโยชน์ให้ทั้งกับตนเอง สังคม และประเทศชาติด้วย

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสุข มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้อื่น และมีความพร้อมทุกด้าน สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ อีกทั้งยังทำประโยชน์ให้กับตนเอง สังคม และ ประเทศชาติส่วนรวมด้วย

### 2.1.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) นั้น เป็นการศึกษาจากองค์ประกอบหรือมิติของคุณภาพชีวิต (Quality of life) โดยแนวความคิดนี้เป็นที่แพร่หลาย ในประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ แคนาดา และ โดยเฉพาะในญี่ปุ่น (บุญเจือ วงษ์เกษม. 2529 : 29) แม้ว่าในปัจจุบันความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานยังเป็นที่คลุมเครือ และยังไม่มีการจำกัดความที่จะยอมรับกันโดยทั่วไปก็ตาม แต่มีนักวิชาการได้ให้ความหมายที่น่าสนใจ คือ

Davis (1977) เป็นผู้ซึ่งนำศัพท์คุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ครั้งแรก ได้นิยามไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐกิจในการออกแบบการทำงาน

Merton (1977 : 44) ได้ให้นิยามของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นคำที่มีความหมายครอบคลุมทุก ๆ เรื่อง ที่เกี่ยวกับจริยธรรมของการทำงานและสภาพการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์

เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพอใจและไม่พอใจของคนงาน การจัดการเพื่อประสิทธิภาพของผลผลิต และการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่า มีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม

Guest (1979) ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปฏิบัติของปัจเจกบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือคุณภาพชีวิตการทำงาน อาจหมายถึงความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลที่เกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์การและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงาน ในชีวิตของบุคคล

Delamotte and Takezawa (1984 : 2-3) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายกว้างและไม่ชัดเจน โดยทั้งสองท่านได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานในหลายแง่มุมไว้ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีความหมายอย่างกว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งจะประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และการบริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจ และเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีความหมายแคบสุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน จะหมายถึงการปรับปรุงในองค์การ และลักษณะของงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คนงานควรจะได้รับพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของคนงาน ในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของพวกเขา

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีความหมายในการทำงานอย่างมนุษย์ (Humanization of work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of working condition) ในประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่ใช้ภาษาพูดฝรั่งเศส หรือการคุ้มครองแรงงาน (Worker's protection) ในประเทศสังคมนิยม หรือสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working environmental) และประชาธิปไตยในที่ทำงาน (Democratization of the workplace) ในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือ "Hatarakigai" ในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายครอบคลุมไปถึงกลุ่มของวิธีการ หรือแนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งองค์การ และปัจเจกบุคคลตามลำดับ

Casio (1989 : 24) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็น 2 ประการคือ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงาน และวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ที่การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน และมีโอกาสเจริญก้าวหน้าและพัฒนางาน ซึ่งระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสัมพันธ์กับระดับความต้องการของมนุษย์

Bovee et. al. (1993 : 413) มองคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นปรัชญาในการปรับปรุงผลิตภาพในการทำงาน โดยการเตรียมและกำหนดให้พนักงาน มีโอกาสได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ปรับปรุงตนเอง รวมไปถึงปรับปรุงในสิ่งที่ยังต้องการ ซึ่งการดำเนินการ ในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น กระทำได้โดยการทำการออกแบบงานชิ้นใหม่ อันเป็นช่วงของการพยายาม ที่จะวัดและกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบในงาน โดยถ้าเราออกแบบงานให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ผลลัพธ์ที่จะตามมา ก็คือ การแบ่งมอบอำนาจให้กับพนักงานในแต่ละตำแหน่ง (Empowerment) ที่จะตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ตามขอบเขตอำนาจ นอกจากนี้ ยังมีวิธีการในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามปรัชญาตามแนวทางนี้ อีก เช่น การขยายขอบเขตงาน (Job enlargement) การหมุนเวียนงาน (Job rotation) การขยายความรับผิดชอบในงานในแนวคิด (Job enrichment) เป็นต้น ซึ่งเห็นได้ชัดว่าเป็นมุมมองการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อมุ่งเพิ่มผลผลิตเป็นหลัก โดยไม่ได้พิจารณาถึงมิติทางด้านบุคคลเลย

ดิน ปรัชญาพฤทธิ (2530 : 266) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า หมายถึงชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรี เหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร นั่นก็คือ ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละยุคสมัย

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2531 : 15) ให้คำนิยามว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การปรับปรุงงานในองค์กร ให้สมาชิกได้ตอบสนองความต้องการส่วนตนผ่านประสบการณ์จากการทำงานในองค์กร

ไพโรสรร แดงสอาด (2532 : 18) ให้ความหมายไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การพัฒนาให้บุคคลนั้น ๆ มีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี โดยคนงานในฐานะลูกจ้าง ได้มีสภาพการทำงานที่อยู่ได้งั้นงานที่ทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัย ได้รับผลประโยชน์และมีสิทธิต่าง ๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2532 : 154) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่ง ๆ ปฏิบัติอยู่ในองค์กรหนึ่ง ๆ ว่ามีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

บุญแสง ชีระภากร (2533 : 6) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานคือ ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจสนใจเนื้อหา งาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อม และค่าตอบแทน เป็นต้น ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มีผลกระทบต่อกรรับรู้หรือความรู้สึก และก่อให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น

เพ็ญศรี วาทยานนท์ (2533 : 220 – 221) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า คนที่ใช้ชีวิตร่วมกันในที่ทำงานเป็นเวลานาน มีผลประโยชน์ร่วมกันให้ความสนใจและมีความเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งในระดับเสมอกันและต่างกัน ทำให้เกิดความสำเร็จในองค์กรและส่งผลกระทบโดยตรง กับความสำเร็จของคนงานโดยตรง และคนงานมีทัศนคติในทางเสริมสร้างองค์กร ถือว่าเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535 : 39) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงาน กับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด พร้อมทั้งมีมิติทางด้านมนุษย์ (human dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิคและเศรษฐกิจ

สุจินดา อ่อนแก้ว (2537) สรุปความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากร ซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงานของเขา ทำให้เขามีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นการสนองตอบความต้องการของบุคลากรในองค์กร หากองค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี และมีคุณภาพต่อการต่อไป

### 2.1.3 มิติของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Dimension of Quality of Working Life)

เนื่องจากแนวความคิด เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้มีการให้ความหมายหลากหลาย และพบว่า คำนิยามหนึ่ง ๆ มีความหมายกว้างขวาง และคลุมเครือ จึงทำให้ลักษณะมิติหรือองค์ประกอบ หรือตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานมีหลากหลายด้วย ซึ่งอาจรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและรายได้ พฤติกรรม ทัศนคติ ตลอดจนค่านิยมต่าง ๆ ของกลุ่มหรือองค์กรนั้น ๆ นอกจากนี้ยังมีการใช้ช่วงระยะเวลาในการทำงาน ความมั่นคงของการจ้างงาน อัตราของความเจ็บป่วยทางจิตที่มีสืบเนื่องมาจากการทำงาน (เช่น ความกระวนกระวาย (anxiety) เป็นต้น) อัตราของการบาดเจ็บ หรือความเจ็บป่วยทางกายที่เนื่องมาจากการทำงาน ความขัดแย้ง (เช่น การนัดหยุดงาน (strikes) เป็นต้น) ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น เป็นตัวชี้วัด

Walton (1974 : 12) ได้เสนอเกณฑ์ซึ่งนับว่าเป็นกรอบแนวความคิด สำหรับการวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็น คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งเป็น 8 ลักษณะ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน ผลประโยชน์เกี่ยวกับลูกและค่าตอบแทนอื่น อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่น ๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพ และทางด้านจิตใจด้วย นั่นคือ สภาพการทำงานต้อง ไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ อนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้น จะต้องเปิดโอกาสให้ได้ใช้และพัฒนา ทักษะ และความรู้ของผู้ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนเองยอมรับว่า สำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ด้วย (Growth and Security) ซึ่งนอกจากนั้น จะช่วยคงไว้และขยายความรู้ และความสามารถของตนแล้ว ยังจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาส ได้ใช้ศักยภาพของตนได้รับความก้าวหน้า และมีความมั่นคง ในอาชีพของตน ซึ่งเป็นที่ยอมรับของเพื่อน และสมาชิกในครอบครัวของตนอีกด้วย

5. ลักษณะงานนั้น ๆ มีส่วนส่งเสริม ด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติการ (Social integration) ซึ่งงานนั้น ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น นอกจากนี้ ยังหมายถึง โอกาสที่เท่าเทียมกัน ในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนรากฐานของระบบคุณธรรม มาก น้อยเพียงใดอีกด้วย

6. ลักษณะการทำงาน ที่ตั้งอยู่บนรากฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งได้แก่ วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กร จะต้องเคารพในชีวิตส่วนตัว ของ แต่ละคน มีความเป็นธรรมในการพิจารณาและให้ผลตอบแทนและรางวัลมากน้อยเพียงใด รวมทั้ง โอกาสที่แต่ละคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย คือมีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน โดยส่วนรวม (The Total Life Space) เป็นเรื่อง ของการเปิดโอกาส ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสม ดุล นั่นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป อัน เนื่องมาจาก การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจน ไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัว อย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานนั้น ๆ มีส่วนเกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กับสังคม โดยตรง (Social Relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่ง ที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่า องค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น รับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของ

เหลือใช้หรือของเสีย การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคในทางการตลาด เป็นต้น

Herrick and Macaby (1995 : 63 – 67) ได้อธิบายหลักการสำคัญ ในการทำให้คนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ คือ

### 1. หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (The principle of security)

หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของคนงาน ที่ต้องการลดความหวาดกลัว หรือความวิตกกังวลต่าง ๆ อันเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน รายได้ ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้เพราะคนงานจะไม่สามารถเอาใจใส่ต่องานที่ทำได้อย่างเต็มที่ ถ้าหากต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงปลอดภัย ทั้งต่อภาวะทางร่างกาย และภาวะทางเศรษฐกิจ เช่น อันตรายจากสารเคมี อากาศเป็นพิษ หรือความวิตกกังวลต่ออันตรายใด ๆ อันเนื่องมาจากการทำงานนั้น นอกจากนี้ยังวิตกกังวล ต่อรายได้ที่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ ความมั่นคง ในการทำงานในระยะยาว กล่าวคือ ต้องการการคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ ตลอดจนมีความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

### 2. หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค (The principle of equity)

หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค เป็นการคุ้มครองให้คนงานได้รับผลตอบแทน จากการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลงานที่เขาสามารถทำได้ ไม่ว่าในแง่การบริการ หรือการผลิต ซึ่งจะแตกต่างกันไป ในแง่ของรายได้ระหว่างฝ่ายบริหารและคนงาน และการปันผลกำไร ให้แก่นายทุนอย่างเป็นธรรม หลักการนี้ จะสอดคล้องกับแนวคิดการแบ่งปันผลประโยชน์ กล่าวคือ คนงานควรได้รับการแบ่งปันผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน โดยเฉพาะ การทุ่มเทแรงกายหรือสติปัญญาในการทำงาน เพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญต่อบุคคล มากกว่าจะให้ความสำคัญเฉพาะตัวงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ นายจ้างจึงควรให้ความสนใจ ต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อทัศนคติที่ดีของคนงาน และส่งเสริมให้คนงานมีสุขภาพอนามัยที่ดี และมีความปลอดภัยในการทำงาน อันก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิต ให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

### 3. หลักปัจเจกบุคคล (The principle of individuation)

คนงานควรได้รับการกระตุ้น ให้มีพัฒนาการทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ฝีมือหรือความชำนาญงาน ตลอดจนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ทำนั้นด้วยตนเองได้ต่อไป หลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้คนงานรู้จักพัฒนาตนเอง และเรียนรู้เกี่ยวกับองค์การทั้งหมดมากที่สุดเท่าที่เขาต้องการ โดยให้คนงานมีโอกาสดำเนินการตัดสินใจด้วยตนเอง เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่นั้น ได้มากที่สุดตามขอบเขต กล่าวคือ สามารถวางแผนดำเนินการตามหน้าที่การงานของตนเองได้ ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจหรือการกำหนดรูปแบบการทำงานด้วยตนเองนี้ จะมีผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของคน

งาน ทั้งในแง่จิตใจและแง่วัตถุ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสุขภาพกายและจิตใจของคนงาน อันเป็นการเสริมสร้างให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และสุขภาพส่วนบุคคลในการทำงานด้วย

#### 4. หลักประชาธิปไตย (The principle of democracy)

หลักประชาธิปไตย ในการทำงาน เป็นการทำงาน เป็นการคำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือเครื่องจักรต่าง ๆ ในการทำงาน มากกว่าที่จะให้ความสนใจแต่เฉพาะตัวงานเท่านั้น แนวคิดของหลักการนี้ สอดคล้องกับหลักสิทธิเสรีภาพของประชาชน เรื่องสิทธิในการพูด หรือการแสดงความคิดเห็น ซึ่งในการทำงานควรได้รับเลือกมาจากกลุ่มคนงานโดยตรง

Petersen (1978 : 91) ความปลอดภัยในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เนื่องจากทุกครั้งที่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นในโรงงานย่อมส่งผลกระทบต่อบุคคลทุกฝ่าย คือ ฝ่ายองค์กร นายจ้าง และผู้ร่วมงาน

Westley (1979) ได้จำแนกคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 4 มิติ คือ

1. มิติเกี่ยวกับความไม่เสมอภาค (Inequity) ตามทัศนคติทางเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเสนอให้ใช้ความไม่พึงพอใจ การนัดหยุดงาน และการก่อวินาศกรรมเป็นตัวชี้วัด
2. มิติเกี่ยวกับความไม่มั่นคง (Insecurity) ตามทัศนะทางรัฐศาสตร์ ซึ่งเสนอให้ใช้ความรู้สึกวางเฉยหรือเฉยเมย การขาดงานและการลาออกจากงาน เป็นตัวชี้ขาด
3. มิติเกี่ยวกับอัญญาภาพหรือความแปลกแยก (Alienation) ตามทัศนะทางจิตวิทยา ได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกวางเฉยหรือเฉยเมย การขาดงานและการลาออกจากงาน เป็นตัวชี้วัด
4. มิติเกี่ยวกับการปลื้มตัว (Anomie) ตามทัศนะทางสังคมวิทยา ได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับการไร้ความหมาย การขาดงาน และการลาออกจากงานเป็นตัวชี้วัด

Lewin (1981) ได้เสนอตัวแบบและการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานในเชิงประจักษ์ โดยใช้ตัวชี้วัด เช่น

1. ค่าจ้าง
2. ผลตอบแทนของลูกจ้าง
3. ระยะเวลาการทำงาน
4. อาวุโส
5. ชนิดของการทำงาน
6. การปกครองตนเอง
7. ความเพียบพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
9. การควบคุมการทำงาน
10. การยกย่องนับถือ

Delamotte and Takezawa (1984) ได้แสดงมิติที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 มิติคือ

1. Traditional goals หมายถึง เรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสภาพการทำงาน ที่เป็นปัญหา มาช้านานแล้ว เช่น เรื่องชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ที่ควรได้รับการแก้ไข เพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน ที่ต้องการให้มีความยุติธรรมจากมุมมองทั้งในแง่บุคคลในองค์กรและกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม

2. Fair treatment at work หมายถึง ความต้องการของพนักงาน ที่ต้องการให้มีความยุติธรรม จากมุมมองทั้งในแง่บุคคลในองค์กร และกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม

3. Influence of decisions คือ การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจ อันเป็นการนำการพัฒนาบางอย่างมาใช้ เพื่อจุดประสงค์ในการลดความแปลกแยก ที่เนื่องมาจากการขาดอำนาจในการต่อรองของพนักงาน

4. Challenge of work content เป็นความสัมพันธ์ในอีกแง่หนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งก็คือ โอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพนั้น ๆ ของพนักงานนั่นเอง

5. Work life ชีวิตการทำงานเป็นการพัฒนาที่เน้นไปที่การทำงานของพนักงาน ที่เปรียบเสมือนกระบวนการที่ต้องดำเนินไปตลอดชั่วชีวิตของคน ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อครอบครัวและสังคมของพนักงาน

Cornell (1984 : 357) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบดังนี้ คือ ความพึงพอใจทั่วไป ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า และความเครียดทางกายภาพ ซึ่งสำหรับมิติของคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่เขาเสนอนี้ แตกต่างจากนักวิชาการท่านอื่น ๆ ที่พิจารณาจากมิติของความพึงพอใจของพนักงานเป็นส่วนใหญ่ แต่นักวิชาการท่านนี้ มองในมิติความเครียดของพนักงานในการทำงานด้วย

Huse and Cummings (1985 : 198 – 200) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973 : 11 – 21) แล้วนำมาประยุกต์ ปรับปรุงให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยแบ่งออกได้ เป็นลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรู้ว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงต่ออันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง

การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ในทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงาน มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์ และความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาค และความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิต ระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียด จากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์การ (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจ ที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และรับรู้ว่าจะมีการอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

บุญเจือ วงษ์เกษม (2529 : 29 – 30) ได้แบ่งส่วนประกอบ หรือมิติของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลกระทบต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้คนทำงานได้มีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณแต่ละคน เป็นส่วนสำคัญขององค์การ และมีส่วนช่วยเหลือ ต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์การ

3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคน มีส่วนร่วมในสังคมขององค์การ ไม่ว่าจะในแง่เป้าหมายขององค์การ ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมองค์การนั้น ๆ

4. ความก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลที่ได้รับมาจากการทำงาน รวมไปถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย ได้ใช้ความสามารถเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงาน และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลที่ได้มาจากการทำงาน

เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ขึ้น ฐานะ ซึ่งเป็นผล ที่ได้จากหน้าที่การงานรวมทั้ง ประโยชน์อื่น ๆ ที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ และยังรวมถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เหมาะสม และศักดิ์ของความเป็นคน ที่ทุกคนต้องการที่จะได้รับการปฏิบัติ แบบมีเกียรติศักดิ์ศรี ของความเป็นคนในทุกสถานการณ์

มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้าง (สุชาติ ศรีวรการ. 2531 : 115) ได้แก่

1. กฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด

2. กฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ดังนี้

2.1 สิทธิประโยชน์ในเรื่องเงินทดแทน ได้แก่ เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือ ผู้มีสิทธิ ในกรณีลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงาน หรือ โรคซึ่งเกิดตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือจากการทำงาน

2.2 สิทธิประโยชน์เรื่องเงินชดเชย ได้แก่ เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง

2.3 สิทธิประโยชน์ในเรื่องประกันสังคม ลูกจ้างจะได้รับสิทธิประโยชน์ ในด้าน การรักษาพยาบาล สำหรับการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย โดยมีใช้ เหตุเนื่องมาจากการทำงาน โดยได้รับค่าบริการทางการแพทย์ เงินทดแทนการขาดรายได้ ค่าทำศพ ตลอดจนการช่วยเหลือเงินค่าคลอดบุตร ฯลฯ

3. การคุ้มครองในเรื่องสภาพการใช้แรงงานโดยทั่วไป อัน ได้แก่ การคุ้มครองเกี่ยวกับ ลักษณะงาน เวลาในการทำงาน เวลาในการพักผ่อน วันหยุดและวันลา รวมทั้งค่าจ้างขั้นต่ำ

4. การคุ้มครองในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน เกี่ยวกับความปลอดภัยส่วนบุคคลและส่วนร่วมในการทำงาน เช่น การจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกัน อันตราย เครื่องมือเครื่องจักรในการทำงาน เป็นต้น

5. มาตรการด้านกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ในแง่การให้ความคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในการ รวมตัวเป็นองค์กรแรงงาน คือ สหภาพแรงงาน ในการแสดงบทบาทในการเรียกร้องสิทธิประโยชน์ และการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาให้สมาชิกมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

บุญแสง ชีระภากร (2533 : 7-12) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ องค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมที่เพียงพอ
2. ผลประโยชน์ที่เกื้อกูล
3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
4. ความมั่นคงในงาน
5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง
6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต

7. บุรณาการทางสังคม
8. การมีส่วนร่วมในองค์กร
9. ประชาธิปไตยในการทำงาน
10. เวลาว่างของชีวิต

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2538 : 38-39) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 17 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ปลอดภัยจากระบบความเข้มงวดในการควบคุม
5. งานที่มีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. ควบคุมตัวเอง งาน และสถานที่ทำงาน
9. มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง
10. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
11. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์อำนาจหน้าที่ในงาน
12. อำนาจหน้าที่ในงาน
13. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
14. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
15. มีอนาคตที่ดี
16. สามารถสัมพันธ์งานกับสภาพแวดล้อมภายนอก
17. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสนใจ ความชอบ และความคาดหวัง

บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ (2540 : 21) ได้กำหนดปัจจัยโดยตรงที่สำคัญ ๆ ที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

1. การคุ้มครองทางสังคม เป็นส่วนที่ครอบคลุมหลายเรื่อง นับตั้งแต่โครงสร้าง ความมั่นคงทางสังคม ไปจนถึงสวัสดิการทางด้านอนามัยสาธารณสุข กล่าวโดยสรุป นอกเหนือจากรายได้และค่าจ้างแล้ว ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อรายได้และสวัสดิการของแรงงาน จะเรียกว่า เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการคุ้มครองทางสังคม

2. การปรับปรุงเงื่อนไขในการทำงาน เป็นส่วนที่เกี่ยวกับ การยกระดับค่าจ้าง เปลี่ยนแปลงชั่วโมงการทำงาน และครอบคลุมไปถึงเรื่องอื่น ๆ โดยเฉพาะการลดอุบัติเหตุ และความเจ็บปวด อันเนื่องมาจากการทำงาน โดยเน้น โครงสร้าง ความปลอดภัยด้านอาชีพ นอกจากนี้ยังมีการ

ปรับปรุงเกี่ยวกับระบบการทำงานภายในองค์กร ให้มีลักษณะของมนุษยธรรมมากขึ้น

3. การปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน และสิ่งแวดล้อมในชุมชน ที่มีการเน้นเรื่องของการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งแวดล้อมของการทำงาน กับสิ่งแวดล้อมของชุมชนรอบ ๆ สถานที่ทำงานมากขึ้น

ปรีชา เปี่ยมพงษ์สานต์ (2535 : 21 –22) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน ดังนี้

1. การคุ้มครองทางสังคม (Social protection) ครอบคลุมหลายเรื่อง นับตั้งแต่โครงสร้างความมั่นคงทางสังคม ไปจนถึงสวัสดิการทางด้านอนามัยสาธารณสุข กล่าวโดยสรุปนอกเหนือจากรายได้และค่าจ้างแล้ว ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลเกี่ยวพันไปถึงรายได้และสวัสดิการของแรงงาน เรียกว่า เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการคุ้มครองทางสังคมที่สำคัญที่สุด โครงการหนึ่งของประเทศไทย

2. การปรับปรุงเงื่อนไขการทำงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับค่าจ้างและเปลี่ยนแปลงชั่วโมงทำงานและครอบคลุมไปถึงเรื่องอื่น ๆ อีกหลายเรื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการลดอุบัติเหตุและความเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน โดยเน้นโครงการสร้างความปลอดภัยทางด้านอาชีพ และการพัฒนาสาธารณสุขทางด้านอาชีพ นอกจากนี้ยังมีโครงการทดลองที่รู้จักกันภายใต้ชื่อว่า “คุณภาพของชีวิตการทำงาน” (Quality of working life) อันเป็นการปรับปรุงเกี่ยวกับระบบการทำงานภายใต้ต้องการให้มีลักษณะของมนุษยธรรมมากขึ้น

3. การปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานและสิ่งแวดล้อมชุมชน ในระยะหลัง ๆ ได้มีการเน้นเรื่องความเชื่อมโยงระหว่างสิ่งแวดล้อมของการทำงานกับสิ่งแวดล้อมของชุมชนรอบสถานที่ทำงานมากขึ้น

ชูชัย สมิทธิไกร. (2539 : 18 –21) กล่าวว่าในองค์กรโดยทั่วไป มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่หลายประการ ที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากร เช่น ค่าจ้างและประโยชน์ที่ได้รับ สภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กร ความก้าวหน้าและมั่นคง ซึ่งเป็นสิ่งที่มิบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นภาระหน้าที่ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ในด้านการดูแลบำรุงรักษาทางการเพิ่มพูนความรู้ และผลผลิตของพนักงานแต่ละคน การตรวจระบุปัจจัยซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน การออกแบบงานใหม่เพื่อให้งานมีความหมายต่อบุคคลมากขึ้น

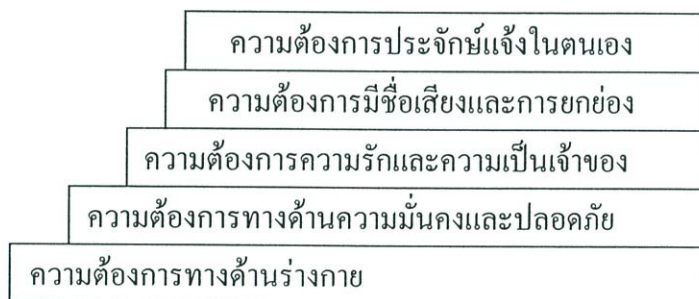
สุพิน เกษาคุปต์ (2536) ได้กล่าวถึง การเปลี่ยนแปลงบรรยากาศการทำงาน เพื่อให้มีการผสมผสานระหว่างปัจจัยด้านมนุษย์และเทคนิคขององค์กร ที่นำไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น การออกแบบงานจะสนใจความสัมพันธ์ระหว่างระบบเทคนิคกับระบบสังคมควบคู่กัน โดยกำหนดกระบวนการทำงานด้านเทคนิคให้ผู้ทำงานสามารถทำงานได้อย่างมีอิสระมากยิ่งขึ้นตลอดจนเปิดโอกาสให้พนักงานได้ควบคุมการทำงานของตนเองหรือให้กลุ่มเป็นตัวควบคุม

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2541) ได้กล่าวถึง นอกจากความต้องการในปัจจุบันแล้วบุคคลยังมีความต้องการในการเคลื่อนไหว ต้องมีการขับถ่าย มีการพักผ่อน ต้องการอากาศและอุณหภูมิที่พอเหมาะซึ่งองค์การก็ตอบสนองได้ โดยการเอื้ออำนวยให้มีสภาพการทำงานที่เหมาะสม มีเครื่องอำนวยความสะดวกตามสมควร รวมตลอดถึงการพยายามเอื้ออำนวยให้มีชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

การที่จะทำให้พนักงานแต่ละคน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานขององค์การ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องหาวิธีการชักนำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ได้สรุปทฤษฎีไว้ดังนี้

ทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของ Maslow (Maslow's Hierachy of Human need)

Maslow (ธงชัย สันติวงศ์. 2519 : 381 – 384) ได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์เป็นห้าขั้น เรียงลำดับตั้งแต่ความต้องการขั้นต่ำสุดจนถึงสูงสุด บุคคลชนวนขวายที่จะตอบสนองความต้องการของตนเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่อง กล่าวคือ เมื่อความต้องการขั้นต้น ๆ ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นที่อยู่ถัดไปจะเกิดขึ้นตามมา บุคคลจะมีความพึงพอใจในงาน ถ้าหากว่างานนั้น ๆ ให้การตอบสนองในสิ่งที่เขาต้องการได้ Maslow ได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้



ภาพที่ 2.1 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Hierarchy of Human Needs)

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ความต้องการทางเพศ ความต้องการทางร่างกายนี้ หากกล่าวในแง่องค์การธุรกิจอุตสาหกรรม อาจตอบสนองได้ด้วยค่าจ้างแรงงานที่เพียงพอแก่การครองชีพ การแจกชุดทำงาน การมีรถรับส่งพนักงาน เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความมั่นคงและปลอดภัย (Security and Safety needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านความมั่นคงและปลอดภัย เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย จิตใจและความสูญเสียทางเศรษฐกิจ และเมื่อพิจารณาในทัศนะของการปฏิบัติงานในองค์การแล้ว ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยหมายถึง การให้ความแน่นอนหรือการรับประกันต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน

การสร้างความปลอดภัยในการทำงานให้แก่พนักงาน และการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางด้านการเงินแก่พนักงานให้มากยิ่งขึ้น

### 3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belonging needs)

เป็นความต้องการที่เกิดขึ้น เมื่อความต้องการในสองขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการชนิดนี้คือ ความต้องการความรัก ความเข้าใจจากเพื่อน ความต้องการที่จะได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ และได้รับการยอมรับจากสมาชิกที่อยู่ในองค์กรนั้น ๆ เป็นต้น

### 4. ความต้องการมีชื่อเสียงและการยกย่อง (Esteem needs) จะรวมถึงการนับถือตนเอง

ความต้องการที่จะเป็นคนที่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ความเป็นตัวของตัวเอง รู้จักมีอำนาจ และต้องการที่จะประสบความสำเร็จ องค์กรประกอบต่าง ๆ ที่แสดงว่า ได้รับการยกย่องนับถือ เช่น สถานภาพการได้รับการยกย่อง การได้รับความสนใจ การได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น

### 5. ความต้องการประจักษ์แจ้งในตนเอง (Safe Actualization needs) เป็นความต้องการ

ที่จะแสดงออกซึ่งความสามารถของตนเอง องค์กรที่ดีควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสที่จะสนองความต้องการตามอุดมการณ์ของตนเองให้มากที่สุด ทั้งนี้เพื่อเป็นผลดีสำหรับทั้งฝ่ายพนักงานจัดการเอง โดยจะเปิดโอกาสให้เขาทำงานที่ยากที่สุด หรืองานในตำแหน่งที่สูงสุดเท่าที่ความสามารถของเขาจะเอื้ออำนวยให้

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยประสงค์จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้พนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ ภายในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากองค์ประกอบที่กล่าวมาทั้งหมด จะเห็นว่ามีสอดคล้องกันของเกณฑ์ในการบ่งบอกคุณภาพชีวิตการทำงาน แต่ผู้วิจัยเลือกใช้ตัวบ่งชี้หรือเกณฑ์การประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านของ Huse และ Cummings เพราะมีเนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตการทำงานค่อนข้างสมบูรณ์ และมีความเหมาะสมกับการนำมาใช้ในการวิจัย

## 2.2 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

### 2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (1974) ได้ให้นิยามของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ขอมอบในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่า เป็นของตนเช่นกัน

2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involment) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ตามความสามารถของตนอย่างเต็มที่

### 3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

Mowday et. al. (1982 : 27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนา และผลักดันให้บุคคลเต็มใจ ที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

Steers (1991 : 79) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมที่สอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับองค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

Miner (1992 :124) ได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดของ Mowday และคณะ โดยแบ่งแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้านคือ

1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavior Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กรในรูปของพฤติกรรมการแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวา คือ เมื่อคนเกิดความผูกพันต่อองค์กรจะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง คงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพ เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้นจากการที่เขาได้ลงทุนลงแรงไปในองค์กร และเป็นการยากหรือเป็นไปได้ที่จะเรียกการลงทุนส่วนนั้นกลับคืนมา

2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งต่างจากแนวคิดแรกที่เป็นผลเนื่องจากการเปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นมากกว่าคำนึงถึงความรู้สึกที่บุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะทำงานให้กับองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรได้

ภรณ์ กิรีติบุตร (2529 : 94) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร สามารถแยกออกได้เป็น 2 ลักษณะคือ ความผูกพันเป็นทางการ (formal attachment) ต่อองค์กรซึ่งแสดงออกโดย

การ ไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด และความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก (commitment) ซึ่งหมายถึง พนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้นิยามความหมายของ Steers เป็นแนวทางในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ซึ่ง Steers กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบ 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรในนิยามความหมายของ Steers ชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย

## 2.2.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

Steers and Porter (1983 : 441 – 451) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสามารถจัดเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ 4 กลุ่ม ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. ลักษณะของงานหรือบทบาทที่เกี่ยวข้องในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีการศึกษาพบว่า งานที่เพิ่มคุณค่าจะเพิ่มความผูกพัน บทบาทที่ชัดเจน และความสอดคล้องของบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

3. การออกแบบของค์การ โครงสร้างที่หลากหลาย มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ระดับของความเป็นทางการ ความมั่นใจในหน้าที่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีกรรมสิทธิ์ในการควบคุมตนเองของพนักงานในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4. ลักษณะและคุณภาพของประสบการณ์ในงานที่เกิดขึ้น ในช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร เช่น พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร พนักงานรู้สึกว่างการไว้วางใจที่จะดูแลความสนใจของพนักงาน ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และการที่ความคาดหวังของพนักงานสอดคล้องกับงาน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

Meyer et. al. (1993 : 539 – 540) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะอันเป็นองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. ความผูกพันตอบสนอง บุคคลจะผูกพันและคงอยู่กับองค์กรตราบนานเท่าที่ความคาดหวังและความพึงพอใจจากความต้องการพื้นฐานด้านประสบการณ์ในงาน ได้รับการตอบสนอง
2. ความผูกพันต่อเนื่อง บุคคลผูกพันต่อองค์กรเนื่องจาก ได้คำนวณเปรียบเทียบถึงสิ่งที่ได้ลงทุนไปกับองค์กรและการสูญเสียเมื่อต้องลาออก
3. ความผูกพันทางจิตใจ บุคคลผูกพันต่อองค์กรด้วยความรู้สึกรัก และรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ

Cherrington (1994 : 276) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากปัจจัยดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ที่มีอายุมาก และอายุอยู่ในองค์กรนาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในมากจะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ตลอดจนผู้ที่มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง
2. ลักษณะของงาน ได้แก่ การทำงาน ที่มีความสำคัญ การได้มีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูง และหากมีความขัดแย้งในบทบาทและสับสนในงาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง
3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ องค์กรที่มีการกระจายอำนาจ การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร และเห็นว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้

### 2.2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977 : 122 – 123) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร คือ

1. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จะแสดงส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรในระดับสูง
2. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงอยู่กับองค์กร เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่บุคคลเชื่อถือ
3. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันเป็นเสมือนหนึ่งเดียวกับองค์กรในระดับสูง จะเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น เนื่องจากมีความเชื่อว่างานของตนเป็นตัวเชื่อมไปสู่ การบรรลุเป้าหมายขององค์กร
4. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะเต็มใจใช้ความพยายามเพื่อองค์กร และขยายผลการทำงานไปสู่การมีผลงานในระดับสูง

Baron (1986 : 165) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานคือ

1. เมื่อใดที่ความรู้สึกผูกพันของพนักงานแต่ละคนมีระดับสูง อัตราการขาดงานและอัตราการออกจากงานต่ำ
2. ความผูกพันที่สูงจะมีผลทำให้บุคคลอยากค้นหางานอื่นน้อยลง
3. ความผูกพันในองค์การมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพยายามและคุณภาพในการทำงาน พนักงานที่มีความผูกพันต่อบริษัทของเขาจะมีความพยายามอย่างมากและเต็มใจลงทุนเพื่อบริษัท นั่นคือ ผลการปฏิบัติงานของพวกเขาจะดีขึ้น

ภรณ์ กীরติบุตร (2529 : 97) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การจะมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ
4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

## 2.3 อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ

ประเทศไทยนับเป็นผู้ผลิตและส่งออกอัญมณีและเครื่องประดับที่สำคัญประเทศหนึ่ง ของโลก โดยพัฒนาจากการเป็นศูนย์กลางการค้าพลอย การเจียรไนพลอย การเจียรไนเพชร และมาเป็นผู้ผลิตและส่งออกเครื่องประดับ “อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ” เป็นอุตสาหกรรมที่รวมเอาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับทุกประเภทรวมเข้าไว้ด้วยกัน และมักจะกล่าวถึงอุตสาหกรรมอัญมณีและอุตสาหกรรมเครื่องประดับควบคู่กันเสมอ เนื่องจากผลิตภัณฑ์ที่ผลิตได้ในทั้ง 2 อุตสาหกรรมก็คือเครื่องประดับสำเร็จรูปเช่นเดียวกัน

### 2.3.1 โครงสร้างของอุตสาหกรรม

อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่ทำการศึกษา ประกอบด้วยอุตสาหกรรมใหญ่ ๆ 3 อุตสาหกรรม คือ อุตสาหกรรมเจียรไนพลอย อุตสาหกรรมเจียรไนเพชร และอุตสาหกรรมเครื่องประดับเพชรพลอย (สุภัช สุภชลาศัย และ สุภมาศ พยัคฆพันธ์. 2539)

### 2.3.1.1 อุตสาหกรรมเจียรระไนพลอย

การเจียรระไนพลอยส่วนใหญ่โดยอุตสาหกรรมในครัวเรือนที่มีอยู่จำนวนมาก ที่อยู่กระจัดกระจายทั่วไปตามชนบทในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีศูนย์กลางการเจียรระไนอยู่ที่กรุงเทพฯและจันทบุรี การเจียรระไนพลอยอาศัยเครื่องมือเจียรระไนที่ไม่ซับซ้อนและมีราคาถูก ทำให้การลงทุนของต่างชาติหรือการลงทุนในลักษณะ โรงงานที่มีการลงทุนจึงมีอยู่น้อยมากในอุตสาหกรรมนี้

การส่งออกพลอยส่วนใหญ่ส่งออกโดย บริษัทตัวแทนออกของศุลกากร (Exporting Firms) และ บริษัทตัวแทนจัดจำหน่าย (Trading Firms) จะมีบางบริษัทเท่านั้นที่เป็นทั้งผู้ผลิตหรือเจียรระไนและเป็นผู้ส่งออก ซึ่งมักจะเป็นบริษัทร่วมทุนไทยกับต่างชาติ และได้รับการส่งเสริมการลงทุน จากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) บริษัทตัวแทนออกของศุลกากร (Exporting Firms) และ บริษัทตัวแทนจัดจำหน่าย (Trading Firms) นั้น เป็นบริษัทที่มีความรู้ความชำนาญในตลาดส่งออกเป็นอย่างดี และมีความรู้ ความสามารถในการตกลงต่อรองราคาพลอยในตลาดพลอย (ตลาดค้าพลอยที่สำคัญ คือ ตลาดจันทบุรีและตราด) บริษัทตัวแทนออกของศุลกากร (Exporting Firms) ต่างจาก บริษัทตัวแทนจัดจำหน่าย (Trading Firms) คือ บริษัทส่งออก (Exporting Firms) จะมีสินค้าคงคลัง (stock) พลอยอยู่ในบริษัท การขายพลอยจะอาศัยชื่อเสียงบริษัท ในการเชิญชวนให้ลูกค้าต่างชาติเข้ามาชมและซื้อพลอยที่บริษัท ในขณะที่ บริษัทตัวแทนจัดจำหน่าย (Trading Firms) จะไม่มีสินค้าคงคลัง (stock) พลอยในบริษัท แต่จะซื้อหรือจัดหาพลอยให้ลูกค้า เมื่อมีคำสั่งซื้อจากลูกค้าเท่านั้น ในบางกรณีที่ บริษัทตัวแทนออกของศุลกากร (Exporting Firms) และบริษัทตัวแทนจัดจำหน่าย (Trading Firms) ไม่มีหรือไม่สามารถหาพลอยได้ตรงตามความต้องการของลูกค้าก็จะอาศัยนายหน้า (Brokers) เป็นผู้จัดหาให้โดยนายหน้า (Brokers) นั้นจะได้รับค่านายหน้า (Commission) ตามราคาพลอย

### 2.3.1.2 อุตสาหกรรมเจียรระไนเพชร

การเจียรระไนเพชรเป็นอุตสาหกรรมโรงงานที่ต้องอาศัยเงินลงทุนสูง เนื่องจากต้องใช้เครื่องมือ หรือ อุปกรณ์ในการเจียรระไนที่ทันสมัย ซับซ้อนและมีราคาสูง (ส่วนใหญ่ต้องนำเข้าจากต่างประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น เยอรมัน อิตาลี และอังกฤษ) ผู้ผลิตหรือเจียรระไนเพชรในไทยยังมีอยู่ไม่กี่ราย เมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมเจียรระไนพลอย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นบริษัทต่างชาติหรือร่วมทุนกับต่างชาติ และได้รับหรือเคยได้รับการส่งเสริมการลงทุน จากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ทุกบริษัท โดยบริษัทเหล่านี้เป็นทั้งผู้นำเข้าเพชรดิบและผู้ส่งออกเพชรเจียรระไน ดังนั้นจำเป็นต้องเป็นบริษัทที่มีฐานะทางการเงินที่ดี และโดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องมีชื่อเสียง หรือประสบการณ์ในวงการค้าพลอยมาก่อน เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะทำให้ได้รับการคัดเลือกทำสัญญาซื้อเพชรดิบจาก De Beer ซึ่งเป็นผู้ขายปัจจัยการผลิต (supplier) เพชรดิบรายใหญ่ที่สุดในโลก

### 2.3.1.3 อุตสาหกรรมเครื่องประดับเพชรพลอย

ผู้ผลิตเครื่องประดับเพชรพลอยของไทยมีจำนวนมาก ซึ่งมีทั้งผู้ผลิตสำหรับตลาดภายในประเทศและผู้ผลิตสำหรับส่งออก ซึ่งผู้ผลิตสำหรับตลาดส่งออกนี้ จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีในการผลิตมากกว่าผู้ผลิตสำหรับตลาดภายในประเทศ ผู้ผลิตสำหรับส่งออกนี้แบ่งได้เป็น 2 กลุ่มคือ

1) ผู้ผลิตไทยที่พัฒนามาจากผู้ผลิตสำหรับตลาดภายในประเทศหรือ Gems Exporter หรือ Local Gems Traders

2) ผู้ผลิตที่ร่วมทุนกับต่างชาติ (มีประมาณร้อยละ 50 ของผู้ผลิตเพื่อส่งออกทั้งหมด) โดยหุ้นส่วนต่างชาตินี้มักจะเป็นผู้ผลิตอยู่แล้วในต่างประเทศ และลงทุนในไทยเพื่อเป็นฐานการผลิต ให้แก่บริษัทในเครือและ/หรือลูกค้าของตนในต่างประเทศ ส่วน ผู้ส่งออก (Exporters) ที่ไม่ได้เป็นผู้ผลิตก็จะอาศัยผู้รับเหมาช่วง (subcontractor) แต่ผู้ส่งออก (Exporters) เหล่านี้ก็ต้องมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมนี้มาก่อน เช่น ด้านวัตถุดิบ (พลอยหรือเพชร) ด้านการผลิตหรือการส่งออก และที่สำคัญคือต้องมีฐานการเงินที่ดี

### 2.3.2 กรรมวิธีการผลิต

กรรมวิธีการผลิตในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับอาจแบ่งแยกเป็น 3 ส่วนใหญ่ ๆ ดังนี้ (ชโยคม สรรพศรี. 2542)

#### 2.3.2.1 การขุดหาอัญมณีหรือการนำเข้าอัญมณีและโลหะมีค่า

การขุดหาอัญมณีพลอยเป็นขั้นตอนแรก ที่จะได้มาซึ่งวัตถุดิบในการผลิต กรรมวิธีการขุดพลอยจะมี 2 วิธี

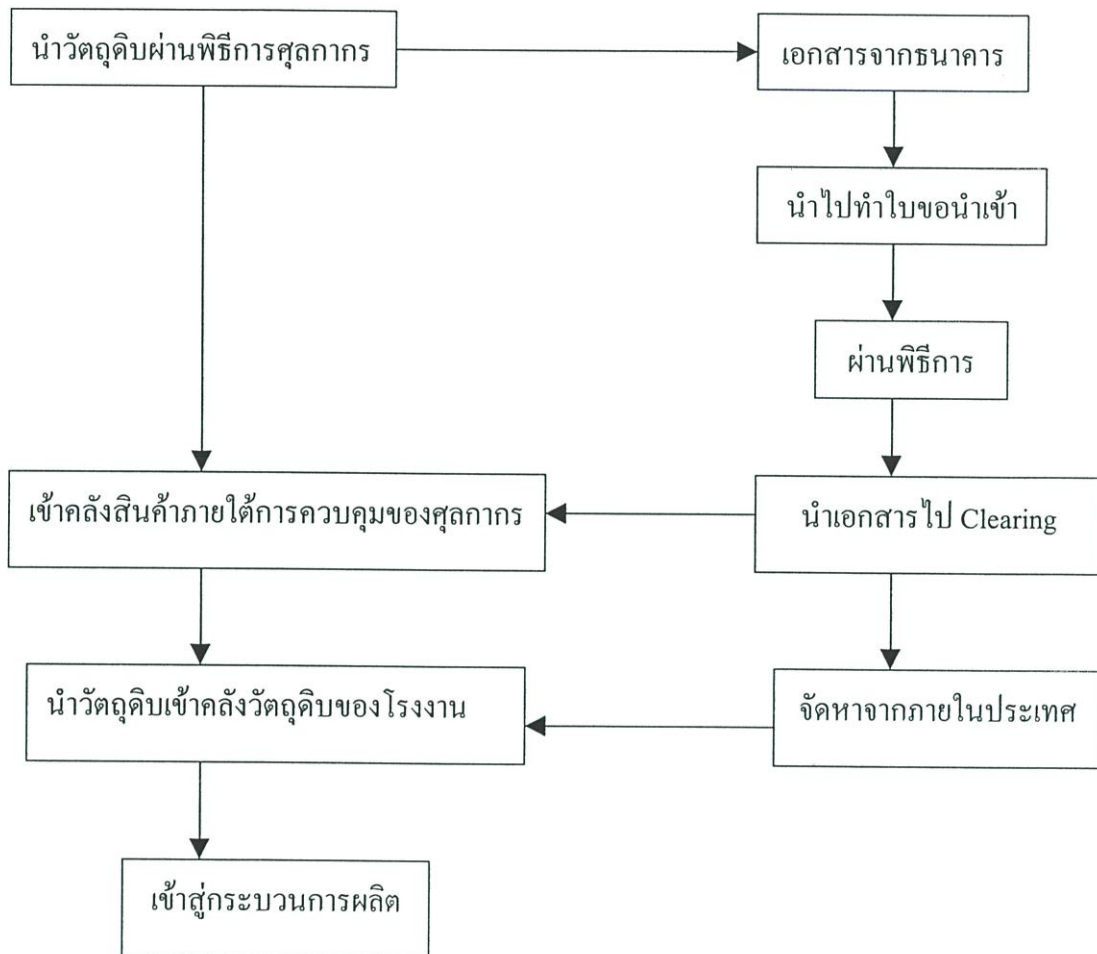
1) การขุดแบบบ่อพลอย เป็นการขุดแบบดั้งเดิมโดยการขุดดินให้ลึกจนถึงชั้นดิน ที่มีพลอยปนอยู่กับหินและกรวด แล้วนำดินที่มีหินและกรวดปนอยู่มาเลือกหาพลอย โดยใช้น้ำช่วยในการเอาดินออก

2) การขุดแบบเหมืองพลอย จะเป็นการขุดหาพลอยโดยใช้เครื่องทุ่นแรง อันได้แก่ รถแทรกเตอร์ เครื่องสูบน้ำ เครื่องฉีคน้ำ สายคูดและฉีดแร่ เป็นต้น

พลอยที่พบมากในประเทศไทย ได้แก่ ทับทิม ไพลิน แต่ในปัจจุบัน พลอยมีไม่เพียงพอกับความต้องการภายในประเทศ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องนำเข้าจากต่างประเทศเป็นส่วนใหญ่ เพื่อนำมาเจียรไนและทำเครื่องประดับต่อไป

ส่วนเพชรนั้นในปัจจุบัน ประเทศไทยต้องนำเข้ามาจากต่างประเทศทั้งหมด ซึ่งมีตัวแทนนำเข้าในประเทศไทยโดยเฉพาะ จากบริษัท De Beers ส่วนไข่มุกประเทศไทยมีการเพาะเลี้ยงหอยมุกในบางส่วน แต่ส่วนใหญ่จะมีการนำเข้าจากต่างประเทศ นอกจากนี้โลหะมีค่าอันได้แก่ โลหะทองคำ เงิน ทองคำขาว ก็ต้องนำเข้าจากต่างประเทศเกือบทั้งหมด

สำหรับวัตถุดิบที่ต้องนำเข้ามาจากต่างประเทศเพื่อเข้าสู่กรรมวิธีการผลิต ต้องผ่านพิธีการศุลกากรหรือเข้าสู่คลังสินค้า ภายใต้การควบคุมของกรมศุลกากร



ภาพที่ 2.2 การนำวัตถุดิบผ่านพิธีการศุลกากร

ที่มา : ชโยดม สรรพศรี. 2542

### 2.3.2.2 การเผาหรือหุงพลอย

พลอยมีหลายชนิด มีสีหลากสี ทั้งที่ไร้สีไปจนกระทั่งมีสีดำ หรือหลายสีปะปนกัน ในก้อนเดียวกัน โดยทั่วไปพลอยสีมีความใส มีน้ำ หรือมีไฟงาม แข็ง ทนทานต่อการขีดขูด และสึกกร่อน เป็นสิ่งที่หาได้ยากและมีสีสวยงามขนาดพอเหมาะที่จะนำมาทำเครื่องประดับ พลอยมีราคามากน้อยขึ้นอยู่กับชนิด ความนิยมนิยมและคุณภาพของพลอยเหล่านั้น

เพชร (Diamond) เป็นธาตุอโลหะในกลุ่มคาร์บอน มีความแข็งแกร่งเป็นเลิศ คุณค่าหรือราคาของเพชรขึ้นอยู่กับ น้ำหนักกะรัต ความบริสุทธิ์ สี และการเจียรไน

โดยทั่วไปคุณค่าของอัญมณีวัดได้จากความแข็ง สี ความใสสมบูรณ์(clarity) ความสว่าง การส่องแสง และการหามาได้ยาก

การเผาหรือหุงพลอยเป็นการเพิ่มคุณค่าของพลอยวิธีหนึ่ง โดยเร่งพลอยให้แสดงสี ออกมาเร็วขึ้นและคุณภาพจะคงที่ตลอดไป นับว่าเป็นการใช้เทคโนโลยีเข้าช่วย โดยไม่ต้องรอธรรมชาติที่ต้องใช้เวลานับล้านปี ความรู้เรื่องนี้เป็นมรดกตกทอดกันมาตั้งแต่โบราณนับร้อยปี และเป็นความลับของการประกอบอาชีพที่ทำให้ประเทศไทยได้เปรียบประเทศอื่น ๆ ในโลก

กรรมวิธีในการเผาหรือหุงพลอยนั้นใช้ความร้อนทำให้แร่ธาตุหลัก ตลอดจนพวกธาตุ หรือแร่ที่เป็นมลทินในเนื้อพลอย จัดเรียงตัวใหม่ พลอยจึงใสขึ้น รวมทั้งมีการเปลี่ยนสี หรือเกิดสี ขึ้นใหม่ การเพิ่มคุณภาพพลอยด้วยวิธีนี้ เป็นที่ยอมรับของตลาดค้าพลอยทั่วโลก เพราะคุณภาพของ ทนถาวร การพัฒนาการเผาพลอยมีจนถึงขั้น พบสารเคมีบางชนิดที่สามารถประสานรอยร้าวของ เนื้อพลอย ส่วนการพิจารณาว่าพลอยเม็ดใดเมื่อนำมาเผาแล้วจะได้สีที่ต้องการหรือไม่นั้น ต้องอาศัย ความชำนาญและประสบการณ์ ดังนั้นจึงเกิดความเสี่ยงสำหรับผู้ที่ไม่ชำนาญหรือไม่มีประสบการณ์ ในการเผาพลอย เพราะนอกจากจะไม่ได้พลอยที่สวยงามมากขึ้นแล้ว ยังทำให้พลอยเม็ดนั้น เสี่ยราคาไป

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเผาพลอย มีทั้งใช้ไฟฟ้า ถ่านหิน น้ำมัน และก๊าซ ซึ่งจะใช้ กับพลอยต่างประเภทกัน เช่น พลอยแดงเผาด้วยเตาไฟฟ้า พลอยไพฑูริย์เผาด้วยเตาก๊าซหรือเตาไฟฟ้า พลอยกิวต้าเผาด้วยถ่านหินหรือก๊าซ เป็นต้น ส่วนระยะเวลาและอุณหภูมิที่ใช้เผา ขึ้นอยู่กับคุณ ลักษณะของพลอยแต่ละชนิด และแต่ละแหล่งกำเนิด นอกจากนี้ การทราบถึงแหล่งกำเนิดของ พลอยในการเผาพลอยนั้นเป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากพลอยจากต่างบ่อกัน กรรมวิธีในการเผาจะต่างกัน

### 2.3.2.3 การเจียรระไนและขัดเงาอัญมณี

พลอยดิบที่ขุดได้หรือนำเข้ามา จะถูกคัดเลือกโดยแยกประเภท ตรวจสอบความแข็ง คุณภาพและลักษณะของน้ำและสี แล้วนำพลอยนั้นไปล้างให้สะอาดก่อน จึงนำพลอยนั้นไปเผาเพื่อ ให้สีของพลอยสวยขึ้น จึงนำมาเจียรระไน โดยในการเจียรระไนนั้นต้องมีการพิจารณาลักษณะแนว ผลึกและตำหนิต่าง ๆ ในเนื้อพลอย เพื่อกำหนดการวางเหลี่ยมมุม (Grinding) ในการเจียรระไน เพื่อให้ สามารถส่งประกายและสะท้อนแสงให้มากที่สุด เพราะถ้าผิดมุมอาจทำให้ความสวยงามของพลอย ลดน้อยลง นอกจากนี้อาจมีการกลบเกลื่อนตำหนิในเนื้อพลอย เพื่อรักษาน้ำหนักของพลอยให้มากที่สุด

ในการเจียรระไนอัญมณี ต้องอาศัยทั้งความรู้ทางวิทยาศาสตร์และความรู้ทางศิลปะ และเมื่อเจียรระไนอัญมณีให้เป็นตามรูปแบบที่ต้องการแล้ว ก็จะนำไปขัดเงา (Polish) ให้เป็นเงาทุก ๆ เหลี่ยม อัญมณีที่มีความแข็งแรงมาก จะเจียรระไนได้สวยงามกว่าอัญมณีที่มีความแข็งแรงน้อย รูปแบบการ เจียรระไนอัญมณีซึ่งเป็นที่นิยมอยู่ 8 รูปแบบ

ตารางที่ 2.1 รูปแบบการเจียรไนอัญมณีซึ่งเป็นที่นิยม

รูปแบบ	ลักษณะการเจียรไน	ประเภทอัญมณีที่ใช้
1.เหลี่ยมเพชร (Brilliant Cut)	-วงกลมมี 56 เหลี่ยม ด้านหน้า 32 หลัง 24 และหน้ากระดาน	-เพชร ทับทิม มรกตและอัญมณีที่มี ขนาดตั้งแต่ 5 สตางค์ขึ้นไป
2.เหลี่ยมกุหลาบ (Rose cut)	-วงกลม 16 เหลี่ยม ด้านหน้า 8 ด้าน หลัง 8	-อัญมณีที่มีขนาดตั้งแต่ 5 สตางค์ ลงมา
3.สี่เหลี่ยมตัดมุม (Step Cut)	-สี่เหลี่ยมจัตุรัสหรือสี่เหลี่ยมผืนผ้า	-อัญมณีที่มีสีใส เช่น ทับทิม บุษราคัม มรกต
4.หลังเบี้ย (Cabochoon Cut)	-ฐานแบนหรือนูนไม่ต้องตัดเหลี่ยม	-อัญมณีที่มีสีทึบ เช่น หยก พลอยสตาร์ โอปอล ทับทิม
5.มาตี (Marquise Cut)	-คล้ายสี่เหลี่ยมข้าวหลามตัดแต่ว่า ปลายมนในด้านกว้าง และปลายแหลมในด้านยาว	- เหมาะกับอัญมณีทุกประเภท
6.สี่เหลี่ยมข้าวหลามตัด (Wedge Cut)	-สี่เหลี่ยมข้าวหลามตัด	
7.รูปไข่ (Oval Cut)	-รูปไข่	
8.ผลแพร์ (Pear Cut)	-แบบผลแพร์	

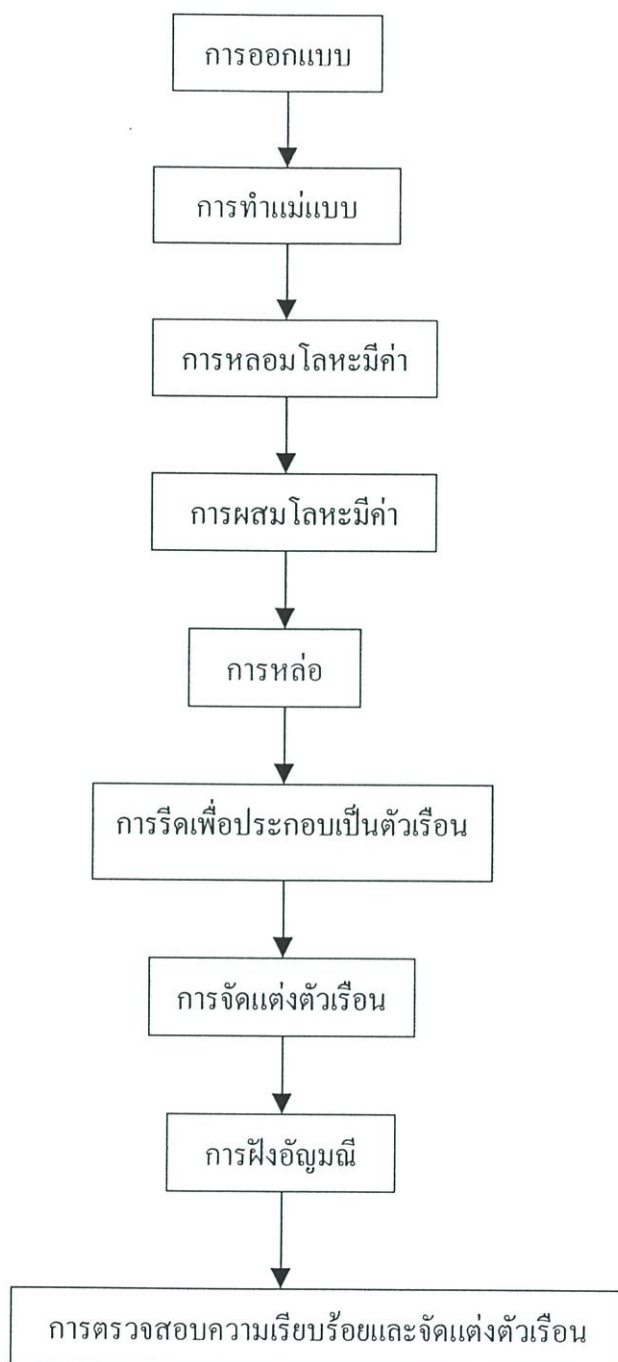
ที่มา : บริษัทจัดการอุตสาหกรรม จำกัด. เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2534

#### 2.3.2.4 การนำเอาอัญมณีมาทำเครื่องประดับแท้

การนำเอาอัญมณีมาประกอบตัวเรือนซึ่งเป็นโลหะมีค่า อันได้แก่ โลหะทองคำ เงิน ทองคำขาว (Platinum) ต้องใช้ศิลปะในการออกแบบ การใช้สี สัน ความละเอียดประณีต ในการคัดเลือกขนาด ความใกล้เคียงของสี ตลอดจนการประกอบอัญมณีลงในตัวเรือน ซึ่งการผลิตตัวเรือนเครื่องประดับมี 2 วิธี ดังนี้

1) การผลิตด้วยมือ ต้องอาศัยทักษะฝีมือและความชำนาญสูงมักใช้กับตัวเรือนที่มีการออกแบบพิเศษ หรือในกรณีปริมาณการผลิตที่น้อยไม่คุ้มกับต้นทุนการผลิตจากเครื่องจักร

2) การหล่อ มักจะใช้กับตัวเรือนที่มีการออกแบบที่ไม่ยุ่งยาก และปริมาณการผลิตมาก



ภาพที่ 2.3 ขั้นตอนการผลิตเครื่องประดับด้วยวิธีการหล่อ

ที่มา : อัจฉี อ่าวสาคร. 2539

สิ่งสำคัญในการผลิตเครื่องประดับคือ การออกแบบซึ่งแม้แต่ประเทศไทยยังมีความสามารถไม่ทัดเทียมกับประเทศยุโรป และสหรัฐอเมริกา แต่ถ้าในระดับกลุ่มประเทศอาเซียนแล้วไทยยังมีความสามารถเหนือกว่ามาก

## 2.4 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

### นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจัดตั้งขึ้นเพื่อสนองนโยบายตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520-2524) ซึ่งกำหนดให้มีการกระจายการพัฒนาอุตสาหกรรมออกไปสู่ภูมิภาคต่าง ๆ และเพื่อสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) ซึ่งเน้นให้มีการพัฒนาเมืองหลักและเมืองรองของภาคต่าง ๆ การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (กนอ.) จึงได้มีโครงการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือขึ้น ที่จังหวัดลำพูน เนื่องจากมีความเหมาะสมหลายประการ เช่น มีความพร้อม ในด้านสาธารณูปโภค แรงงาน วัตถุประสงค์ทางการเกษตร ระบบสื่อสาร และการคมนาคม จึงได้มีการพัฒนาพื้นที่ริมถนน ทางหลวงหมายเลข 11 ช่วงกิโลเมตรที่ 69 - 70 (ลำปาง - เชียงใหม่) ตำบลบ้านกลางและตำบลมะเขือแจ้ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ซึ่งมีพื้นที่ 1,788 ไร่เศษ โดยเริ่มก่อสร้างเมื่อเดือนเมษายน 2526 และแล้วเสร็จในเดือนมีนาคม 2528 ใช้เงินลงทุนทั้งสิ้น 358 ล้านบาท แบ่งการใช้พื้นที่เป็นดังนี้

ตารางที่ 2.2 แสดงการใช้พื้นที่ของนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

ประเภทของการใช้พื้นที่	จำนวนที่ดิน(ไร่)	ร้อยละ
1. พื้นที่เขตอุตสาหกรรม	1,135	64.03
- พื้นที่เขตอุตสาหกรรมทั่วไป	351	19.63
- พื้นที่เขตอุตสาหกรรมส่งออก	802	44.85
2. พื้นที่เขตพาณิชยกรรม	78	4.36
3. พื้นที่เขตที่พักอาศัย	28	1.57
4. พื้นที่สำหรับสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ	529	29.59
รวม	1,788	100.00

ที่มา : การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. 2545

ปัจจุบันมีโรงงานที่เปิดดำเนินการแล้ว จำนวน 67 โรงงาน โดยมีประเภทของอุตสาหกรรมดังนี้

1. อุตสาหกรรมผลิต/ประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ 23 โรงงาน หรือ 31.89%
2. อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนและอุปกรณ์ 14 โรงงาน หรือ 20.29%
3. อุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร 2 โรงงาน หรือ 2.90%
4. อุตสาหกรรมเครื่องหนัง 3 โรงงาน หรือ 5.80%
5. อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม 11 โรงงาน หรือ 20.29%

6. อุตสาหกรรมแปรรูปไม้ 2 โรงงาน หรือ 2.90%
7. อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเทียม 6 โรงงาน หรือ 8.70%
8. อุตสาหกรรมก่อสร้าง 2 โรงงาน หรือ 2.90%
9. อุตสาหกรรมอื่น ๆ (ผ้าไหม, ตาข่ายลวดถัก, 3 โรงงาน หรือ 4.35% ถ่านหินอัดแท่ง)

รวม 67 โรงงาน หรือ 100.00%

จำนวนแรงงาน (สำรวจ ณ วันที่ 30 กันยายน 2544) 33,921 คน ชาย 9,697 คน หญิง 24,224 คน  
มูลค่าเงินลงทุน (สะสม) (ปี 2543) ประมาณ 42,438.58 ล้านบาท (เฉพาะโรงงานที่เปิดดำเนินการ  
กิจการแล้ว)

มูลค่าการส่งออก (ปี 2542) ประมาณ 27,817 ล้านบาท (ปี 2543) 40,105.682 ล้านบาท (การ  
นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ. 2545.)

## 2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.5.1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เป็นสิ่งที่สร้างความมั่นคงให้แก่ตัวพนักงาน และองค์กรใน  
การทำงาน และยังส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองในด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจ ของประเทศ  
ได้ ดังมีผู้ศึกษางานวิจัยดังต่อไปนี้ คือ

วอลตัน (Walton. 1973) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ใช้แรงงานอุตสาหกรรม  
พบปัญหาว่าความต้องการมาตรฐานการดำรงชีวิตของบุคคลในสังคมยุคอุตสาหกรรมสูงขึ้น แต่รูป  
แบบงานไม่ตอบสนองความต้องการนั้น ๆ เนื่องจากผู้ประกอบการสนใจแต่เฉพาะการพัฒนาด้าน  
เทคโนโลยี และเศรษฐกิจ ไม่คำนึงที่จะตอบสนองความคาดหวังของผู้ใช้แรงงาน เช่น ความคาด  
หวังด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ระดับการศึกษาที่สูงขึ้น การพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง  
 เป็นต้น บุคคลเหล่านี้จึงเกิดภาวะความแปลกแยก การขาดงานและการลาออกจากงานตามมา

ทวิศรี กรีทอง (2529 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรร  
กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข  
สุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง พยาบาล  
วิชาชีพที่มีคู่สมรสแล้ว มีคุณภาพชีวิตสูงกว่าพยาบาลที่เป็นโสด คุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพไม่  
มีความแตกต่างกันในเรื่องอายุ ประสบการณ์และตำแหน่ง อายุและขนาดของโรงพยาบาล ไม่มี  
ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ

พิไลสรร แดงสอาด (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของคนงาน  
ประจำเรือ โดยทำการศึกษากับคนประจำเรือ 2 ระดับ คือ ระดับเจ้าหน้าที่ประจำเรือและลูกเรือที่  
ทำงานเดินเรือทะเลระหว่างประเทศ ผลการศึกษาพบว่า คนประจำเรือส่วนใหญ่ มีอายุโดยเฉลี่ยสูง

กว่ามาตรฐาน ในเรื่องอายุคนประจำเรือของมาตรฐานแรงงานสากล สำหรับสภาพการจ้างงานคนประจำเรือเกือบทั้งหมด ได้รับการจ้างโดยการทำสัญญาจ้าง ที่มีเกือบครึ่งหนึ่งต้องทำงานทุกวัน สัปดาห์ละ 7 วัน มีชั่วโมงการทำงานวันละ 8 ชั่วโมง แล้วยังต้องทำงานล่วงเวลาอีก วันละ 3 – 4 ชั่วโมง ไม่ได้สิทธิการหยุดในวันหยุดตามประเพณี ในด้านทัศนคติของคนประจำเรือ ที่มีต่อสภาพการจ้างงานและการทำงาน พบว่า คนประจำเรือส่วนใหญ่มีความเห็นว่า สภาพการจ้างงาน สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานมีความเหมาะสม ที่เห็นว่าไม่เหมาะสมเฉพาะในเรื่อง สิทธิวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และบริการเพื่อการพักผ่อน จากผลการศึกษา สรุปว่า เมื่อพิจารณาตามมาตรฐานแรงงานสากลและมิติคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ปรากฏว่า คนประจำเรือทั้งสองระดับ แม้จะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกันมากนัก แต่คุณภาพชีวิตการทำงานที่ปรากฏยังไม่เป็นที่น่าพอใจ เนื่องจากแรงงานกลุ่มนี้ยังไม่มีความมาตรฐานการทำงานที่แน่นอน ไม่ได้รับการคุ้มครองดูแล รวมทั้งการส่งเสริมให้มีสภาพความเป็นอยู่และสภาพการทำงานที่ดี

**สุทิน สายสงวน (2533 : บทคัดย่อ)** ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร ที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอภาคใต้ โดยให้คุณภาพชีวิตการทำงาน วัดจากมิติด้านความพึงพอใจในการทำงานกับมิติสุขภาพจิตในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าความขัดแย้งทางบทบาท ความคลุมเครือทางบทบาท และความเสียเปรียบสัมพันธ์มีความสัมพันธ์เชิงลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งสองมิติ แต่ความก้าวหน้าทางสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งสองมิติ

**สุจินดา อ่อนแก้ว (2537 : บทคัดย่อ)** ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสหวิทยาลัยทวารวดี ผลการวิจัยโดยรวมพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสหวิทยาลัยทวารวดีอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณา คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ตามองค์ประกอบ 8 ด้าน โดยภาพรวม พบว่า รายการที่มีผู้ระบุไว้สูงสุดในแต่ละด้านคือ 1) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอได้แก่ อาจารย์ที่จะไม่เปลี่ยนงาน 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ได้อยู่ในระดับที่ปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคลได้แก่ การให้การสนับสนุน และการส่งเสริมการพัฒนาความสามารถ 4) ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ การส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และการทำงานที่มั่นคง 5) ด้านบูรณาการทางสังคม ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความรู้ความสามารถ 6) ด้านธรรมเนียมในองค์กร ได้แก่ มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ได้แก่ อาจารย์พอใจกับการใช้เวลาเพื่อทำงาน ครอบครัว สังคม และการมีเวลาส่วนตัว 8) ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนในด้านวิชาการ

**กัลยา ดิษฐ์เจริญ** (2538 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรมขนาดกลางเขตกรุงเทพมหานคร โดยทำการศึกษา เฉพาะมิติความพึงพอใจในการทำงาน 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทนหรือรายได้ และปัจจัยจูงใจกับปัจจัยกัณหหลังประชากร ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรมขนาดกลางเขตกรุงเทพมหานครจะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

**ศรีเพ็ญ เดชนะ** (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงโอกาสการได้รับการศึกษาของผู้ใช้แรงงานในนิคมอุตสาหกรรม พบว่ามีระดับการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ถึง มัธยมศึกษาปีที่ 3 เท่านั้น และสภาพการทำงานยังไม่เอื้อให้ผู้ใช้งานมีโอกาสได้พัฒนาความรู้และทักษะ ส่งผลให้โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานมีจำกัด

**อโณทัย ภูวนวิทยาคม** (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการป้องกันอุบัติเหตุและจัดการด้านความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรมเขตภาคเหนือตอนบน พบว่าโรงงานส่วนใหญ่ไม่มีค่าใช้จ่ายด้านความปลอดภัย การจัดซื้ออุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลมีน้อย ไม่มีการตรวจสุขภาพผู้ใช้งานก่อนบรรจุงาน ผู้ใช้งานได้รับข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยน้อยมาก

**นภพงษ์ โรหะทัศน์** (2538: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการเข้า-ออกงาน ของผู้ใช้งานในโรงงานอิเล็กทรอนิกส์ เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่า จำนวน 9 บริษัท มีอัตราการเข้า-ออกงานร้อยละ 3 ถึง 5 จำนวน 3 บริษัท มีอัตราการเข้าออกงานมากกว่าร้อยละ 9

**มาชากิ โอชิยาม่า** (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มเพื่อนของคณงานในนิคม ฯ มีความเหนียวแน่น มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีการพูดคุยกันหลายด้าน การเกิดขึ้นของกลุ่มส่วนใหญ่เกิดจากความสัมพันธ์ที่เริ่มจากกลุ่มเล็กและมาประกอบขึ้นเป็นความสัมพันธ์ระดับกลุ่ม ในแง่ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเกือบทั้งหมดสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

**อักษร ดำรงสุกิจ** (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ศึกษาเฉพาะกรณีกุ่มบริษัทมินิแบ (ประเทศไทย) โรงงานบางปะอิน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 220 คน พบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงาน คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ในการพิจารณาในมิติย่อย พบว่า ความยุติธรรมและความเสมอภาคในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการมีความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและอายุของพนักงาน

**ปาริชาติ ชีระวิทย์** (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นพนักงานจำนวน 341 คน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ พนักงานที่รับรู้งานหนัก จะมีความเครียดมากกว่าพนักงานที่รับรู้ในเรื่องปริมาณงานว่าไม่หนักในด้านต่างๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.07-0.0001 พนักงานที่มีความคลุมเครือในบทบาทจะมีความเครียดด้านต่างๆ มากกว่าพนักงานที่ไม่มีความคลุมเครือในบทบาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.03-0.006 พนักงานที่มีความขัดแย้งในบทบาท จะมีความเครียดด้านต่างๆ มากกว่าพนักงานที่ไม่มีความขัดแย้งในบทบาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001-0.0001 พนักงานที่มีอายุมากกว่า 24 ปี มีคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่ดีกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 24 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีการศึกษาเทียบเท่าหรือสูงกว่าอนุปริญญา มีคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนปลายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และคุณภาพชีวิตโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัวดีกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.0001 พนักงานที่มีความขัดแย้งในบทบาทจะมีความคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่ดีกว่าพนักงานที่ไม่มีความขัดแย้งในบทบาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความเครียดมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตของพนักงาน ในด้านต่างๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05-0.0001

**กวนัย น้อยวงศ์** (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท มินิแบไทย จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานปฏิบัติการจำนวน 365 คน พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน

**สฤณี สิงหวรวงูร** (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) กับพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเลือกศึกษาตัวแปร ซึ่งประกอบด้วยประเภทธนาคาร และปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทของงานที่ทำ ตำแหน่งงานและเงินเดือน ตัวแปรตามคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน 6 ด้าน ได้แก่ สิ่ง

แวดล้อมในการทำงาน ที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและมั่นคง ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม การส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการยกย่องนับถือ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานของทั้งสองธนาคาร มีค่าเฉลี่ยคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และแตกต่างกันอยู่ 2 ด้าน คือด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและมั่นคง และด้านค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 พบว่าปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ด้านอายุ ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานที่ทำ และเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5

### 2.5.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

Meyer et. al. (1993) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและต่ออาชีพ : ศึกษาและทดสอบสามองค์ประกอบของแนวคิด ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนพยาบาลของมหาวิทยาลัยควีนจำนวน 336 คน และพยาบาลรัฐออนตาริโอ ประเทศแคนาดา จำนวน 603 คน โดยวัดความผูกพันสามองค์ประกอบ คือ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความผูกพันด้านการลงทุน ความผูกพันด้านความรับผิดชอบ พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันด้านความรู้สึกรัก แต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันด้านความรับผิดชอบ ระยะเวลาเรียนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันด้านความรู้สึกรักและด้านความรับผิดชอบ แต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันด้านการลงทุน ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก และด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ ความผูกพันด้านการลงทุนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจคงอยู่ ระดับความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันด้านความรู้สึกรักและด้านความรับผิดชอบ แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันด้านการลงทุน ความผูกพันทั้งสามแบบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเข้าร่วมกิจกรรม ความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่ออาชีพ สามารถพยากรณ์การเข้าร่วมกิจกรรม ความตั้งใจลาออก ความจงรักภักดี การขาดงาน ความเฉื่อยชา การช่วยเหลือผู้อื่นและการบริหารเวลา

Liou (1995) ได้ทำการศึกษา เรื่องความเข้าใจเรื่องความผูกพันของพนักงานในองค์กร ธารณะ : ศึกษากรณีศูนย์คุมประพฤติวัยรุ่น กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในศูนย์กลางคุมประพฤติวัยรุ่นสหรัฐอเมริกา พบว่า ตัวแปรความคลุมเครือในบทบาท ความเชื่อมั่นในหัวหน้างาน การปฐมนิเทศ ความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในงาน ความเชื่อมั่นในองค์กร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กร โดยความเชื่อถือในองค์กร

**จิรวรรณ หาดทรายทอง (2539 : บทคัดย่อ)** ศึกษาถึง ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานการประสานนครหลวงสำนักงานใหญ่ เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานการประสานนครหลวงมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมแล้ว อยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ประเด็นความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและ ประเด็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนประเด็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร อยู่ในระดับสูง และความแตกต่างเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ การสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และระดับตำแหน่ง) ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร แต่ความแตกต่างเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน (ความสำคัญของคนต่อองค์กร การความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร) ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร

**ชลดา ลิทธิสุวรรณ (2539 : บทคัดย่อ)** ศึกษาถึง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์ การพัฒนาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า เจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชน ในเขต กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และไม่พบว่าลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ที่ได้ จากการทำงานในองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

**รัชดาภรณ์ เด่นพงศ์พันธุ์ (2539 : บทคัดย่อ)** ศึกษาถึงความสัมพันธ์ ระหว่างแรงจูงใจใน การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานของกลุ่มบริษัทธุรกิจเอกชน ที่ดำเนินการเกี่ยว กับการนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ สถานภาพกา สมรส ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน โบนัสและค่าตอบแทนอื่น ๆ มีความ สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเพศ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การเข้ารับการศึกษา ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจูน และด้านปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูก พันต่อองค์กร อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และมีตัวแปร 5 ตัว ที่สามารถ พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ แรงจูงใจในการ ทำงานด้านปัจจัยค่าจูนทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานและความรับผิดชอบ และปัจจัย ส่วนบุคคล 1 ด้าน คือ ระยะเวลาทำงาน ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 5 ตัวนี้ มีความสัมพันธ์กับความผูก พันต่อองค์กร โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.7954 ( $r=0.7954$ ) และสามารถอธิบายความ แปรผันของความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 63.26

**สรายุทธ ปฏิมาประกร (2541 : บทคัดย่อ)** ศึกษาถึงความสัมพันธ์ ระหว่างความพึงพอใจ ในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลมแห่งหนึ่ง ในจังหวัด

ปทุมธานี พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และยังพบว่าพนักงานที่มีอายุ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, 0.001 และ 0.01 ตามลำดับ และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่าง 0.02 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ( $r=0.631$ )

**พรรณษา ใจชุ่มชื่น** (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนขององค์กรแบบการนำชีวิตตน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรม และศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือพนักงานระดับหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดกลางจำนวน 204 คน ใน 4 โรงงาน ผลการศึกษาพบว่า หัวหน้างานระดับต้นมีการสนับสนุนขององค์กร แบบการนำชีวิตตน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง การสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์กับแบบการนำชีวิตตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 อายุ อายุงาน รายได้ การสนับสนุนขององค์กร และแบบการนำชีวิตตนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 พฤติกรรมการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 อายุงาน รายได้ การสนับสนุนขององค์กร แบบการนำชีวิตตน และ พฤติกรรมการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**วัฒนา ศรีสม** (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึง แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภค บริโภค ของบริษัท ไบโอดี คอนซูเมอร์ จำกัด พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภค บริโภค มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และเมื่อมีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในแต่ละด้าน ของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ในแต่ละด้านต่อความผูกพันต่อองค์กรแล้ว พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้วยปัจจัยค่าจูง ได้แก่ ด้านนโยบาย และการบริหารองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยการจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความเจริญเติบโตในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ พนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภค บริโภค ที่มีอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน โบนัสและค่าตอบแทนอื่น ๆ ต่างกัน ไม่พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**วิไลวรรณ แพรกสงฆ์** (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึง ระดับการเพิ่มอำนาจในงานระดับความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์ พบว่า การเพิ่มอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

**อรปภากร รัตน์หิรัญกร** (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึง ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และเพศ สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กร

**วรนุช ทองไพบูลย์** (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท นิปปอนเพนต์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า บรรยากาศองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับกลาง และบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแสดงว่าถ้าบรรยากาศภายในองค์กรยิ่งดีมากขึ้นก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น พร้อมทั้งจะหุ้มทศความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร

**สกาวิรัตน์ อินทสมิต** (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึง การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับที่สูง และมีความตั้งใจที่จะลาออกในระดับต่ำ และยังพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ( $r=0.755$ ) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยพบว่า ความเหลื่อมล้ำของอำนาจมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร ( $r=-0.355$ ) การหลีกเลี่ยง ความไม่แน่นอน ความเป็นปัจเจกนิยม ความเป็นกลุ่มนิยม ความเป็นชายและความเป็นหญิง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ( $r=0.537, 0.531, 0.632, 0.833$  ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก ( $r=-0.214$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

**อำพร เขาวะพานิช** (2543 : บทคัดย่อ) ได้มีการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า แรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และจากการทดสอบสมมุติฐานพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลในด้าน เพศและอายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง และแรงงานฝีมือที่เริ่มทำงานตั้งแต่อายุ 18 ปี เมื่อมีอายุเพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรจะลดลงจนกระทั่งมีอายุ 31 ปีขึ้นไป จึงจะมีความผูกพันเพิ่มขึ้น สำหรับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติและ

ความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่อองค์กรที่เกิดจากการทำงานในองค์กรทุกปัจจัยที่ศึกษา ซึ่งได้แก่ งานที่ท้าทาย ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร การรับทราบการป้อนกลับของผลการปฏิบัติงาน ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความรู้สึกที่องค์กรเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

### 2.5.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

**บุษยาณี จันทร์เจริญสุข (2537 : บทคัดย่อ)** ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันองค์กร ของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า ข้าราชการสถาบัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรและการรับรู้คุณภาพชีวิตงานโดยรวมสูง ในประเด็นของลักษณะส่วนบุคคลนั้น สายงาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร แต่ไม่พบว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่อายุน้อยกว่า และผู้ชายมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้หญิง และพบว่า การรับรู้คุณภาพชีวิตงานของข้าราชการสถาบันทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กร และกลุ่มตัวแปรที่มีอำนาจอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทั้งสถาบัน คือ การประจักษ์ตน ความภูมิใจในองค์กร รายได้ อายุและโอกาสพัฒนาศักยภาพตามลำดับ กลุ่มตัวแปรหลักที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของทุกสายงาน คือ การประจักษ์ตนและความภูมิใจในองค์กร

**พรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540 : บทคัดย่อ)** ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า ข้าราชการสาย ข ที่เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จะมีความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้นกรณีที่มี ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน จะมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนข้าราชการสาย ค ที่เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ในหน่วยงาน และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จะมีความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้นกรณีที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน จะมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันที่ระดับ นัยสำคัญ 0.05 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พบว่า ข้าราชการทั้งสาย ข และ ค มีคุณภาพ ชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจ ในองค์กร อยู่ในระดับมาก ด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านโอกาส พัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหาร ด้านภาวะอิสระ จากงาน และด้านการประจักษ์ตน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ข้าราชการสาย ข ที่มี เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จะมีความผูกพันในชีวิตการทำงานเฉลี่ย ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นกรณีข้าราชการสาย ข ที่มีอายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานใน หน่วยงานต่างกัน จะมีความผูกพันในชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สำหรับข้าราชการสาย ค ที่เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จะมี คุณภาพชีวิตการทำงาน

เฉลี่ยทุกด้านไม่แตกต่างกัน สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้าน โอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้าน ลักษณะการบริหาร ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านการประจักษ์ตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนคุณภาพชีวิต การทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ( $r = 0.102$ )

**จารุวรรณ โหระ** (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ศึกษากรณีเฉพาะวิทยาเขตนนทบุรีและวิทยาเขตเพาะช่าง จำนวน 182 คน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และด้าน โอกาสก้าวหน้าในการพัฒนาความสามารถ เป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันได้ดีที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

**ทิพวรรณ ศิริคุณ** (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงินแห่งหนึ่ง พบว่า ในภาพรวมพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ประเด็นของลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ในขณะที่ระดับตำแหน่งงาน สายงานที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และยังพบว่า ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม การบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) ความก้าวหน้า และมั่นคงในการทำงาน อายุ มีอำนาจร่วมกัน พยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน

**ภัทรา หิรัญรัตน์พงศ์** (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุมาก อายุงานมาก และสมรสแล้ว จะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่า พนักงานที่มีอายุน้อย อายุงานน้อย และโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.003, 0.001 และ 0.08 ตามลำดับ และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ แต่ไม่ถึงกับมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังพบว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ 0.002 ตามลำดับ และพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังต่างกันน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มี

คุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและที่คาดหวังต่างกันมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543 : บทคัดย่อ)** ศึกษาถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และยังพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบินที่มีตำแหน่งงานและรายได้ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.516

**พิชญ์สินี ดีผลิผล (2545 : บทคัดย่อ)** ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทย แอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิส จำกัด พบว่า พนักงานบริษัทไทย แอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิส จำกัด ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ด้านธรรมาภิบาลขององค์กร ด้านภาวะอิสระจากงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ และด้านความภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับสูง และพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และพบว่าพนักงานที่มีประเภทของงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและด้านสังคมสัมพันธ์ต่างกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลอื่นๆ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และอายุงาน ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งรายด้านและโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ไม่พบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน แต่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม อัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน มีทั้งสิ้น 6 โรงงาน จำนวน 1,956 คน (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. 2545)

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของการคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (เพ็ญแข แสงแก้ว. 2540)

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad (3.1)$$

โดยที่  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากร ในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งสิ้น 1,956 คน

$e$  = ค่าคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ซึ่งการวิจัยนี้กำหนดไว้ที่ร้อยละ 5

ค่าที่คำนวณได้คือ  $n = 332$  คน

เมื่อคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 332 คน จากประชากร 1,956 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดลำพูน

#### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยเก็บรวบรวมทางไปรษณีย์ (By Mailing Method) และลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้เป็นลักษณะของแบบสอบถามปลายปิด และแบบสอบถามปลายเปิด ดังนี้

### 3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย 4 ตอน

1. ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ

2. ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้สร้างแบบสอบถามโดยอาศัยแนวความคิดของ Huse and Cummings (1985 : 198-200) เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตรวัด Likert Scale ประกอบด้วยข้อความเชิงบวก (Positive items) และข้อความเชิงลบ (Negative items) โดยทั้งหมด 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ ประกอบไปด้วยคำถามที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่าง ๆ ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

- รายได้และผลตอบแทน
- สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- โอกาสพัฒนาศักยภาพ
- ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
- สัมพันธภาพในองค์กร
- ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
- ความภูมิใจในองค์กร

3. ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตรวัด Likert Scale ประกอบด้วยข้อความเชิงบวก (Positive items) และข้อความเชิงลบ (Negative items) โดยทั้งหมด 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ ครอบคลุมองค์ประกอบ 3 ด้าน ตามแนวความคิดของ Steers คือ

- ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

- ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

4. ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 2 ข้อ

### 3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม จากตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง  
 3. กำหนดประเด็นและขอบข่ายของคำถาม ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง แล้วนำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อขอความเห็นในการพิจารณาด้านความครอบคลุมเนื้อหา และภาษาที่ใช้

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องของภาษาที่ใช้ จำนวน 5 ท่าน ดังนี้

- |                           |  |
|---------------------------|--|
| 1) ดร.จันทงค์ จิงธีรพานิช | คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย<br>และอาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการงาน<br>คอมพิวเตอร์และวิศวกรรม<br>มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ |
| 2) ดร.ณรงค์ พิมสาร        | รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา<br>คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม<br>สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร<br>ลาดกระบัง      |
| 3) ดร.สิทธิพร พิมพ์สกุล   | อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิศวกรรม<br>คณะวิศวกรรมศาสตร์<br>สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร<br>ลาดกระบัง      |
| 4) คุณศิริทิพย์ บุญมัน    | ผู้จัดการฝ่ายผลิต บริษัท เอส เอ็ม วี (ไทยแลนด์)<br>จำกัด   |
| 5) คุณนพดล สมบัติโยธา     | ผู้จัดการฝ่ายผลิต บริษัทสยามกายาบา จำกัด   |

6. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ มาปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง ขั้นสุดท้ายได้จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะค้นหาข้อมูล โดยจะใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบคือ

#### 3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถามให้กับประชากร คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิที่เป็นแบบสอบถามดังนี้

3.3.1.1 ค้นหาจำนวน รายชื่อ สถานที่ตั้งและข้อมูลจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ จากการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

3.3.1.2 ขอนหนังสือจากหน่วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลของโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล

3.3.1.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว พร้อมหนังสือเพื่อขออนุญาตส่งไปรษณีย์ไปสอบถามพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ทั้งนี้จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา และถูกต้องสมบูรณ์นำมาใช้ประโยชน์ได้ ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของแบบสอบถามที่ส่งไป และได้รับกลับคืนทั้งหมดและแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
แบบสอบถามที่ส่งไป	700	100
แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน	255	36.42
แบบสอบถามที่ตรวจสอบแล้วสมบูรณ์	250	35.71
แบบสอบถามที่ต้องใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง	332	100
แบบสอบถามที่ตรวจสอบแล้วสมบูรณ์	250	75.30

3.3.1.4 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบแล้วสมบูรณ์จำนวน 250 ฉบับ ไปวิเคราะห์ข้อมูล

### 3.3.2 การศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

เป็นข้อมูลที่ได้จากการ ค้นคว้า รวบรวมวารสาร เอกสาร และงานวิจัย ต่างๆ ทั้งภาค รัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบในเนื้อหาและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window (Statistical Package for the Social Sciences for windows) ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.4.1 ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้กลับมาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม

3.4.2 นำแบบสอบถามบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยกำหนดระดับการลักษณะการตอบแบบสอบถามแบบมาตรวัด Likert Scale ทั้งหมด 5 ระดับ ซึ่งมีทั้งข้อความเชิงบวกและข้อความเชิงลบ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อความเชิงบวก	คะแนนข้อความเชิงลบ
	(Positive)	(Negative)
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

#### 3.4.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ คือ

3.4.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน นำเสนอข้อมูลของแต่ละข้อ คือ ความถี่และร้อยละ

3.4.3.2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ค่าสถิติที่ใช้นำเสนอข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิต แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับสูง ระดับค่อนข้างสูง ระดับปานกลาง ระดับค่อนข้างต่ำ ระดับต่ำ ซึ่งได้มาจากการคำนวณช่วงคะแนนจากสูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2543 : 29) ดังนี้

$$\text{ช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

ซึ่งแทนค่าได้เท่ากับ  $\frac{5-1}{5} = 0.80$

5

ดังนั้นแบ่งระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรได้ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วย
ค่าคะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง ระดับความคิดเห็นไม่แน่ใจ
ค่าคะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วย
ค่าคะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 74) ใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 – 0.999	หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยต่อการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป	หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยต่อการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันมาก

#### 3.4.4 การทดสอบสมมุติฐาน แสดงดังตาราง 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงสมมุติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมุติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมุติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	
สมมุติฐานที่ 1.1 : พนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	t - test
สมมุติฐานที่ 1.2 : พนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	One - way ANOVA

## ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

สมมุติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
<b>สมมุติฐานที่ 1.3 :</b> พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	One - way ANOVA
<b>สมมุติฐานที่ 1.4 :</b> พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	One - way ANOVA
<b>สมมุติฐานที่ 1.5 :</b> พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	One - way ANOVA
<b>สมมุติฐานที่ 2 :</b> ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	
<b>สมมุติฐานที่ 2.1 :</b> พนักงานในระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	t - test
<b>สมมุติฐานที่ 2.2 :</b> พนักงานในระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	One - way ANOVA
<b>สมมุติฐานที่ 2.3 :</b> พนักงานในระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	One - way ANOVA
<b>สมมุติฐานที่ 2.4 :</b> พนักงานในระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	One - way ANOVA

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

สมมุติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
<p><b>สมมุติฐานที่ 2.5 :</b> พนักงานในระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน</p>	One - way ANOVA
<p><b>สมมุติฐานที่ 3 :</b> คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร</p>	
<p><b>สมมุติฐานที่ 3.1 :</b> พนักงานในระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีรายได้และผลตอบแทนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน</p>	One - way ANOVA
<p><b>สมมุติฐานที่ 3.2 :</b> พนักงานในระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน</p>	One - way ANOVA
<p><b>สมมุติฐานที่ 3.3 :</b> พนักงานในระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีโอกาสพัฒนาศักยภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน</p>	One - way ANOVA
<p><b>สมมุติฐานที่ 3.4 :</b> พนักงานในระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีความก้าวหน้าและมั่นคงในงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน</p>	One - way ANOVA
<p><b>สมมุติฐานที่ 3.5 :</b> พนักงานในระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีสัมพันธภาพในองค์กรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน</p>	One - way ANOVA

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
<b>สมมติฐานที่ 3.6 :</b> พนักงานในระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีกรรมสิทธิ์ในองค์กรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	One - way ANOVA
<b>สมมติฐานที่ 3.7 :</b> พนักงานในระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	One - way ANOVA
<b>สมมติฐานที่ 3.8 :</b> พนักงานในระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีความภูมิใจในองค์กรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	One - way ANOVA

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.5.1. ค่าเฉลี่ยหรือค่ามัธยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ซึ่งคำนวณได้จากสูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 137)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \quad (3.2)$$

เมื่อ	X	แทน	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งคำนวณได้จากสูตร (พวงรัตน์ ทีวีรัตน์.  
2540 : 143)

$$S = \sqrt{\frac{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)}{N(n-1)}} \quad (3.3)$$

เมื่อ S แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

### 3.5.3 ค่าร้อยละ

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{ค่าจำนวนที่คำนวณ}}{\text{ค่าจำนวนทั้งหมด}} \quad (3.4)$$

### 3.5.4 การทดสอบ t-test

1) การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าแปรปรวนสองประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา.  
2543 : 136)

สมมติฐานทางสถิติ คือ

$$H_0 : \sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

$$H_1 : \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$$

หรือ

$$H_0 : \text{ค่าแปรปรวนของสองประชากรไม่แตกต่างกัน}$$

$$H_1 : \text{มีความแตกต่างกันระหว่างค่าแปรปรวนของสองประชากร}$$

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \quad \text{ถ้า } S_1^2 > S_2^2 \quad (3.5)$$

F มีองศาแห่งความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ  $n_1-1$  และ  $n_2-1$

และ

$$F = \frac{S_2^2}{S_1^2} \quad \text{ถ้า } S_2^2 > S_1^2 \quad (3.6)$$

F มีองศาแห่งความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ  $n_2-1$  และ  $n_1-1$

เปรียบเทียบค่า F ที่คำนวณได้กับค่า F ที่ได้จากตาราง เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ  $\alpha$   
ถ้าค่า F ที่คำนวณ มากกว่าหรือเท่ากับ F ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  
 $H_1$  นั่นคือ ค่าแปรปรวนของสองประชากรแตกต่างกัน

2) การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2543 : 135)

สมมติฐานทางสถิติ คือ

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2$$

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$$

หรือ

$$H_0 : \text{ค่าเฉลี่ยของสองประชากรไม่แตกต่างกัน}$$

$$H_1 : \text{มีความแตกต่างกันระหว่างค่าเฉลี่ยของสองประชากร}$$

(1) ไม่ทราบค่า  $\sigma_1^2$  และ  $\sigma_2^2$  แต่ทราบว่า  $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{S_p \sqrt{1/n_1 + 1/n_2}} \quad (3.7)$$

โดยที่

$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \quad (3.8)$$

และ t มีองศาแห่งความอิสระ (df) เท่ากับ  $n_1 + n_2 - 2$

เปรียบเทียบค่า t ที่คำนวณได้กับค่า t ที่ได้จากตาราง เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  ถ้าค่า t คำนวณ มากกว่าหรือเท่ากับ t ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  นั่นคือ มีค่าเฉลี่ยของสองประชากรแตกต่างกัน

หรือเปรียบเทียบ p-value ที่คำนวณได้กับค่า  $\alpha$  ซึ่ง p-value เป็นค่าความน่าจะเป็นที่จะได้ค่าสถิติของกลุ่มตัวอย่าง ถ้า p-value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับค่า  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  แต่ถ้า p-value มีค่าน้อยกว่าค่า  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$

(2) ไม่ทราบค่า  $\sigma_1^2$  และ  $\sigma_2^2$  แต่ทราบว่า  $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{[(S_1^2/n_1) + (S_2^2/n_2)]^{1/2}} \quad (3.9)$$

และ t มีองศาแห่งความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ v

โดยที่

$$v = \frac{(S_1^2/n_1 + S_2^2/n_2)^2}{\frac{(S_1^2/n_1) + (S_2^2/n_2)^2}{n_1-1 \quad n_2-2}} \quad (3.10)$$

เปรียบเทียบค่า  $t$  ที่คำนวณได้กับค่า  $t$  ที่ได้จากตาราง เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  ถ้าค่า  $t$  ที่ได้ตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  นั่นคือ มีค่าเฉลี่ยของสองประชากรแตกต่างกัน

หรือเปรียบเทียบ  $p$ -value ที่คำนวณได้กับค่า  $\alpha$  ซึ่ง  $p$ -value เป็นค่าความน่าจะเป็นที่จะได้ค่าสถิติของกลุ่มตัวอย่าง ถ้า  $p$ -value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับค่า  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  แต่ถ้า  $p$ -value มีค่าน้อยกว่า  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$

### 3.5.5. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

เป็นการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป สมมติฐานทางสถิติ คือ

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \dots \mu_k$$

$$H_1 : \mu_i \neq \mu_j, \text{ สำหรับ } i \neq j$$

หรือ

$$H_0 : \text{ค่าเฉลี่ยของประชากรไม่แตกต่างกัน}$$

$$H_1 : \text{มีความแตกต่างกันระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อย 2 ประชากร}$$

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 168-172)

$$F = \frac{S_b^2}{S_w^2} \quad (3.11)$$

การหาค่า  $F$  ratio ต้องหาค่าต่าง ๆ ดังนี้

$$S_T^2 = SS_T/df_T = (\sum \sum X^2 - C) / df_T \quad (3.12)$$

$$S_b^2 = SS_b/df_b = [(T_j^2/n_j) - C] / df_b \quad (3.13)$$

$$S_w^2 = SS_w/df_w = (SS_T - SS_b) / df_w \quad (3.14)$$

เมื่อค่า  $C = T^2/n$  หรือเรียกว่า Correction term หาได้โดยนำคะแนนแต่ละตัวมารวมกันแล้วยกกำลังสองแล้วหารด้วยจำนวนคะแนนทั้งหมด

$SS_T$  มาจากคำว่า Sum square total

$SS_b$  มาจากคำว่า Sum square between group

$SS_w$  มาจากคำว่า Sum square within group

$\sum \sum X^2$  หมายถึง ผลรวมของกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว

$T_j^2$  หมายถึง กำลังสองของผลรวมของคะแนนแต่ละกลุ่มในแนว Column

$n_j$  หมายถึง จำนวนสมาชิกในกลุ่ม

$df_T$  หมายถึง องศาแห่งความเป็นอิสระของคะแนน  $N$  จำนวน ซึ่งมีค่า =  $n-1$

$df_b$  หมายถึง องศาแห่งความเป็นอิสระของจำนวนกลุ่ม ซึ่งมีค่า =  $k-1$

$df_w$  หมายถึง องศาแห่งความเป็นอิสระของคะแนนภายในกลุ่ม ซึ่งมีค่า =  $n-k$

โดยค่า  $df$  ที่ใช้ในการอ่านค่าจากตาราง =  $(k-1)(n-k)$

เปรียบเทียบค่า  $F$  ที่คำนวณได้กับค่า  $F$  ที่ได้จากตารางที่  $df = (k-1)(n-k)$  เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  ถ้าค่า  $F$  คำนวณ มากกว่าหรือเท่ากับค่า  $F$  ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  นั่นคือ มีค่าเฉลี่ยของประชากรบางประชากรแตกต่างจากประชากรอื่น

หรือเปรียบเทียบ  $p$ -value ที่คำนวณได้กับค่า  $\alpha$  ซึ่ง  $p$ -value เป็นค่าความน่าจะเป็นที่จะได้ค่าสถิติของกลุ่มตัวอย่าง ถ้า  $p$ -value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับค่า  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  แต่ถ้า  $p$ -value มีค่าน้อยกว่าค่า  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$

**3.5.6. Least – significant Different (LSD)** เมื่อผลการทดสอบค่าเฉลี่ยโดย One-way ANOVA เป็นปฏิเสธ  $H_0$  แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 2 ประชากรแตกต่างกัน

เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากรแต่ละคู่ โดยวิธี LSD มีขั้นตอนดังนี้

1) คำนวณค่า LSD โดยที่ ถ้าจำนวนสมาชิกในแต่ละกลุ่มเท่ากัน จะใช้สูตร

$$LSD\alpha = t\alpha \sqrt{\frac{2S_w^2}{n_j}} \quad (3.15)$$

2) แต่ถ้าจำนวนสมาชิกในแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน จะใช้สูตร

$$LSD\alpha = t\alpha \sqrt{S_w^2 (1/n_i + 1/n_j)} \quad (3.16)$$

$LSD\alpha$  หมายถึง ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มที่  $i$  และ  $j$

$t\alpha$  หมายถึง ค่าที่อ่านได้จากตาราง  $t$  ที่  $df_w$  เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ  $\alpha$

$S_w^2$  หมายถึง Sum square within groups

$n_i$  หมายถึง จำนวนคนในกลุ่มที่  $i$

$n_j$  หมายถึง จำนวนคนในกลุ่มที่  $j$

การทดสอบสมมติฐานสำหรับผลต่างของค่าเฉลี่ยทุกคู่ที่เป็นไปได้ มีข้อกำหนดดังนี้

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2$$

$$H_1 : \mu_i \neq \mu_j, \text{ สำหรับ } i \neq j$$

จะปฏิเสธ  $H_0$  เมื่อ  $|\bar{X}_i - \bar{X}_j| > LSD\alpha$  สำหรับประชากรที่  $i$  และ  $j$

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน และระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน

4.3 ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

4.3.1 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีเพศต่างกัน

4.3.2 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีอายุต่างกัน

4.3.3 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน

4.3.4 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

4.3.5 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน

4.3.6 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีเพศต่างกัน

4.3.7 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีอายุต่างกัน

4.3.8 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน

4.3.9 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

4.3.10 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน

4.3.11 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนต่างกัน

4.3.12 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพต่างกัน

4.3.13 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพต่างกัน

4.3.14 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานต่างกัน

4.3.15 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กรต่างกัน

4.3.16 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมณูญในองค์กรต่างกัน

4.3.17 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวต่างกัน

4.3.18 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรต่างกัน

4.4 ตอนที่ 4 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

#### 4.1 ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ส่งไป จำนวน 332 ฉบับ และได้รับกลับคืนมาจำนวน 250 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 75.30 ผลการวิเคราะห์ ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ของปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	116	46.4
หญิง	134	53.6
<b>รวม</b>	<b>250</b>	<b>100</b>
<b>2. อายุ</b>		
18-23 ปี	37	14.8
มากกว่า 23 – 27 ปี	76	30.4
มากกว่า 27 – 31 ปี	66	26.4
มากกว่า 31 ปี	71	28.4
<b>รวม</b>	<b>250</b>	<b>100</b>
<b>3. สถานภาพการสมรส</b>		
โสด	112	44.6
สมรส	129	51.6
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	9	3.6
<b>รวม</b>	<b>250</b>	<b>100</b>
<b>4. ระดับการศึกษา</b>		
มัธยมศึกษาตอนต้น	145	58.0
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	85	34.0
อนุปริญญา/ปวส.	11	4.4
ปริญญาตรีขึ้นไป	9	3.6
<b>รวม</b>	<b>250</b>	<b>100</b>
<b>5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน</b>		
น้อยกว่า 2 ปี	45	17.9
มากกว่า 2 ปี – 4 ปี	45	17.9
มากกว่า 4 ปี – 6 ปี	39	15.6
มากกว่า 6 ปี	121	48.4
<b>รวม</b>	<b>250</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.1 จะได้ว่า

**เพศ** พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 53.6 และเป็นเพศชายจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4

**อายุ** พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับมีอายุมากกว่า 23-27 ปี ซึ่งมีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 รองลงมาคือ กลุ่มอายุ มากกว่า 31 ปี มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 และกลุ่มอายุมากกว่า 27-31 ปี มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 ตามลำดับ กลุ่มอายุ 18-23 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 37 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8

**สถานภาพการสมรส** พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับมีสถานภาพสมรสมากที่สุด มีจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 รองลงมาคือ สถานภาพ โสด มีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 และกลุ่มสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6

**ระดับการศึกษา** พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งมีจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 รองลงมาคือ กลุ่มระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช. มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 กลุ่มระดับอนุปริญญาหรือปวส. จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 กลุ่มระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6

**ระยะเวลาการปฏิบัติงาน** พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรส่วนใหญ่มากกว่า 6 ปี มีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4 รองลงมาคือ น้อยกว่า 2 ปี และมากกว่า 2-4 ปี ซึ่งมีจำนวนเท่ากันคือ 45 คนคิดเป็นร้อยละ 18.0 กลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 4-6 ปี มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6

#### 4.2 ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน และระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ 250 คน ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ผลการวิจัยดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
<b>ด้านรายได้และผลตอบแทน</b>				
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำอยู่	3.240	0.880	ปานกลาง	3
2. เงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	3.200	0.920	ปานกลาง	4
3. เงินค่าล่วงเวลาที่ได้รับการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยุติธรรม	3.400	0.860	ปานกลาง	2
4. ท่านพอใจกับบริการด้านสวัสดิการของบริษัท(รถรับ- ส่ง, อาหาร)	2.960	0.970	ปานกลาง	5
5. ถ้าท่านประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ท่านจะได้รับสิทธิประโยชน์จากหน่วยงานอย่างเต็มที่	3.700	0.800	ค่อนข้างสูง	1
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.284</b>	<b>0.798</b>	<b>ปานกลาง</b>	
<b>ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b>				
6. ท่านมีเครื่องมือสำหรับป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัยในระหว่างการทำงานอย่างเหมาะสม	3.610	0.790	ค่อนข้างสูง	1
7. สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่าง อุดมภูมิ ระบบถ่ายเทอากาศ และเสียงถูกสุขลักษณะ	3.320	0.980	ปานกลาง	4
8. บริษัทของท่านมีการจัดสถานที่ทำงาน และจัดวางสิ่งของ เครื่องใช้อย่างมีระเบียบ	3.470	0.860	ค่อนข้างสูง	3
9. งานที่ท่านทำมีผลต่อความเจ็บป่วยทางร่างกาย	2.710	0.840	ปานกลาง	5

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
10. บริษัทของท่านมีการเตรียมความพร้อม และมาตรการที่ชัดเจนในการจัดสภาพการ ทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ	3.500	0.720	ค่อนข้างสูง	2
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.332</b>	<b>0.737</b>	<b>ปานกลาง</b>	
<b>ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ</b>				
11. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ช่วยให้ท่าน ได้ความรู้ความสามารถ และทักษะอย่างมาก	3.910	0.770	ค่อนข้างสูง	1
12. ท่านเรียนรู้ เทคนิคการทำงานใหม่ๆ อยู่ เสมอ	3.760	0.730	ค่อนข้างสูง	3
13. ท่านได้รับการเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์ทำงาน เช่น ดูงาน อบรม สัมมนา เสมอ ๆ	2.910	0.940	ปานกลาง	4
14. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการ ศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิหรือเพิ่มพูน ความรู้	2.880	0.87	ปานกลาง	5
15. ท่านมีความกระตือรือร้น ที่อยากทำงาน ตลอดเวลา	3.850	0.560	ค่อนข้างสูง	2
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.472</b>	<b>0.672</b>	<b>ค่อนข้างสูง</b>	
<b>ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน</b>				
16. ผู้บริหารที่ท่านปฏิบัติงานด้วยนั้น จะ พิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามความ สามารถ	3.360	0.910	ปานกลาง	1
17. ท่านมีโอกาสทำเทียมกับคนอื่นที่ได้รับ การพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูง ขึ้นไป	3.090	0.910	ปานกลาง	3

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
18. บริษัทของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า	2.860	0.870	ปานกลาง	4
19. ท่านได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้และทักษะเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น	2.860	0.850	ปานกลาง	5
20. ถ้าหากท่านปฏิบัติงานอยู่นาน ๆ ท่านคิดว่าท่านจะมีความก้าวหน้าในชีวิต	3.340	0.890	ปานกลาง	2
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.028</b>	<b>0.893</b>	<b>ปานกลาง</b>	
<b>ด้านสัมพันธภาพในองค์กร</b>				
21. ท่านมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่	3.060	0.950	ปานกลาง	3
22. ผู้บังคับบัญชามักจะให้โอกาสท่านในการรับผิดชอบตัวสินใจงานต่างๆเองเสมอ	3.250	0.950	ปานกลาง	5
23. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ไว้ใจได้	3.790	0.710	ค่อนข้างสูง	1
24. เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชามักปรึกษาหารือปัญหาหรือรับฟังข้อคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานจากท่านเสมอ	3.400	0.970	ปานกลาง	4
25. ท่านมีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงาน อยู่เสมอ ๆ	3.630	0.740	ค่อนข้างสูง	2
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.412</b>	<b>0.808</b>	<b>ค่อนข้างสูง</b>	
<b>ด้านธรรมณูญในองค์กร</b>				
26. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน	3.190	0.910	ปานกลาง	4
27. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนใหญ่	3.300	0.970	ปานกลาง	2

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
28. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมทัดเทียมกับผู้อื่น	3.120	0.940	ปานกลาง	5
29. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค	3.230	1.010	ปานกลาง	3
30. หากท่านถูกกล่าวหาว่ากระทำ ความผิดท่านจะได้รับการพิจารณาสอบสวนหรือถูกลงโทษด้วยความยุติธรรม	3.360	0.860	ปานกลาง	1
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.196</b>	<b>0.947</b>	<b>ปานกลาง</b>	
<b>ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว</b>				
31. เวลาทำงานที่ท่านมีอยู่เหมาะสมกับปริมาณงานประจำที่ต้องปฏิบัติ	3.440	0.830	ค่อนข้างสูง	2
32. ท่านได้รับมอบหมายงานพิเศษหรืองานเร่งด่วนบ่อยจนเกินกำลัง	2.900	0.930	ปานกลาง	5
33. เมื่อท่านต้องทำงานล่วงเวลา สมาชิกในบ้านมีความสนับสนุนอย่างเต็มที่	3.800	0.870	ค่อนข้างสูง	1
34. บ่อยครั้งที่ท่านต้องนำงานไปทำต่อที่บ้านหรือต้องมาทำงานในวันหยุด	3.380	0.960	ปานกลาง	3
35. ท่านสามารถจะลางานเพื่อไปพักผ่อนหรือไปทำธุระส่วนตัวได้อย่างอิสระ	3.190	1.160	ปานกลาง	4
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.316</b>	<b>0.601</b>	<b>ปานกลาง</b>	
<b>ด้านความภูมิใจในองค์กร</b>				
36. บริษัทที่ท่านทำงานอยู่นี้เป็นหน่วยงานที่ดีและน่าจะทำงานด้วย	3.660	0.680	ค่อนข้างสูง	2

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
36. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของบริษัท	3.770	0.680	ค่อนข้างสูง	1
38. ท่านร่วมวิพากษ์วิจารณ์บริษัทในทางที่ลบกับเพื่อน ๆ เสมอ	3.200	0.970	ปานกลาง	5
39. ท่านไม่ต้องการบอกผู้อื่นว่าทำงานที่บริษัทนี้	3.540	0.850	ปานกลาง	3
40. การปฏิบัติงานในบริษัทนี้สามารถทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต	3.360	0.880	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.484	0.689	ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 4.2 จะได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้านรายได้และผลตอบแทน พนักงานมีระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.284 พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.798 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อ เรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 หากพนักงานประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จะได้รับสิทธิประโยชน์จากหน่วยงานอย่างเต็มที่ที่เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.700 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.860

ลำดับที่ 2 เงินค่าล่วงเวลาที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยุติธรรมเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.400 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.880

ลำดับที่ 3 การได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณที่ทำอยู่เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.240 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.088

ลำดับที่ 4 เงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ

3.200 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.920

ลำดับที่ 5 บริการด้านสวัสดิการของบริษัทเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.960 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.970

**ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ** พนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.332 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.737 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อ เรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานมีเครื่องมือสำหรับป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัยในระหว่างการทำงานอย่างเหมาะสม เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.610 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.790

ลำดับที่ 2 บริษัทมีการเตรียมความพร้อมและมาตรการที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.50 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.720

ลำดับที่ 3 บริษัทมีการจัดสถานที่ทำงานและจัดวางสิ่งของเครื่องใช้อย่างมีระเบียบเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.470 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.860

ลำดับที่ 4 สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ ระบบถ่ายเทอากาศ และเสียงถูกสุขลักษณะ เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.320 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.980

ลำดับที่ 5 งานที่ท่ามีผลต่อความเจ็บป่วยทางร่างกายเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.710 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.840

**ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ** พนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.472 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.672 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อ เรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 งานที่ทำเป็นงานที่ช่วยให้ได้ความรู้ความสามารถ และทักษะอย่างมาก เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.910 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.770

ลำดับที่ 2 พนักงานมีความกระตือรือร้นที่อยากทำงานตลอดเวลา เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.850 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.560

ลำดับที่ 3 พนักงานเรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.760 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.730

ลำดับที่ 4 พนักงานได้รับการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทำงาน เช่น คุงาน อบรม สัมมนาเสมอๆ เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.910 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.940

ลำดับที่ 5 หน่วยงานของพนักงานสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิหรือเพิ่มความรู้ เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.880 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.870

**ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน** พนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.028 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.893 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อ เรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานด้วยนั้นจะพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.360 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก

โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.910

ลำดับที่ 2 หากปฏิบัติงานเป็นเวลานานจะมีความก้าวหน้าในชีวิต เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.340 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.890

ลำดับที่ 3 พนักงานมีโอกาสเท่าเทียมกับคนอื่นที่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไป เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.090 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.910

ลำดับที่ 4 บริษัทมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.860 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.870

ลำดับที่ 5 พนักงานได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้ และทักษะเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.860 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.850

**ด้านสัมพันธภาพในองค์กร** พนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.412 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.808 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อ เรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 มีเพื่อนร่วมงานที่ไว้ใจได้ เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.790 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.710

ลำดับที่ 2 มีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอๆ เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.060 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.740

ลำดับที่ 3 มีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.060 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.950

ลำดับที่ 4 เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชามักปรึกษาหารือปัญหาหรือรับฟังข้อคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานจากพนักงานเสมอ เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.400 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.970

ลำดับที่ 5 ผู้บังคับบัญชามักจะให้โอกาสพนักงานในการรับผิดชอบตัดสินใจงานต่างๆ เสมอ เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.250 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.950

**ด้านธรรมณูญ์ในองค์กร** พนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.196 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.947 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อ เรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 หากถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดพนักงานจะได้รับการพิจารณาสอบสวนหรือถูกลงโทษด้วยความยุติธรรม เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.360 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.860

ลำดับที่ 2 ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนใหญ่ เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.300 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.970

ลำดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.230 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.010

ลำดับที่ 4 ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.190 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.940

ลำดับที่ 5 พนักงานได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ทัดเทียมกับผู้อื่น เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปาน

กลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.120 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.940

**ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว** พนักงานมีระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.316 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.601 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อ เรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 เมื่อพนักงานต้องทำงานล่วงเวลาสมาชิกในบ้านมีความสนับสนุนอย่างเต็มที่ เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.800 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.870

ลำดับที่ 2 เวลาทำงานที่มีอยู่เหมาะสมกับปริมาณงานประจำที่ต้องปฏิบัติ เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.440 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.870

ลำดับที่ 3 บ่อยครั้งที่พนักงานต้องนำงานไปทำที่บ้านหรือต้องมาทำงานในวันหยุด เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.380 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.960

ลำดับที่ 4 พนักงานสามารถลางานเพื่อไปพักผ่อนหรือไปทำธุระส่วนตัวได้อย่างอิสระ เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.190 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.160

ลำดับที่ 5 พนักงานได้รับมอบหมายงานพิเศษหรืองานเร่งด่วนบ่อยจนเกินกำลัง เป็นคุณภาพชีวิตการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.900 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.930

**ด้านความภูมิใจในองค์กร** พนักงานมีระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.484 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.698 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อ เรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของบริษัท เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.770 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.680

ลำดับที่ 2 บริษัทที่ทำงานอยู่เป็นหน่วยงานที่ดีและน่าจะทำงานด้วย เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.660 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.680

ลำดับที่ 3 พนักงานไม่ต้องการบอกผู้อื่นว่าทำงานที่บริษัทนี้ เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.540 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.850

ลำดับที่ 4 การปฏิบัติงานในบริษัทนี้สามารถทำให้พนักงานประสบความสำเร็จในชีวิต เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.360 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.880

ลำดับที่ 5 พนักงานร่วมวิพากษ์วิจารณ์บริษัทในทางลบกับเพื่อนๆเสมอ เป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.200 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.970

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับจำนวน 250 คน ที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ผลการวิจัยดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
<b>ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร</b>				
1. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายของบริษัท ด้วยความเต็มใจ	3.720	0.083	ค่อนข้างสูง	1
2. ค่านิยมส่วนตัวของท่านมักขัดแย้งกับของ บริษัท	3.150	0.760	ปานกลาง	4
3. การบริหารงานของบริษัทในปัจจุบันมีความ เหมาะสมแล้ว	3.190	0.840	ปานกลาง	3
4. สำหรับท่านแล้วบริษัทนี้เป็นบริษัทที่ดีที่สุดที่ จะทำงานด้วย	3.380	0.810	ปานกลาง	2
5. ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายเกี่ยวกับพนักงาน ของบริษัท	3.020	0.760	ปานกลาง	5
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.292</b>	<b>0.427</b>	<b>ปานกลาง</b>	
<b>ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการ ทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร</b>				
6. ท่านทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อหวังให้ บริษัทประสบความสำเร็จอย่างสูงสุด	3.06	0.590	ปานกลาง	5
7. ท่านไม่เต็มใจที่จะทำงานให้ล่วงเวลาให้กับ บริษัทถึงแม้ว่าท่านจะได้รับค่าตอบแทนที่มาก	4.360	0.630	สูง	1
8. ท่านมีความรู้สึกยินดีที่จะทำงานอื่นที่ได้รับ มอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความ รับผิดชอบของท่าน	4.080	0.920	ค่อนข้างสูง	2
9. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายไม่อยากทำงานเมื่อพบ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	3.490	0.920	ค่อนข้างสูง	3
10. ท่านมีความยินดีเมื่อบริษัทประสบความสำเร็จ	3.30	0.890	ปานกลาง	4
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.658</b>	<b>0.446</b>	<b>ค่อนข้างสูง</b>	

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร				
11. ท่านมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดของบริษัท	4.130	0.600	ค่อนข้างสูง	1
12. การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงานเพียงเล็กน้อยสามารถทำให้ท่านลาออกจากบริษัทได้	3.720	0.770	ค่อนข้างสูง	3
13. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้ทำงานกับบริษัทต่อไป	3.720	0.770	ค่อนข้างสูง	4
14. ท่านรู้สึกยินดีที่ได้เลือกทำงานกับบริษัทนี้เมื่อเทียบกับบริษัทอื่น	3.760	0.760	ค่อนข้างสูง	2
15. หากบริษัทอื่นให้โอกาสที่ดีกว่า ท่านพร้อมจะลาออกเพื่อไปร่วมงานด้วย	2.740	1.000	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.523	0.482	ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 4.3 จะได้ว่า

ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับมีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.292 พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.427 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทด้วยความเต็มใจ เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.720 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.083

ลำดับที่ 2 สำหรับพนักงานแล้วบริษัทนี้เป็นบริษัทที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.380 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.810

ลำดับที่ 3 การบริหารงานของบริษัทในปัจจุบันมีความเหมาะสมดีแล้ว เป็นความผูกพันต่อองค์การที่พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.190 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.840

ลำดับที่ 4 ค่านิยมส่วนตัวของพนักงานมักขัดแย้งกับของบริษัท เป็นความผูกพันต่อองค์การที่พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.150 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.760

ลำดับที่ 5 พนักงานไม่เห็นด้วยกับนโยบายของบริษัทในเรื่องเกี่ยวกับพนักงาน เป็นความผูกพันต่อองค์การที่พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.020 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.760

#### **ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ**

พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับมีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.658 พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.446 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานไม่เต็มใจที่จะทำงานให้ล่วงเวลาให้กับบริษัทถึงแม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่มาก เป็นความผูกพันต่อองค์การที่พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.360 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.630

ลำดับที่ 2 พนักงานรู้สึกยินดีที่จะทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ เป็นความผูกพันต่อองค์การที่พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.080 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.920

ลำดับที่ 3 พนักงานรู้สึกเบื่อหน่ายไม่อยากทำงานเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เป็นความผูกพันต่อองค์การที่พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.490 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.920

ลำดับที่ 4 พนักงานมีความรู้สึกยินดีเมื่อบริษัทประสบความสำเร็จ เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.30 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.890

ลำดับที่ 5 พนักงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.06 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.590

**ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร** พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับมีระดับความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.523 พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.482 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดของบริษัท เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.130 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.600

ลำดับที่ 2 พนักงานรู้สึกยินดีที่ได้เลือกทำงานกับบริษัทนี้เมื่อเทียบกับบริษัทอื่น เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.760 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.760

ลำดับที่ 3 การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงานเพียงเล็กน้อยสามารถทำให้พนักงานลาออกจากบริษัทได้ เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.720 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.770

ลำดับที่ 4 พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้ทำงานกับบริษัทต่อไป เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.720 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.770

ลำดับที่ 5 หากบริษัทอื่นให้ข้อเสนอที่ดีกว่าพนักงานพร้อมที่จะลาออกเพื่อไปร่วมงานด้วย เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.740 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.100

### 4.3 ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

#### 4.3.1 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีเพศต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ระหว่างเพศ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.4 มีดังนี้

**สมมุติฐานที่ 1.1 :** พนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.4** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเพศชายและเพศหญิง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$ (S.D)		P – value
	เพศชาย (n = 116)	เพศหญิง (n = 134)	
ด้านรายได้และผลตอบแทน	3.336 (0.864)	3.238 (0.737)	0.337
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.448 (0.738)	3.231 (0.724)	0.020*

\* หมายถึงมีนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	X (S.D)		P – value
	เพศชาย (n = 116)	เพศหญิง (n = 134)	
ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ	3.612 (0.670)	3.351 (0.652)	0.002*
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.164 (0.976)	2.910 (0.799)	0.025*
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	3.569 (0.725)	3.276 (0.853)	0.004*
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	3.302 (0.916)	3.105 (0.968)	0.101
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.328 (0.601)	3.306 (0.604)	0.777
ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.474 (0.716)	3.492 (0.668)	0.834
โดยรวม	3.404 (0.534)	3.238 (0.506)	0.013*

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.4 ผลการทดสอบโดยใช้ t – test พบว่า โดยภาพรวมแล้วพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาในรายด้านแล้ว ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านสัมพันธภาพในองค์กร มีความแตกต่างกัน แต่มีด้านที่ไม่แตกต่างกัน 4 ด้านคือ ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร

#### 4.3.2 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับที่มีอายุต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ใน 4 ช่วงอายุ ผลการทดสอบ แสดงในตารางที่ 4.5 มีดังนี้

**สมมุติฐานที่ 1.2 :** พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.5** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีอายุใน 4 ช่วงอายุ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ช่วงอายุ ( $\bar{X}$ )				P – value
	18 - 23 ปี	มากกว่า 23-37ปี	มากกว่า 27-31 ปี	มากกว่า 31ปี	
ด้านรายได้และผลตอบแทน	3.216	3.197	3.364	3.338	0.546
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.297	3.355	3.258	3.394	0.723
ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ	3.540	3.374	3.484	3.422	0.852
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.162	2.947	3.076	3.000	0.637
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	3.648	3.355	3.409	3.352	0.269
ด้านธรรมณูญในองค์กร	3.594	3.026	3.303	3.070	0.011*
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.432	3.263	3.272	3.352	0.465
ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.486	3.434	3.576	3.450	0.633
<b>โดยรวม</b>	<b>3.422</b>	<b>3.257</b>	<b>3.343</b>	<b>3.343</b>	<b>0.434</b>

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า โดยภาพรวมแล้วพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว ระดับคุณภาพชีวิต

ในการทำงานทั้งหมด 7 ด้าน คือด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีความแตกต่างกัน แต่มีด้านธรรมเนียมในองค์กรเพียงหนึ่งด้าน ที่มีความแตกต่าง

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กรของพนักงานที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบ แสดงในตารางที่ 4.6 ดังนี้

**ตารางที่ 4.6** ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีอายุใน 4 ช่วงอายุ เป็นรายคู่

อายุ	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
18 - 23 ปี	3.594	1	-	0.03*	0.12	0.06*
มากกว่า 23-37ปี	3.026	2		-	0.790	0.774
มากกว่า 27-31 ปี	3.303	3			-	0.145
มากกว่า 31ปี	3.070	4				-

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีอายุ 18-23 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กรแตกต่าง จากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 23-27 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 31 ปี แต่มีระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กรไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 27-31 ปี และพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันคู่อื่นๆมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กรไม่แตกต่างกัน

#### 4.3.3 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ใน 3 สถานภาพ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.7 ดังนี้

**สมมุติฐานที่ 1.3 :** พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีสถานภาพสมรสใน 3 สถานภาพ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	สถานภาพสมรส			P – value
	$\bar{X}$			
	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	
ด้านรายได้และผลตอบแทน	3.294	3.302	2.888	0.319
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.258	3.418	3.000	0.095
ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ	3.580	3.395	3.222	0.053
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.142	2.917	3.222	0.113
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	3.518	3.236	3.333	0.176
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	3.348	3.078	3.000	0.070
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.402	3.271	2.888	0.023*
ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.544	3.434	3.444	0.458
โดยรวม	3.386	3.267	3.125	0.116

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน โดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งหมด 7 ด้าน มี ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านธรรมเนียมในองค์กร และด้านความภูมิใจในองค์กร ไม่มีความแตกต่างกัน แต่ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีความแตกต่างกัน

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.8 ดังนี้

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีสถานภาพสมรสใน 3 กลุ่ม เป็นรายคู่

สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3
โสด	3.402	1	-	0.091	0.013*
สมรส	3.271	2		-	0.063
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	2.888	3			-

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ และพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน

#### 4.3.4 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ใน 4 ระดับการศึกษา ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.9 มีดังนี้

**สมมุติฐานที่ 1.4 :** พนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระดับการศึกษาใน 4 ระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการศึกษา ( $\bar{X}$ )				P- value
	มัธยม ศึกษาตอน ต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช.	อนุปริญญา /ปวส.	ปริญญา ตรีขึ้นไป	
ด้านรายได้และผลตอบแทน	3.269	3.294	3.091	3.666	0.864
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	3.331	3.270	3.545	3.556	0.340
ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ	3.496	3.388	3.727	3.333	0.357
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ในงาน	3.034	2.988	3.000	3.667	0.746
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	3.386	3.435	3.364	3.444	0.767
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	3.220	3.200	2.636	3.111	0.207
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.303	3.352	3.364	3.222	0.685
ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.510	3.494	3.272	3.222	0.467
โดยรวม	3.322	3.302	3.250	3.402	0.921

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ไม่มีความแตกต่างกันในทุกๆด้าน

#### 4.3.5 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ใน 4 ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.10 มีดังนี้

สมมุติฐานที่ 1.5 : พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานใน 4 ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน				P- value
	$\bar{X}$				
	น้อยกว่า 2 ปี	มากกว่า 2 ปี – 4ปี	มากกว่า 4 ปี – 6ปี	มากกว่า 6ปี	
ด้านรายได้และผลตอบแทน	3.333	3.289	3.076	.0330	0.363
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.446	3.333	3.308	3.289	0.586
ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ	3.556	3.556	3.512	3.396	0.384
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.311	3.156	2.820	2.942	0.033*
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	3.644	3.578	3.410	3.264	0.021*
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	3.533	3.156	3.102	3.116	0.070
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.466	3.311	3.230	3.289	0.279
ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.533	3.444	3.436	3.496	0.897
โดยรวม	3.480	3.353	3.237	3.266	0.083

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าโดยภาพรวมแล้วพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อ

พิจารณารายด้านแล้ว ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งหมด 2 ด้านที่มีความแตกต่าง คือ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านสัมพันธภาพในองค์กร และมีด้านที่ไม่มีมีความแตกต่างกันทั้งหมด 6 ด้านคือ ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านธรรมณูญในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านสัมพันธภาพในองค์กร ของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.11 ถึงตารางที่ 4.12 ดังนี้

**ตารางที่ 4.11** ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานใน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานใน 4 ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับ โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับ	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่า 2 ปี	3.311	1	-	0.404	0.12*	0.17*
มากกว่า 2 ปี – 4 ปี	3.156	2		-	0.084	0.168
มากกว่า 4 ปี – 6 ปี	2.820	3			-	0.455
มากกว่า 6 ปี	2.942	4				-

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับ โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับน้อยกว่า 2 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 4-6 ปี และมากกว่า 6 ปี แต่ไม่พบว่ามีความแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 2-4 ปี และพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานใน  
ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและ  
เครื่องประดับที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานใน 4 ช่วงระยะเวลา เป็นรายคู่

ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับ โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับ	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่า 2 ปี	3.644	1	-	0.692	0.180	0.07*
มากกว่า 2 ปี – 4 ปี	3.578	2		-	0.388	0.025*
มากกว่า 4 ปี – 6 ปี	3.410	3			-	0.321
มากกว่า 6 ปี	3.264	4				-

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับมากกว่า 6 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านสัมพันธ์ภายในองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 2-4 ปี และน้อยกว่า 2 ปี แต่ไม่มีความแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 4-6 ปี และพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านสัมพันธ์ภายในองค์กรไม่แตกต่างกัน

#### 4.3.6 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีเพศต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ระหว่างเพศ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.13 มีดังนี้

สมมุติฐานที่ 2.1 : พนักงานในระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเพชรชายและเพชรหญิง

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$ (S.D.)		P – value
	เพศชาย	เพชรหญิง	
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.266 (0.450)	3.316 (0.406)	0.349
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.736 (0.469)	3.590 (0.415)	0.009*
ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ	3.493 (0.526)	3.549 (0.439)	0.359
โดยรวม	3.498 (0.376)	3.485 (0.328)	0.767

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบโดยใช้ t – test พบว่า โดยภาพรวมแล้วพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีเพศต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างกัน ส่วนด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพไม่แตกต่างกัน

#### 4.3.7 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีอายุต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ใน 4 ช่วงอายุ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.14 มีดังนี้

สมมุติฐานที่ 2.2 : พนักงานในระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ ที่มีอายุใน 4 ช่วงอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	ช่วงอายุ				P - value
	$\bar{X}$				
	18-23 ปี	มากกว่า 23-37	มากกว่า 27-31 ปี	มากกว่า 31 ปี	
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.102	3.236	3.366	3.383	0.003*
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.616	3.666	3.694	3.636	0.818
ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ	3.389	3.471	3.566	3.608	0.088
<b>โดยรวม</b>	<b>3.369</b>	<b>3.458</b>	<b>3.542</b>	<b>3.543</b>	<b>0.043*</b>

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า โดยภาพรวมแล้วพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีอายุต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณารายด้านแล้วระดับความผูกพันทั้งหมด 2 ด้านคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ ไม่มีความแตกต่างกัน แต่ด้านที่มีความแตกต่างกัน คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.15 ถึง 4.16 ดังนี้

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีอายุใน 4 ช่วงอายุ

อายุ	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
18-23 ปี	3.369	1	-	0.205	0.016*	0.014*
มากกว่า 23-27 ปี	3.458	2		-	0.149	0.140
มากกว่า 27-31 ปี	3.542	3			-	0.996
มากกว่า 31 ปี	3.543	4				-

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 18-23 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 27-31 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 31 ปี แต่ไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 23-27 ปี และพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ ที่มีอายุใน 4 ช่วงอายุ

อายุ	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
18-23 ปี	3.102	1	-	0.110	0.002*	0.001*
มากกว่า 23-27 ปี	3.236	2		-	0.066	0.035*
มากกว่า 27-31 ปี	3.366	3			-	0.818
มากกว่า 31 ปี	3.383	4				-

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 31 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 18-23 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 23-27 ปี แต่ไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ มากกว่า 27-31 ปี ส่วนพนักงานที่มีอายุมากกว่า 27-31 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 18-23 ปี แต่ไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 23-27 ปี และพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน

#### 4.3.8 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ใน 3 สถานภาพสมรส ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.17 มีดังนี้

**สมมุติฐานที่ 2.3 :** พนักงานในระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีสถานภาพใน 3 สถานภาพ

ความผูกพันต่อองค์กร	สถานภาพสมรส			P - value
	$\bar{X}$			
	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.208	3.381	3.066	0.002*
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.700	3.624	3.600	0.396
ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ	3.448	3.589	3.511	0.076
โดยรวม	3.452	3.531	3.392	0.149

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยภาพรวมแล้วพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว ระดับความผูกพันต่อองค์กร 2 ด้านคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ ไม่มีความแตกต่างกัน แต่ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความแตกต่างกัน

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อ

มันอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.18 ดังนี้

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ ใน 3 สถานภาพ

สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3
โสด	3.208	1	-	0.002*	0.327
สมรส	3.381	2		-	0.030*
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.066	3			-

\* หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพโสด และยังพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด และพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน

#### 4.3.9 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ใน 4 ระดับการศึกษาผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.19 มีดังนี้

สมมุติฐานที่ 2.4 : พนักงานในระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระดับการศึกษาใน 4 ระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษา				P - value
	$\bar{X}$				
	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรีขึ้นไป	
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.331	3.258	3.236	3.066	0.221
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.618	3.708	3.890	3.533	0.114
ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ	3.548	3.512	3.427	3.288	0.449
<b>โดยรวม</b>	<b>3.498</b>	<b>3.493</b>	<b>3.533</b>	<b>3.296</b>	<b>0.392</b>

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า โดยภาพรวมของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันทั้ง 3 ด้าน

#### 4.3.10 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ใน 4 ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.20 มีดังนี้

**สมมุติฐานที่ 2.5 :** พนักงานในระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานใน 4 ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ความผูกพันในองค์กร	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน				P- value
	$\bar{X}$				
	น้อยกว่า 2 ปี	2 ปี – 4ปี	มากกว่า 4 ปี – 6ปี	มากกว่า 6ปี	
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.236	3.253	3.210	3.355	0.155
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.728	3.640	3.702	3.623	0.508
ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ	3.488	3.520	3.451	3.560	0.613
<b>โดยรวม</b>	<b>3.484</b>	<b>3.471</b>	<b>3.454</b>	<b>3.512</b>	<b>0.791</b>

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าโดยภาพรวมแล้วพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับน้อยที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาในรายด้านแล้ว ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

#### 4.3.11 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ใน 5 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.21 มีดังนี้

**สมมุติฐานที่ 3.1 :** พนักงานในระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีรายได้และผลตอบแทนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานใน 5 ระดับ

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และ ผลตอบแทน					P - value
	$\bar{X}$					
	ต่ำ	ค่อนข้างต่ำ	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง	สูง	
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	2.900	3.120	3.186	3.458	3.600	0.000*
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.700	3.566	3.598	3.738	3.828	0.104
ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ	3.400	3.371	3.425	3.658	3.886	0.000*
<b>โดยรวม</b>	<b>3.333</b>	<b>3.352</b>	<b>3.403</b>	<b>3.618</b>	<b>3.771</b>	<b>0.000*</b>

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า โดยภาพรวม พนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน แต่เมื่อพิจารณาในรายด้านทั้ง 3 ด้าน พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร แตกต่างกันทั้ง 3 ด้าน

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ ของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผล

ตอบแทนต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.22 ถึง 4.24 ดังนี้

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน ใน 5 ระดับ เป็นรายคู่

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และผลตอบแทน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
ต่ำ	3.333	1	-	0.913	0.679	0.093	0.036*
ค่อนข้างต่ำ	3.352	2		-	0.433	0.000*	0.003*
ปานกลาง	3.403	3			-	0.000*	0.005*
ค่อนข้างสูง	3.618	4				-	0.238
สูง	3.771	5					-

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนปานกลาง ค่อนข้างต่ำ และต่ำ และพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนค่อนข้างสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลางและค่อนข้างต่ำ ส่วนพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนใน 5 ระดับ เป็นรายคู่

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
ต่ำ	2.900	1	-	0.299	0.161	0.007*	0.006*
ค่อนข้างต่ำ	3.120	2		-	0.396	0.000*	0.004*
ปานกลาง	3.186	3			-	0.000*	0.009*
ค่อนข้างสูง	3.458	4				-	0.365
สูง	3.600	5					-

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง ค่อนข้างต่ำ และต่ำ และพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนค่อนข้างสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนปานกลาง ค่อนข้างต่ำ และต่ำ ส่วนพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนใน 5 ระดับ เป็นรายคู่

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
ต่ำ	3.400	1	-	0.908	0.916	0.279	0.097
ค่อนข้างต่ำ	3.371	2		-	0.908	0.557	0.002*
ปานกลาง	3.425	3			-	0.002*	0.008*
ค่อนข้างสูง	3.658	4				-	0.000*
สูง	3.886	5					-

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานค่อนข้างสูง ปานกลาง และค่อนข้างต่ำ และพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนค่อนข้างสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านปานกลาง ส่วนพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน คู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพไม่แตกต่างกัน

#### 4.3.12 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ใน 5 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.25 มีดังนี้

สมมุติฐานที่ 3.2 : พนักงานในระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานใน 5 ระดับ

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ				P - value
	$\bar{X}$ ค่อนข้างต่ำ	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง	สูง	
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.041	3.221	3.424	3.667	0.000*
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.700	3.624	3.664	3.866	0.530
ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ	3.4647	3.464	3.571	4.033	0.019*
โดยรวม	3.402	3.436	3.554	3.856	0.002*

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า โดยภาพรวม พนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาในรายด้าน ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ไม่มีความแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 2 ด้านคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ มีความแตกต่างกัน

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่

ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.26 ถึง 4.28 ดังนี้

**ตารางที่ 4.26** ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ใน 4 ระดับ เป็นรายคู่

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
ค่อนข้างต่ำ	3.436	1	-	0.606	0.026*	0.003*
ปานกลาง	3.554	2		-	0.014*	0.004*
ค่อนข้างสูง	3.856	3			-	0.037*
สูง	3.856	4				-

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตค่อนข้างสูง ปานกลาง และค่อนข้างต่ำ และพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานค่อนข้างสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง และค่อนข้างต่ำ ส่วนพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตค่อนข้างต่ำ มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง

ตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพใน 4 ระดับ เป็นรายคู่

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
ค่อนข้างต่ำ	3.041	1	-	0.025*	0.000*	0.001*
ปานกลาง	3.221	2		-	0.000*	0.001*
ค่อนข้างสูง	3.424	3			-	0.155
สูง	3.666	4				-

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพค่อนข้างต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตค่อนข้างสูง และสูง และพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานค่อนข้างสูง และสูง ส่วนพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานค่อนข้างสูง และพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพสูงมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพของพนักงาน หน่วยงาน ธุรกรรม อุตสาหกรรม และเครื่องประดับที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ใน 4 ระดับ เป็นรายคู่

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
ค่อนข้างต่ำ	3.464	1	-	1.00	0.256	0.007*
ปานกลาง	3.464	2		-	0.105	0.005*
ค่อนข้างสูง	3.571	3			-	0.021*
สูง	4.033	4				-

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานค่อนข้างสูง ปานกลาง และค่อนข้างต่ำ ส่วนพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพไม่แตกต่างกัน

#### 4.3.13 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน หน่วยงาน ธุรกรรม อุตสาหกรรม และเครื่องประดับที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน หน่วยงาน ธุรกรรม อุตสาหกรรม และเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ใน 4 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.29 มีดังนี้

**สมมุติฐานที่ 3.3 :** พนักงานในระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม อุตสาหกรรม และเครื่องประดับที่มีโอกาสพัฒนาศักยภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.29** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน โอกาสพัฒนา ศักยภาพ ใน 4 ระดับ

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ $\bar{X}$				P - value
	ค่อนข้างต่ำ	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง	สูง	
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.033	3.223	3.384	3.400	0.001*
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.656	3.588	3.721	3.571	0.156
ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ	3.278	3.493	3.584	3.543	0.071
<b>โดยรวม</b>	<b>3.322</b>	<b>3.435</b>	<b>3.562</b>	<b>3.504</b>	<b>0.007*</b>

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า โดยภาพรวมพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน โอกาสพัฒนา ศักยภาพแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ ไม่แตกต่างกัน

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน โอกาสพัฒนา ศักยภาพต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.30 ถึง 4.31 ดังนี้

ตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน โอกาสพัฒนาศักยภาพ ใน 4 ระดับ เป็นรายคู่

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
ค่อนข้างต่ำ	3.322	1	-	0.201	0.006*	0.235
ปานกลาง	3.435	2		-	0.006*	0.604
ค่อนข้างสูง	3.562	3			-	0.665
สูง	3.504	4				-

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน โอกาสพัฒนา ศักยภาพค่อนข้างสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับคุณภาพ ชีวิตในการทำงานปานกลาง และค่อนข้างต่ำ ส่วนพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ แตกต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้าน ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้าน โอกาสพัฒนาศักยภาพใน 4 ระดับ เป็นรายคู่

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
ค่อนข้างต่ำ	3.033	1	-	0.075	0.001*	0.049*
ปานกลาง	3.233	2		-	0.004*	0.278
ค่อนข้างสูง	3.384	3			-	0.919
สูง	3.400	4				-

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน โอกาสพัฒนา ศักยภาพค่อนข้างสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมาย

และค่านิยมขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง และค่อนข้างต่ำ และพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานค่อนข้างต่ำ ส่วนพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน

#### 4.3.14 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ใน 5 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.32 มีดังนี้

**สมมุติฐานที่ 3.4 :** พนักงานในระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีความก้าวหน้าและมั่นคงในงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานใน 5 ระดับ

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน					P - value
	ต่ำ	ค่อนข้างต่ำ	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง	สูง	
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	2.816	3.231	3.270	3.400	3.800	0.000*

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและ มั่นคงในงาน $\bar{X}$					P - value
	ต่ำ	ค่อนข้าง ต่ำ	ปาน กลาง	ค่อนข้าง สูง	สูง	
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ใน การทำงานเพื่อประโยชน์ ขององค์กร	3.566	3.612	3.635	3.712	3.933	0.220
ด้านความต้องการอย่างแรง กล้าที่จะดำรงความเป็น สมาชิกภาพ	3.100	3.522	3.447	3.638	4.244	0.000*
โดยรวม	3.161	3.454	3.450	3.583	3.992	0.000*

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า โดยภาพรวมพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาในรายด้าน ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ มีระดับความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ ของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.33 ถึง 4.35 ดังนี้

ตารางที่ 4.33 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ใน 5 ระดับ เป็นรายคู่

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและม ั่นคงในงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
ต่ำ	3.161	1	-	0.066*	0.004*	0.000*	0.000*
ค่อนข้างต่ำ	3.454	2		-	0.942	0.038*	0.000*
ปานกลาง	3.450	3			-	0.010*	0.000*
ค่อนข้างสูง	3.583	4				-	0.001*
สูง	3.992	5					-

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานค่อนข้างสูง ปานกลาง ค่อนข้างต่ำและต่ำ และพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานข้างสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง ค่อนข้างต่ำและต่ำ และพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง ค่อนข้างสูง และสูง ส่วนพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลางและพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานค่อนข้างต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ใน 5 ระดับ เป็นรายคู่

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
ต่ำ	2.816	1	-	0.001*	0.000*	0.000*	0.000*
ค่อนข้างต่ำ	3.231	2		-	0.566	0.026*	0.000*
ปานกลาง	3.270	3			-	0.039*	0.000*
ค่อนข้างสูง	3.400	4				-	0.006*
สูง	3.800	5					-

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานค่อนข้างสูง ปานกลาง ค่อนข้างต่ำ และต่ำ และพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานค่อนข้างสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง ค่อนข้างต่ำ และต่ำ พนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานค่อนข้างต่ำ ปานกลาง ค่อนข้างสูงและสูง ส่วนพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง และพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานค่อนข้างต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ใน 5 ระดับ เป็นรายคู่

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
ต่ำ	3.100	1	-	0.004*	0.011*	0.000*	0.000*
ค่อนข้างต่ำ	3.522	2		-	0.328	0.170	0.000*
ปานกลาง	3.447	3			-	0.007*	0.000*
ค่อนข้างสูง	3.638	4				-	0.000*
สูง	4.244	5					-

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานค่อนข้างสูง ปานกลาง ค่อนข้างต่ำและต่ำ และพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานค่อนข้างต่ำ ปานกลาง ค่อนข้างสูง และสูง และพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานค่อนข้างสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง และต่ำ ส่วนพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพไม่แตกต่างกัน

#### 4.3.15 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กรต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ใน 5 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.36 มีดังนี้

**สมมุติฐานที่ 3.5 :** พนักงานในระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีสัมพันธภาพในองค์กรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.36** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กร โดยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ใน 5 ระดับ

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพ ในองค์กร					P - value
	ต่ำ	ค่อนข้างต่ำ	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง	สูง	
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	2.971	3.152	3.215	3.376	3.556	0.001*
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.571	3.476	3.656	3.675	3.933	0.117
ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ	3.057	3.400	3.426	3.615	3.956	0.000*
<b>โดยรวม</b>	<b>3.200</b>	<b>3.342</b>	<b>3.432</b>	<b>3.556</b>	<b>3.814</b>	<b>0.000*</b>

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าโดยภาพรวมพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กรแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อ

องค์การแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาในรายด้านแล้ว ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ ไม่มีความแตกต่างกัน ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพมีความแตกต่างกัน

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กรต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.37 ถึง 4.39 ดังนี้

ตารางที่ 4.37 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กร ใน 5 ระดับ เป็นรายคู่

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์ การ	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
ต่ำ	3.200	1	-	0.332	0.273	0.008*	0.001*
ค่อนข้างต่ำ	3.342	2		-	0.273	0.008*	0.001*
ปานกลาง	3.432	3			-	0.009*	0.001*
ค่อนข้างสูง	3.556	4				-	0.027*
สูง	3.814	5					-

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กรสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานค่อนข้างสูง ปานกลาง ค่อนข้างต่ำ และต่ำ และพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานค่อนข้างสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง ค่อนข้างต่ำ และต่ำ ส่วนพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กร ใน 5 ระดับ เป็นรายคู่

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กร	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
ต่ำ	2.971	1	-	0.319	0.136	0.013*	0.006*
ค่อนข้างต่ำ	3.152	2		-	0.533	0.023*	0.016*
ปานกลาง	3.215	3			-	0.005*	0.020*
ค่อนข้างสูง	3.376	4				-	0.214
สูง	3.556	5					-

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กรสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง ค่อนข้างต่ำ และต่ำ และพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานค่อนข้างสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง ค่อนข้างต่ำ และต่ำ ส่วนพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กร ใน 5 ระดับ เป็นรายคู่

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กร	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
ต่ำ	3.057	1	-	0.090	0.043*	0.002*	0.000*
ค่อนข้างต่ำ	3.400	2		-	0.817	0.050	0.003*
ปานกลาง	3.426	3			-	0.003*	0.001*
ค่อนข้างสูง	3.615	4				-	0.034*
สูง	3.956	5					-

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กรสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานค่อนข้างสูง ปานกลาง ค่อนข้างต่ำ และต่ำ พนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานค่อนข้างสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง และต่ำอย่าง และพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานค่อนข้างต่ำ ปานกลาง ค่อนข้างสูงและสูง ส่วนพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพไม่แตกต่างกัน

#### 4.3.16 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กรต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ใน 5 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.40 มีดังนี้

**สมมุติฐานที่ 3.6 :** พนักงานในระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีธรรมเนียมในองค์กรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.40 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมาภิบาลในองค์กร โดยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ใน 5 ระดับ

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร $\bar{X}$					P - value
	ต่ำ	ค่อนข้างต่ำ	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง	สูง	
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.062	3.200	3.192	3.428	3.675	0.000*
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.662	3.558	3.586	3.705	4.113	0.000*
ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ	3.369	3.356	3.465	3.610	3.975	0.000*
โดยรวม	3.364	3.371	3.414	3.580	3.920	0.000*

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า โดยภาพรวมพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมาภิบาลในองค์กรแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 3 ด้านมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำประโยชน์เพื่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระดับความระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมาภิบาลในองค์กรต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่

## 4.41 ถึง 4.44 ดังนี้

ตารางที่ 4.41 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมณูของค์การ ใน 5 ระดับ เป็นรายคู่

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมณูในองค์กร	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
ต่ำ	3.364	1	-	0.946	0.596	0.026*	0.000*
ค่อนข้างต่ำ	3.371	2		-	0.483	0.001*	0.000*
ปานกลาง	3.414	3			-	0.001*	0.000*
ค่อนข้างสูง	3.580	4				-	0.000*
สูง	3.920	5					-

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมณูในองค์กรสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานค่อนข้างสูง ปานกลาง ค่อนข้างต่ำ และต่ำ และพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานค่อนข้างสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง ค่อนข้างต่ำ และต่ำ ส่วนพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.42 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมนุญในองค์กร ใน 5 ระดับ เป็นรายคู่

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมนุญในองค์กร	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
ต่ำ	3.062	1	-	0.286	0.290	0.003*	0.000*
ค่อนข้างต่ำ	3.200	2		-	0.920	0.005*	0.000*
ปานกลาง	3.192	3			-	0.000*	0.000*
ค่อนข้างสูง	3.428	4				-	0.025*
สูง	3.675	5					-

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมนุญในองค์กรสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปานกลาง ค่อนข้างต่ำ และต่ำ และพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานค่อนข้างสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง ค่อนข้างต่ำ และต่ำ ส่วนพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.43 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การของพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมณูญในองค์การใน 5 ระดับ เป็นรายคู่

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมณูญในองค์การ	X	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
ต่ำ	3.662	1	-	0.450	0.553	0.735	0.005*
ค่อนข้างต่ำ	3.558	2		-	0.717	0.084	0.000*
ปานกลาง	3.586	3			-	0.065	0.000*
ค่อนข้างสูง	3.705	4				-	0.001*
สูง	4.113	5					-

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมณูญในองค์การสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์เพื่อองค์การต่างจากพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลางค่อนข้างต่ำ และต่ำ ส่วนพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์เพื่อองค์การไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.44 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กร ใน 5 ระดับ เป็นรายคู่

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กร	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
ต่ำ	3.369	1	-	0.946	0.596	0.026*	0.000*
ค่อนข้างต่ำ	3.356	2		-	0.483	0.001*	0.000*
ปานกลาง	3.465	3			-	0.001*	0.000*
ค่อนข้างสูง	3.610	4				-	0.000*
สูง	3.975	5					-

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กรสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานค่อนข้างสูง ปานกลาง ค่อนข้างต่ำ และต่ำ และพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานค่อนข้างสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง ค่อนข้างต่ำ และต่ำ ส่วนพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพไม่แตกต่างกัน

#### 4.3.17 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ใน 4 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.45 มีดังนี้

สมมุติฐานที่ 3.7 : พนักงานในระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.45 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ใน 4 ระดับ

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว				P - value
	$\bar{X}$ ค่อนข้างต่ำ	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง	สูง	
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.071	3.205	3.461	3.700	0.102
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.846	3.633	3.713	4.00	0.014*
ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ	3.300	3.476	3.624	3.900	0.000*
โดยรวม	3.286	3.438	3.599	3.866	0.000*

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.45 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า โดยภาพรวมพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่จากการพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ มีความแตกต่างกัน ส่วนด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ไม่มีความแตกต่างกัน

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ ของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวต่างกัน

เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.46 ถึง 4.48 ดังนี้

**ตารางที่ 4.46** ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ใน 4 ระดับ เป็นรายคู่

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ความสมดุลระหว่างชีวิตการ ทำงานและชีวิตส่วนตัว	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
ค่อนข้างต่ำ	3.286	1	-	0.108	0.001*	0.003*
ปานกลาง	3.438	2		-	0.001*	0.013*
ค่อนข้างสูง	3.599	3			-	0.123
สูง	3.866	4				-

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวปานกลาง และค่อนข้างต่ำ และพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานค่อนข้างสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง และค่อนข้างต่ำ ส่วนพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.47 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวใน 4 ระดับ เป็นรายคู่

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
ค่อนข้างต่ำ	3.071	1	-	0.239	0.001*	0.007*
ปานกลาง	3.205	2		-	0.000*	0.017*
ค่อนข้างสูง	3.461	3			-	0.251
สูง	3.700	4				-

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง และค่อนข้างต่ำ พนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง และค่อนข้างสูง ส่วนพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.48 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ใน 4 ระดับ เป็นรายคู่

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
ค่อนข้างต่ำ	3.300	1	-	0.185	0.019*	0.026*
ปานกลาง	3.476	2		-	0.023*	0.079
ค่อนข้างสูง	3.624	3			-	0.255
สูง	3.900	4				-

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวค่อนข้างต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานค่อนข้างสูง และสูง พนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานค่อนข้างสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง และค่อนข้างต่ำ ส่วนพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพไม่แตกต่างกัน

#### 4.3.18 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ใน 4 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.49 มีดังนี้

สมมุติฐานที่ 3.8 : พนักงานในระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีความภูมิใจในองค์กรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.49 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร โดยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ใน 4 ระดับ

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร				P - value
	ค่อนข้างต่ำ	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง	สูง	
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	2.784	3.149	3.440	3.840	0.000*
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.446	3.570	3.748	3.906	0.000*
ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ	2.876	3.392	3.665	3.523	0.000*
โดยรวม	3.036	3.370	3.618	3.960	0.000*

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.49 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าโดยภาพรวมพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาในรายด้านแล้ว ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้านมีความแตกต่างกัน ทั้งด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์เพื่อองค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์เพื่อองค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.50 ถึง 4.53 ดังนี้

**ตารางที่ 4.50** ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร ใน 4 ระดับ เป็นรายคู่

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
ค่อนข้างต่ำ	3.036	1	-	0.000*	0.000*	0.000*
ปานกลาง	3.370	2		-	0.000*	0.000*
ค่อนข้างสูง	3.618	3			-	0.000*
สูง	3.960	4				-

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรสูง ค่อนข้างสูง ปานกลาง และค่อนข้างต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกันทุกกลุ่ม

**ตารางที่ 4.51** ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร ใน 4 ระดับ เป็นรายคู่

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
ค่อนข้างต่ำ	2.784	1	-	0.001*	0.000*	0.000*
ปานกลาง	3.149	2		-	0.000*	0.000*
ค่อนข้างสูง	3.440	3			-	0.000*
สูง	3.380	4				-

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรสูง ค่อนข้างสูง ปานกลาง และค่อนข้างต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น

อย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกันทุกกลุ่ม

**ตารางที่ 4.52** ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรของพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรใน 4 ระดับ เป็นรายคู่

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
ค่อนข้างต่ำ	3.446	1	-	0.332	0.019*	0.005*
ปานกลาง	3.570	2		-	0.002*	0.005*
ค่อนข้างสูง	3.748	3			-	0.187
สูง	3.906	4				-

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์เพื่อองค์กรต่างจากพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง และค่อนข้างต่ำ และพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรค่อนข้างสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์เพื่อองค์กรต่างจากพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง และค่อนข้างต่ำ ส่วนพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์เพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.53 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร ใน 4 ระดับ เป็นรายคู่

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
ค่อนข้างต่ำ	3.876	1	-	0.000*	0.000*	0.000*
ปานกลาง	3.392	2		-	0.000*	0.000*
ค่อนข้างสูง	3.665	3			-	0.000*
สูง	3.523	4				-

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรสูง ค่อนข้างสูง ปานกลาง และค่อนข้างต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างกันทุกกลุ่ม

#### 4.4 ตอนที่ 4 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ได้เสนอแนะให้มีการพัฒนาและปรับปรุงในหลายด้านด้วยกัน

##### 4.4.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

- 1) พนักงานเสนอให้เพิ่มสวัสดิการในด้านเงินเบี้ยขยัน เงินค่าน้ำมันรถ ค่าอาหาร โบนัส วันหยุดพักผ่อนประจำปี และที่พักอาศัยสำหรับพนักงานที่มาจากต่างจังหวัด
- 2) พนักงานต้องการได้รับค่าจ้างเหมาะสมกับปริมาณงาน วุฒิการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- 3) พนักงานเสนอแนะให้ฝ่ายบริหารตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน อันเนื่องมาจากการใช้เครื่องมือต่างๆ ในกระบวนการทำงาน
- 4) พนักงานต้องการให้มีช่วงการพักในระหว่างเวลางานเพื่อลดความตึงเครียดจากการทำงาน

- 5) พนักงานต้องการโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจในงาน
- 6) พนักงานต้องการให้มีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ
- 7) พนักงานต้องการออกไปดูงาน และได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานที่ทำ

#### 4.4.2 ความผูกพันต่อองค์กร

- 1) พนักงานต้องการให้ฝ่ายบริหารมีความยุติธรรม และมาตรฐานในการประเมินผลงาน และปรับอัตราค่าตอบแทนของบริษัท
- 2) พนักงานต้องการให้ลดภาระการทำงานที่รีบเร่งมาก ซึ่งก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึง สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยประกอบด้วยข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัย ได้แยกออกเป็นตอนๆ ดังนี้

##### 5.1.1 ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 53.6 และเป็นเพศชาย จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4

2. พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 23-27 ปี ซึ่งมีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 รองลงมาคือ กลุ่มอายุ มากกว่า 31 ปี มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 และกลุ่มอายุมากกว่า 27-31 ปี มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 ตามลำดับ กลุ่มอายุ 18-23 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 37 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8

3. พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 รองลงมาคือ สถานภาพโสด มีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 44.6 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีจำนวนน้อยที่สุด เท่ากับ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6

4. พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งมีจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 รองลงมาคือ กลุ่มมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 85 คนคิดเป็นร้อยละ 34.0 กลุ่มอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 และกลุ่มระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6

5. พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่า 6 ปี ซึ่งมีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4 รองลงมาคือ กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี และมากกว่า 2-4 ปี ซึ่งมีจำนวนเท่ากับ 45 คน คิดเป็นร้อยละ 18 กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 4-6 ปี

มีน้อยที่สุดคือมีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6

### 5.1.2 ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในระดับค่อนข้างสูง 3 ด้าน คือ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านสัมพันธภาพในองค์กร และด้านความภูมิใจในองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง 5 ด้าน คือด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

และพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับค่อนข้างสูง 2 ด้าน คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในระดับปานกลาง

### 5.1.3 ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์กร

**สมมุติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีสมมุติฐานย่อยดังนี้

**สมมุติฐานที่ 1.1** พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมุติฐาน เป็นไปตามสมมุติฐาน เนื่องจากพนักงานที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนา ศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กรแตกต่างกัน แต่พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านธรรมเนียมใน องค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

**สมมุติฐานที่ 1.2** พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมุติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน เนื่องจากพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนา ศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพใน

องค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์การ ไม่แตกต่างกัน แต่พบว่าด้านธรรมเนียมในองค์การแตกต่างกัน

**สมมุติฐานที่ 1.3** พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมุติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน เนื่องจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์การ ด้านธรรมเนียมในองค์การและด้านความภูมิใจในองค์การไม่แตกต่างกัน แต่พบว่าด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

**สมมุติฐานที่ 1.4** พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ที่มีการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมุติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน เนื่องจากพนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์การ ด้านธรรมเนียมในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์การ ไม่แตกต่างกัน

**สมมุติฐานที่ 1.5** พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมุติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน เนื่องจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านธรรมเนียมในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความภูมิใจในองค์การไม่แตกต่างกัน แต่พบว่าด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านสัมพันธภาพในองค์การ แตกต่างกัน

**สมมุติฐานที่ 2** ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยมีสมมุติฐานย่อยดังนี้

**สมมุติฐานที่ 2.1** พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมุติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่า



**สมมุติฐานที่ 3** คุณภาพชีวิตมีผลต่อความผูกพันขององค์กร โดยมีสมมุติฐานย่อยดังนี้

**สมมุติฐานที่ 3.1** พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ผลการทดสอบสมมุติฐาน เป็นไปตามสมมุติฐาน เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือที่มีคุณภาพชีวิตด้านรายได้และผลตอบแทนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ แตกต่างกัน แต่พบว่าด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่แตกต่างกัน

**สมมุติฐานที่ 3.2** พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ผลการทดสอบสมมุติฐาน เป็นไปตามสมมุติฐาน เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ แตกต่างกัน แต่พบว่าด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่แตกต่างกัน

**สมมุติฐานที่ 3.3** พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ผลการทดสอบสมมุติฐาน พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน แต่พบว่าด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพไม่แตกต่างกัน

**สมมุติฐานที่ 3.4** พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ผลการทดสอบสมมุติฐาน เป็นไปตามสมมุติฐาน เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการใน



ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน

**สมมุติฐานที่ 3.8** พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ผลการทดสอบสมมุติฐาน เป็นไปตามสมมุติฐาน เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างกัน

## 5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตอุตสาหกรรมภาคเหนือ สามารถนำผลการทดสอบสมมุติฐานมาอภิปรายได้ดังนี้

**สมมุติฐานที่ 1.1** พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยด้านเพศ ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทมินิเบไทย จำกัด แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ สฤณี สิงหราชกูร (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าเฉลี่ยคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ พิชญ์สินี ดีผลผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งรายด้านและโดยรวม และผลงานวิจัยของ พรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ข้าราชการสาย ข และสาย ค ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนฐานได้ว่า โดยธรรมชาติ เพศหญิงมีความอดทนในการทำงานที่ต้องทำซ้ำๆ ต่างจากเพศชายที่ทำงานหนักกว่า ได้ดี แต่ไม่ชอบการทำงานซ้ำๆ เป็นเวลานาน และความคาดหวังในความก้าวหน้าในการทำงานของเพศชายมีมากกว่าเพศหญิง

**สมมุติฐานที่ 1.2** พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยที่สอดคล้องคือ งานวิจัยของ ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยด้านอายุ ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ สฤณี สิงหราชกูร (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) ด้านอายุ มีค่าเฉลี่ยคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ ทวีศรี กรีทอง (2529 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลงานวิจัยของ พิชญ์สินี ดีผลผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งรายด้านและโดยรวม และผลงานวิจัยของ พรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ข้าราชการสาย ค ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ คือผลงานวิจัยของ ทรศนะ ใจชุ่มชื่น (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า อายุที่ต่างกันของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ขนาดกลาง ใน 4 โรงงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน และงานวิจัยของ พรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ข้าราชการสาย ข ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านแตกต่างกัน ซึ่งสันนิษฐานได้ว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน สามารถปฏิบัติงานได้ไม่แตกต่างกันมาก พนักงานได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง มีรายได้และสวัสดิการในลักษณะเช่นเดียวกันทุกระดับอายุ ทำให้ไม่เกิดความแตกต่างของพนักงานที่มีวัยต่างกัน

**สมมุติฐานที่ 1.3** พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีสถานภาพต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานที่สถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แตกต่างกัน และงานวิจัยของ พิชญ์สินี ดีผลผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งรายด้านและโดยรวม

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผลงานวิจัยของ ทวีศรี กรีทอง (2529 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งอาจสันนิษฐานได้ว่า หากพนักงานต้องทำงานล่วงเวลา นำงานไปทำต่อที่บ้าน หรือต้องมาทำงานในวันหยุด สมาชิกในครอบครัวให้ความสนับสนุนอย่างเต็มที่

**สมมุติฐานที่ 1.4** พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษา ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ สฤณี สิงหวรวงูร (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีค่าเฉลี่ยคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) ไม่แตกต่างกัน และ ผลงานวิจัยของ พรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ข้าราชการทั้งสาย ข และสาย ค ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานเฉลี่ยทุกด้านไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม ผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผลงานวิจัยของ ปาริชาติ ธีระวิทย์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตโดยรวมแตกต่างกัน และผลงานวิจัยของ พิชญ์สินี ดีผลผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมต่างกัน ซึ่งอาจสันนิษฐานได้ว่า องค์การมีการให้ความสำคัญกับพนักงานในองค์การเท่าเทียมกันในด้านสวัสดิการต่างๆ และเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับ ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ เทคนิคใหม่ๆ และประสบการณ์การทำงาน เช่น คุงาน อบรม สัมมนาอยู่เสมอ

**สมมุติฐานที่ 1.5** พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยสอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้คือ ผลการวิจัยของ พิชญ์สินี ดีผลผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน ไม่พบว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งรายด้านและโดยรวมแตกต่างกัน และพรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ข้าราชการสาย ค ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานเฉลี่ยทุกด้านไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้คือ ผลงานวิจัยของ ทรรสนะ ใจชุ่มชื่น (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้น ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการวิจัยของ สฤณี สิงหวรวงูร (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) ที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และผลงานวิจัยของ พรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ข้าราชการสาย ข ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน ซึ่งอาจสันนิษฐานได้ว่า พนักงานมีโอกาส

เท่าเทียมกันในการได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไป

**สมมุติฐานที่ 2.1** พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของ อำพร เขาวนระพานิช (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า เพศมีความสัมพันธ์ต่อองค์กร โดยเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง ผลงานวิจัยของ ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าเพศทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงินแห่งหนึ่งต่างกัน ผลงานวิจัยของ รัชดาภรณ์ เด่นพงศ์พันธ์ (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า เพศ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และผลงานวิจัยของ อรปภากร รัตน์หิรัญกร (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

อย่างไรก็ตาม ผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผลงานวิจัยของ จิรวรรณ หาดทรายทอง (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความแตกต่างกันของเพศไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพัน และ ผลงานวิจัยของ พิชญ์สินี ดีผลผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่ไม่พบว่า เพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งอาจสันนิษฐานได้ว่า ทั้งเพศชาย และเพศหญิง มีทัศนคติและความรู้สึกต่อการทำงานให้กับองค์กรคล้ายคลึงกัน

**สมมุติฐานที่ 2.2** พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำพร เขาวนระพานิช (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลงานวิจัยของ ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า อายุที่ต่างกันทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ รัชดาภรณ์ เด่นพงศ์พันธ์ (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และผลงานวิจัยของ สราวุธ ภูมิมาประกร (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม ผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผลงานวิจัยของ จิรวรรณ หาดทรายทอง (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า อายุ ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กรและผลงานวิจัยของ พิชญ์สินี ดีผลผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจสันนิษฐานได้ว่า พนักงานที่มีอายุหรือวุฒิภาวะน้อยอาจรู้สึกเบื่อหน่าย ไม่อยากทำงาน เมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ตรงกันข้ามกับพนักงานที่มีอายุหรือวุฒิภาวะสูง ซึ่งจะมีความอดทนต่อความกดดันได้ดีกว่า

**สมมุติฐานที่ 2.3** พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของ รัชดาภรณ์ เค้นพงค์พันธุ์ (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลงานวิจัยของ สรายุทธ ปฏิมาประกร (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน และผลงานวิจัยของ อรปภากร รัตนศิริคุณ (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า สถานภาพการสมรส มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

อย่างไรก็ตาม ผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผลงานวิจัยของ วัฒนา ศรีสม (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภค บริโภค ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ จิราวรรณ หาดทรายทอง (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า สถานภาพการสมรสไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร และพิชญ์สินี ดีผลผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า สถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสันนิษฐานได้ว่า พนักงานทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อหวังให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างสูงสุด แม้จะต้องทำงานล่วงเวลา หรือ งานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบก็ตาม

**สมมุติฐานที่ 2.4** พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำพร เขาวนพานิช (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลงานวิจัยของ วัฒนา ศรีสม (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภค บริโภคที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ไม่พบว่ามี ความแตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ รัชดาภรณ์ เค้นพงค์พันธุ์ (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลงานวิจัยของพิชญ์สินี ดีผลผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และผลงานวิจัยของ จิราวรรณ หาดทรายทอง (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ระดับการศึกษาไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันกันต่อองค์กร

อย่างไรก็ตาม ผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผลงานวิจัยของ ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และผลงานวิจัยของ สรายุทธ ปฏิมาประกร (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งอาจสันนิษฐานได้ว่า องค์กรมีการ

สนับสนุนพนักงาน โดยไม่แบ่งระดับการศึกษา แต่อาจพิจารณาจากผลงานที่ทำ จึงทำให้ พนักงานที่ระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน

**สมมุติฐานที่ 2.5** พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัชดาภรณ์ เค้นพงศ์พันธุ์ (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลงานวิจัยของ อรปภากร รัตน์หิรัญกร (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าระยะเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และผลงานวิจัยของ พรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ข้าราชการสาย ข ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม ผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับ การวิจัยครั้งนี้ คือ ผลงานวิจัยของ อำพร เขาวนะพานิช (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรในปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลงานวิจัยของ จิราวรรณ หาดทรายทอง (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความแตกต่างกันของระยะเวลาในการทำงานไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร และ ผลงานวิจัยของ พิชญ์สินี ดีผลผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่ต่างกัน ซึ่งอาจสันนิษฐานได้ว่า องค์กร ไม่มีแรงจูงใจเพียงพอที่จะทำให้พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานนานมีความผูกพันต่อองค์กร

**สมมุติฐานที่ 3.1** พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญ์สินี ดีผลผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลงานวิจัยของ รัชดาภรณ์ เค้นพงศ์พันธุ์ (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า อัตราเงินเดือน โบนัสและค่าตอบแทนอื่นๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และผลการวิจัยของ วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน ที่มีตำแหน่งงานและรายได้ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม ผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้คือผลงานวิจัยของ วัฒนา ศรีสม (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า อัตราเงินเดือน โบนัส ค่าตอบแทนอื่นๆต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน และผลงานวิจัยของ พรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ซึ่งอาจสันนิษฐานได้ว่า พนักงานที่มีรายได้และผลตอบแทนสูง มีความเชื่อมั่นต่อองค์กรและมีความพึงพอใจกับสิ่งที่ได้รับจากองค์กร จึงไม่มีความต้องการจะเปลี่ยนงาน แต่พนักงานที่มีรายได้และผลตอบแทนต่ำ มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย เพราะไม่มีความเชื่อมั่นต่อองค์กรและไม่ค่อยพึงพอใจในรายได้ที่ได้รับจากองค์กรมากนัก จึงทำให้พนักงานมีความคิดที่จะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงาน

**สมมุติฐานที่ 3.2** พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิชญ์สินี ดีผลผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลงานวิจัยของ ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และผลงานวิจัยของ วรณช ทองไพบูลย์ (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจสันนิษฐานได้ว่า การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพดี ทำให้บรรยากาศในองค์กรยิ่งดีขึ้น ส่งผลให้พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร

**สมมุติฐานที่ 3.3** พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชยาณี จันทร์เจริญสุข (2537 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ผลงานวิจัยของ พรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ผลงานวิจัยของ จารุวรรณ โหรา (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการพัฒนาความสามารถเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันได้ดีที่สุด และงานวิจัยของพิชญ์สินี ดีผลผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจสันนิษฐานได้ว่า การมีโอกาสด้านพัฒนาวิชาชีพ ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมั่นคงและตระหนักถึงความสำคัญของตนเองต่อพันธกิจขององค์กร ดังนั้นเมื่อพนักงานมีโอกาสพัฒนา

ศักยภาพ จึงก่อให้เกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานและก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตามมา

**สมมุติฐานที่ 3.4** พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีความก้าวหน้าและมั่นคงในงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญ์สินี ดีผลผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลงานวิจัยของ วัฒนา ศรีสม (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยการจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความเจริญเติบโตในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลงานวิจัยของ อำพร เขาวนะพานิช (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และพรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจสันนิษฐานได้ว่า เมื่อพนักงานมีความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานและองค์กรสามารถสนองตอบในสิ่งที่พนักงานคาดหวัง จะสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงาน พนักงานจะมีความพยายามอย่างมาก และเต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อองค์กร โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพภายในองค์กร

**สมมุติฐานที่ 3.5** พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราวรรณ หาดทรายทอง (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร ผลงานวิจัยของ พรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร ผลงานวิจัยของ ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ผลงานวิจัยของ พิชญ์สินี ดีผลผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และผลงานวิจัยของ วัฒนา ศรีสม (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้วยปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจสันนิษฐานได้ว่า การที่พนักงานได้มีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะ หรือมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความสัมพันธ์ที่กระหว่างเพื่อนร่วมงาน จะช่วยลดความตึงเครียดในการทำงาน ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ และก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

**สมมุติฐานที่ 3.6** พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิชญ์สินี ดีผลิผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลงานวิจัยของ พรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ลักษณะการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจสันนิษฐานได้ว่า การที่องค์กรมีการพิจารณาความดี ความชอบด้วยความยุติธรรม ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร รู้สึกว่าองค์กรไว้วางใจได้ ขอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตน เกิดความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกันกับองค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กร

**สมมุติฐานที่ 3.7** พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสนับสนุนตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และผลงานวิจัยของ พิชญ์สินี ดีผลิผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจสันนิษฐานได้ว่า การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือ ไม่ปล่อยให้พนักงานได้รับความกดดันจากการทำงานมากเกินไป อันอาจเนื่องมาจาก การต้องคร่ำเคร่งกับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างพอเพียง เป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานได้รับความต้องการขั้นพื้นฐาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน และก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตามมา

**สมมุติฐานที่ 3.8** พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรต่าง

กัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และผลงานวิจัยของพิชญ์สินี ศิผลิผล (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งอาจสันนิษฐานได้ว่า ความภูมิใจในองค์การเป็นความผูกพันทางจิตใจ เมื่อพนักงานรู้สึกรัก และรู้สึกว่า เป็นเจ้าของ จะเต็มใจทุ่มเทความสามารถในการทำงาน และอยากดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อนำไปใช้

จากผลการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่า พนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน โดยพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ จะมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การที่ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน โอกาสพัฒนาศักยภาพ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธ์ภาพในองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์การ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เป็นสิ่งดีที่องค์กรควรรักษาไว้และส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่นๆ ที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ทั้งนี้จากข้อเสนอแนะที่พนักงานได้เสนอแนะไว้้องค์การอาจนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น ทำให้องค์การสามารถรักษาทรัพยากรที่มีค่าขององค์การไว้ได้

ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อเอื้อต่อความผูกพันต่อองค์การดังต่อไปนี้

5.3.1.1 องค์กรควรมีการคัดเลือกพนักงานที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะของงาน เพื่อให้พนักงานแสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพที่มีอยู่ จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

5.3.1.2 องค์กรควรมีการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี ของพนักงานซึ่งจะช่วยให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปด้วยความสร้างสรรค์ ลดความรู้สึกลับข้องใจจากการถูกบังคับ และทำให้เกิดความรู้สึผูกพันต่อองค์การ

5.3.1.3 ควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยเพิ่มความรับผิดชอบ (Job Enrichment) ให้กับพนักงานที่มีความสามารถ

5.3.1.4 ควรมีการปรับปรุงการให้บริการต่างๆ แก่พนักงานที่จะทำให้ภาวะสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานดีขึ้น รวมทั้งการให้บริการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพของพนักงานโดยตรง เช่น อาหาร หรือจัดมุมสำหรับพักผ่อน และออกกำลังกาย

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้านคือ ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความภูมิใจในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่นๆ นอกเหนือจากที่ผู้วิจัยได้ทำการวิจัย

5.3.2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพื่อสร้างเสริมให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กรยิ่งขึ้น

5.3.2.3 ควรศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมอื่นๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ ซึ่งจะนำไปสู่ระบบการจัดการที่เหมาะสม

5.3.2.4 ควรศึกษาถึงตัวแปรที่เป็นข้อมูลส่วนบุคคลอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น การนับถือศาสนา ชนิดของงานที่ทำ เป็นต้น

## บรรณานุกรม

การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. 2545. การนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ. [On line].

Available : <http://www.ieat.go.th>.

กัลยา ดิษฐ์เจริญ. 2538. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับกลางในเขตอุตสาหกรรมขนาดกลาง เขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตพัฒนาสังคม(การวิเคราะห์และวางแผนทางสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

กัลยา วานิชย์บัญชา. 2543. การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

คณะกรรมการประสานงานโครงการปรัณรงค์คุณภาพชีวิตของประชาชนในชาติ. 2529. การนำ **อุปสรรค** มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การส่งเสริมสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

จารุวรรณ โหระ. 2541. “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ศึกษาศาสตร์เฉพาะ วิทยาเขตนนทบุรี และวิทยาเขตเพาะช่าง.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จิราวรรณ หาดทรายทอง. 2539. “ความผูกพันต่อองค์การ : ศักยภาพการประปานครหลวง.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชลดา สิทธิสุวรรณ. 2539. “ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชโยดม สรรพศรี. 2542. รายงานการวิจัยเรื่องโครงการศึกษาเศรษฐกิจสินค้าอุตสาหกรรมสำคัญของไทย 5 รายการ กรณีศึกษาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ. ศูนย์วิจัยเศรษฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2535. พฤติกรรมในองค์การ. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2538. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541. เทคนิคการใช้สถิติในการวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชูชัย สมิตทไกร. 2539. “จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การที่เหมาะสมกับประเทศไทย : การเรียนการสอนและการวิจัย.” วารสารจิตวิทยา. 3(1) : 18-21

- ติน ปรัชญาพฤทธิ. 2530. “ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร.” การพัฒนาองค์กร หน่วยที่ 4 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ทวิศรี กริทอง. 2529. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาคสังกัดกระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารการพยาบาล), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. 2532. การบริหารบุคคลในแนวทางใหม่. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทรงชนะ ใจชุ่มชื่น. 2543. “ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนขององค์กร แบบการนำชีวิตตน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรม.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. 2542. “ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2519. องค์กรและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนาภรณ์ พงศ์ปริตร. 2543. “การวิเคราะห์ศักยภาพการผลิตและส่งออกเครื่องประดับแท้ของประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นภพงษ์ โรหะทัศน์. 2538. “การศึกษาค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิพนธ์ คันธเสวี. 2528. คุณภาพกำลังคน. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- นวลศิริ เปาโรหิตย์. 2533. “การพัฒนาคุณภาพชีวิต.” การแนะนำกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต หน่วยที่ 1 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- บริษัทจัดการอุตสาหกรรมจำกัด. 2534. รายงานเรื่องโครงสร้างการศึกษาโครงสร้างอุตสาหกรรม อัญมณีและเครื่องประดับ. กรุงเทพฯ : บริษัทจัดการอุตสาหกรรมจำกัด.
- บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ. 2540. วิกฤตเล็กจ้าง-ว่างงานและทางออก. กรุงเทพฯ : โปโตไทป์.
- บุญเจือ วงษ์เกษม. 2529. “คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต.” วารสารเพิ่มผลผลิต. 26(6) : 29-30.

- บุญแสง ชีระภากร. 2533. “การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน.” *อุตสาหกรรมพัฒนาข้าราชการ*. 25(1) : 5-12.
- บุญยาณี จันทร์เจริญสุข. 2537. “การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.” *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- ปาริชาติ ชีระวิทย์. 2541. “ความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน.” *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ปรีชา เปี่ยมพงษ์สานต์. 2535. “การมีส่วนร่วมของแรงงานกับการปรับปรุงคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม.” *แรงงานกับการมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิ อารมณ์ พงศ์พจน์.
- พรทิพย์ ทับทิมทองคำ. 2540. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.” *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต(การศึกษาต่อเนื่อง), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พัฒน์ กิติพราภรณ์. 2531. “นานาทรรศนะ : ธุรกิจเพื่อคุณภาพชีวิต..ของใคร.” *วารสารเศรษฐศาสตร์ และบริหารธุรกิจ*. 15(2) : 42-16.
- ไพโรสรร แดงสอาด. 2532. “คุณภาพชีวิตของคนประจำเรือ.” *วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- พิชญ์สินี ศีลผล. 2545. “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี บริษัทไทยแอร์พอร์ตส์ กราวด์เซอร์วิส จำกัด.” *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- เพ็ญแข แสงแก้ว. 2540. *การวิจัยทางสังคมศาสตร์*. ม.ป.ท.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. 2533. *การจัดการทรัพยากรคน*. กรุงเทพฯ : ปิ่นเกล้าการพิมพ์.
- ภรณ์ กীরดีบุตร. 2529. *การประเมินประสิทธิผลขององค์กร*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ภัทรา หิรัญรัตน์พงศ์. 2542. “การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด.” *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ภูวนัย น้อยวงศ์. 2541. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทมินิแบไทย จำกัด.” *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*

- มาซากิ โอชิยาม่า. 2538. “ความสัมพันธ์ทางสังคมของชุมชนบริเวณนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,” มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัชดาภรณ์ เค่นพงศ์พันธุ์. 2539. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรณัฐ ทองไพบูลย์. 2543. “บรรยายขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วัฒนา ศรีสม. 2542. “แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภค บริโภค ของบริษัท ไบโ อ คอนซูเมอร์ จำกัด.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิชาญ สุวรรณรัตน์. 2543. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิไลวรรณ แพรกสงฆ์. 2542. “การเพิ่มอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศรีเพ็ญ เชนนะ. 2536. “การจัดการข้อมูลข่าวสารของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศุภกัษ สุภชลาศัยและศุภมาศ พยัคฆพันธ์. 2539. *คู่มือและโอกาสการส่งออกและผลกระทบจากการมีเขตการค้าเสรีอาเซียนอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ*. ฝ่ายเศรษฐกิจรายสาขา, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- ศูนย์ข้อมูลอุตสาหกรรม สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. 2545. *รายงานภาวะอุตสาหกรรมไตรมาสที่ 3 ปี 2545(กรกฎาคม-กันยายน)*. [On line]. Available : <http://www.oie.go.th/industry-statys-th.asp>.
- ศูนย์ประสานงานปรับโครงสร้างอุตสาหกรรม. 2545. *อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ*. [On line]. Available : <http://www.oie.go.th>.
- สกาวรัตน์ อินทุสมิต. 2543. “การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สรายุทธ ปฎิมาประกร. 2541. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2541. **พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล. 2531. “การปรับปรุง ตอนคุณภาพชีวิตการทำงาน.” **จุดสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน**. 8(9) : 14-17.
- สฤษดิ์ สิงหวรวงูร. 2542. “การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) กับพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการและบริหารองค์การ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์**.
- สุจินดา อ่อนแก้ว. 2537. “คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสหวิทยาลัยทวารวดี.” **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**.
- สุชาติ ศรีวรการ. 2531. “อำนาจฝ่ายปกครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย.” **วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**.
- สูงงกช จามิกร. 2531. **เอกสารคำสอนวิชาสถิติ 474. ภาควิชาสถิติ คณะวิทยาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**.
- สุทิน สายสงวน. 2533. “การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการศึกษากรณี ข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้.” **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**.
- สุพิน เกษาคุปต์. 2536. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อโณทัย ภูวนวิทยาคม. 2537. “ค่าใช้จ่ายและการจัดการด้านความปลอดภัยในฐานะตัวทำนายความสูญเสียจากการเกิดอุบัติเหตุในโรงงานอุตสาหกรรมเขตภาคเหนือตอนบน.” **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**.
- อรปภากร รัตน์หิรัญกร. 2542. “ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.” **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**.
- อำพร เขาวนะพานิช. 2543. “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” **สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง**.
- อักษร ดำรงสุกิจ. 2539. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทมินิแบไทย (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะอิน.” **ภาคนิพนธ์คณะสังคมศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**.
- อัญญ์ อ่าวสาคร. 2539. **แนวโน้มธุรกิจอัญมณีและเครื่องประดับ**. กรุงเทพฯ : สยามเพรสเมเนจเม้นท์.

- อัจฉรา นวจินดา. 2524. “แนวคิดเรื่องการศึกษาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิต.” ประชากรศึกษา. ภาควิชา  
ศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Baron, R.A. 1986. **Behavior in Organization**. Boston : Allyn and Bacon.
- Bovee, C.L. et. al. 1993. **Management**. New York : McGraw-Hill.
- Buchanan II, B. 1974. “Building Organization Commitment : The Socialization of Managers in  
Work Organization.” **Administrative Science Quarterly**. 19 : 533-546.
- Casio, W.F. 1989. **Managing Human Resources**. New York : McGraw-Hill
- Cherrington, J.D. 1994. **Organization Behavior : The Management of Individual and  
Organizational Performance**. (2<sup>nd</sup> ed.). Boston : Allyn and Bacon.
- Cornell, P.T. 1984. “Variables Influencing QWL. And Job Performance In An Encoding Task.”  
**Human Factors in Organizational Design and Management**. Amsterdam : North-Holland.
- Davis, L.E. 1977. “Enhanceing the Quality of Working Life : Development in the United States.”  
**International Labour Review**. 166 (July-August) : 53.
- Delamotte, Y. and Takesawa, S.I. 1984. **Quality of Working Life in International Perspective**.  
Geneva : International Labour Office.
- Donahue, S.J. 1959. **Work and Education**. Chicago : Loyola University Press.
- Guest, R.H. 1979. “Quality of Work Life-Learning From Tarrytown.” **Hardward Business  
Review**. (July-August) : 76-87.
- Herrick, N.G. and Macaby, M. 1995. “Humanization of Work Life.” **The Quality of Working  
Life : Problem Prospects and the State of the Art**. New York : A Division of Macmillan .
- Huse, E.F. and Cummings, T.G. 1985. **Organization Development and Change**. Minnesota :  
West.Lewin, D. 1981. “Collectivity Bargaining and the Quality of Work Life.” **Organization  
Dynamics**. (Autumn 1981) : 37-53.
- Liou, K.T. 1995. “Understanding Employee Commitment in the Public Organization : A Study of  
the Juvenile Detention Center.” **International Journal of Public Administration**. 18 :  
1269-1295.
- Miner, J.B. 1992. **Industrial-Organization Psychology**. New-York : The State University of  
New York at Buffalo.
- Merton, H.C. 1977. “A Look at Factor Affection the Quality of Working Life.” **Monthly Labour  
Review**. 10 (October 1977) : 64.
- Meyer, J.P. et. al. 1993. “Commitment to Organization and Occupations : Extension and Test of

- a Three-Component Conceptualization." **Journal of Applied Psychology**. 78 : 538-551.
- Mowday, M. et. al. 1982. "Absenteeism and Turnover." **Employee Organization Linkages : The Psychology of Commitment**. New York : Academic Press.
- Petersen, D. 1978. **Techniques of Safety Management**. Kogakusha : McGraw Hill.
- Singer quoted in Booz-Allen. 1973. The Quality of life Concept : A Potential New Tool For Decision-Makers. Washington D.C., : National Technical Information Service.
- Steers, R.M. 1977. **Organization Effectiveness : A Behavioral View**. Santa Monica :Goodyear.
- Steers, R.M. 1991. **Introduction to Organization Behavior**. New York : Harper Collins.
- Steers, R.M. and Porter, L.W. 1983. **Motivation and Work Behavior**. New York : McGraw Hill.
- UNESCO. 1978. "Indicator of Environmental Quality of Life." **Research and Papers in Social Science**. Paris : UNESCO.
- United Nation. 1995. **Quality of Life in the ESCAP Region**. (ST/ESCAP/1462)
- Walton, R.E. 1973. Quality of Working Life : What Is It?. **Sloan Management Review**. 15. 11-12.
- Walton, R.E. 1974. "Improving The Quality of Work Life." **Harvard Business Review**. 4 (May-June 1974) : 12-14.
- Westley, W.A. 1979. "Problems and Solution in the Quality of Work Life." **Human Relations**. 32, 113-123.

ภาคผนวก ก

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**



สำหรับผู้วิจัย

				1
--	--	--	--	---

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2

2. อายุ

( ) 18 – 23 ปี

( ) มากกว่า 23 – 27 ปี

( ) มากกว่า 27 – 31 ปี

( ) มากกว่า 31 ปี

3

3. สถานภาพสมรส

( ) โสด

( ) สมรส

( ) หม้าย/หย่าร้าง / แยกกันอยู่

4

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

( ) มัธยมศึกษาตอนต้น

( ) มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.

( ) อนุปริญญา / ปวศ.

( ) ปริญญาตรีขึ้นไป

5

5. ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้

( ) น้อยกว่า 2 ปี

( ) มากกว่า 2 ปี – 4 ปี

( ) มากกว่า 4 ปี – 6 ปี

( ) มากกว่า 6 ปี

6

## ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

**คำชี้แจง** กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็น และความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด

สำหรับผู้วิจัย

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	
รายได้และผลตอบแทน						
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำอยู่						<input type="checkbox"/> 7
2. เงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถของท่าน						<input type="checkbox"/> 8
3. เงินค่าล่วงเวลาที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยุติธรรม						<input type="checkbox"/> 9
4. ท่านพอใจกับบริการด้านสวัสดิการของบริษัท(รถรับ-ส่ง, อาหาร)						<input type="checkbox"/> 10
5. ถ้าท่านประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ท่านจะได้รับสิทธิประโยชน์จากหน่วยงานอย่างเต็มที่						<input type="checkbox"/> 11
<b>สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b>						<input type="checkbox"/> 12
6. ท่านมีเครื่องมือสำหรับป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัยในระหว่างการทำงานอย่างเหมาะสม						<input type="checkbox"/> 13
7. สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่าง อุณหภูมิ ระบบถ่ายเทอากาศ และเสียงถูกสุขลักษณะ						<input type="checkbox"/> 14
8. บริษัทของท่านมีการจัดสถานที่ทำงาน และจัดวางสิ่งของ เครื่องใช้อย่างมีระเบียบ						<input type="checkbox"/> 15
9. งานที่ท่านทำมีผลต่อความเจ็บป่วยทางร่างกาย						<input type="checkbox"/> 16
10. บริษัทของท่านมีการเตรียมความพร้อม และมาตรการที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ						<input type="checkbox"/> 16

สำหรับผู้วิจัย

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	
<b>โอกาสพัฒนาศักยภาพ</b>						
11. งานที่ทำเป็นงานที่ช่วยให้ท่านได้ความรู้ ความสามารถ และทักษะอย่างมาก						<input type="checkbox"/> 17
12. ท่านเรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ๆ อยู่ เสมอ						<input type="checkbox"/> 18
13. ท่านได้รับการเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์ทำงาน เช่น คุณาน อบรม สัมมนา เสมอ ๆ						<input type="checkbox"/> 19
14. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการ ศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิหรือเพิ่มพูนความรู้						<input type="checkbox"/> 20
15. ท่านมีความกระตือรือร้นที่อยากทำงาน ตลอดเวลา						<input type="checkbox"/> 21
<b>ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน</b>						<input type="checkbox"/> 22
16. ผู้บริหารที่ท่านปฏิบัติงานด้วยนั้น จะ พิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามความ สามารถ						
17. ท่านมีโอกาสเท่าเทียมกับคนอื่นที่ได้รับ การพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูง ขึ้นไป						<input type="checkbox"/> 23
18. บริษัทของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่ จะ让您ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า						<input type="checkbox"/> 24
19. ท่านได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้ และทักษะเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูง ขึ้น						<input type="checkbox"/> 25
20. ถ้าหากท่านปฏิบัติงานอยู่นาน ๆ ท่านคิด ว่าท่านจะมีความก้าวหน้าในชีวิต						<input type="checkbox"/> 26
<b>สัมพันธภาพในองค์กร</b>						<input type="checkbox"/> 27
21. ท่านมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการ ทำงานอย่างเต็มที่						

สำหรับผู้วิจัย

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	
22. ผู้บังคับบัญชามักจะให้โอกาสท่านในการรับผิดชอบ ตัดสินใจงานต่าง ๆ เองเสมอ						<input type="checkbox"/> 28
23. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ไว้ใจได้						<input type="checkbox"/> 29
24. เพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา มักปรึกษาหารือปัญหา หรือรับฟังข้อคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานจากท่านเสมอ						<input type="checkbox"/> 30
25. ท่านมีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงาน อยู่เสมอ ๆ						<input type="checkbox"/> 31
<b>ธรรมเนียมในองค์กร</b>						<input type="checkbox"/> 32
26. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน						<input type="checkbox"/> 33
27. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนใหญ่						<input type="checkbox"/> 34
28. ท่านได้รับการพิจารณาความคิดเห็นความชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมทัดเทียมกับผู้อื่น						<input type="checkbox"/> 35
29. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค						<input type="checkbox"/> 36
30. หากท่านถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ท่านจะได้รับการพิจารณาสอบสวนหรือถูกลงโทษด้วยความยุติธรรม						<input type="checkbox"/> 37
<b>ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว</b>						<input type="checkbox"/> 38
31. เวลาทำงานที่ท่านมีอยู่เหมาะสมกับปริมาณงานประจำที่ต้องปฏิบัติ						<input type="checkbox"/> 38
32. ท่านได้รับมอบหมายงานพิเศษหรืองานเร่งด่วนบ่อยจนเกินกำลัง						<input type="checkbox"/> 38

สำหรับผู้วิจัย

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	
33. เมื่อท่านต้องทำงานล่วงเวลา สมาชิกในบ้านมีความสนับสนุนอย่างเต็มที่						<input type="checkbox"/> 39
34. บ่อยครั้งที่ท่านต้องนำงานไปทำต่อที่บ้านหรือต้องมาทำงานในวันหยุด						<input type="checkbox"/> 40
35. ท่านสามารถจะลางานเพื่อไปพักผ่อนหรือไปทำธุระส่วนตัวได้อย่างอิสระ						<input type="checkbox"/> 41
<b>ความภูมิใจในองค์กร</b> 36. บริษัทที่ท่านทำงานอยู่นี้เป็นหน่วยงานที่ดีและน่าจะทำงานด้วย						<input type="checkbox"/> 42
37. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของบริษัท						<input type="checkbox"/> 43
38. ท่านร่วมวิพากษ์วิจารณ์บริษัทในทางที่ลบกับเพื่อน ๆ เสมอ						<input type="checkbox"/> 44
39. ท่านไม่ต้องการบอกผู้อื่นว่าทำงานที่บริษัทนี้						<input type="checkbox"/> 45
40. การปฏิบัติงานในบริษัทนี้ สามารถทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต						<input type="checkbox"/> 46

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็น และความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด

สำหรับผู้วิจัย

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	
<u>ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมาย ขององค์กร</u>						<input type="checkbox"/> 47
1. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายของ บริษัทด้วยความเต็มใจ						<input type="checkbox"/> 48
2. ค่านิยมส่วนตัวของท่านมักขัดแย้งกับของ บริษัท						<input type="checkbox"/> 49
3. การบริหารงานของบริษัทในปัจจุบันมี ความเหมาะสมแล้ว						<input type="checkbox"/> 50
4. สำหรับท่านแล้วบริษัทนี้เป็นบริษัทที่ดีที่ สุดที่จะทำงานด้วย						<input type="checkbox"/> 51
5. ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายเกี่ยวกับ พนักงานของบริษัท						<input type="checkbox"/> 52
<u>ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่าง เต็มที่ในการทำประโยชน์เพื่อองค์กร</u>						<input type="checkbox"/> 53
6. ท่านทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อ หวังให้บริษัทประสบความสำเร็จอย่างสูงสุด						<input type="checkbox"/> 54
7. ท่านไม่เต็มใจที่จะทำงานให้ล่วงเวลาให้ กับบริษัทถึงแม้ว่าท่านจะได้รับค่าตอบแทน ที่มาก						<input type="checkbox"/> 55
8. ท่านมีความรู้สึกยินดีที่จะทำงานอื่นที่ได้ รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ ในความรับผิดชอบของท่าน						<input type="checkbox"/> 56
9. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายไม่ชอบทำงานเมื่อพบ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/> 57

สำหรับผู้วิจัย

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	
10. ท่านมีความยินดีเมื่อบริษัทประสบความสำเร็จ						<input type="checkbox"/> 56
<u>ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความ เป็นสมาชิกภาพในองค์กร</u>						<input type="checkbox"/> 57
11. ท่านมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดของ บริษัท						
12. การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการ ทำงานเพียงเล็กน้อย สามารถทำให้ท่านลา ออกจากบริษัทได้						<input type="checkbox"/> 58
13. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้ รับมอบหมาย เพื่อให้ได้ทำงานกับบริษัทต่อ ไป						<input type="checkbox"/> 59
14. ท่านรู้สึกยินดีที่ได้เลือกทำงานกับบริษัท นี้เมื่อเทียบกับบริษัทอื่น						<input type="checkbox"/> 60
15. หากบริษัทอื่นให้โอกาสที่ดีกว่า ท่าน พร้อมจะลาออกเพื่อไปร่วมงานด้วย						<input type="checkbox"/> 61

#### ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

##### คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่าน

1. ท่านคิดว่าบริษัทควรปรับปรุงด้านรายได้ ผลตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร หากบริษัทอื่นยื่นข้อเสนอที่ดีกว่าให้แก่ท่าน

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

เอกสารที่เกี่ยวข้องในการทำวิจัย



ที่ ทม 1504/ 0372

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

3 กุมภาพันธ์ 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณศิริทิพย์ บุญมัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวมาริสสา ทรงพระ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการ อุตสาหกรรม จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคม อุตสาหกรรมภาคเหนือ”

คณะกรรมการอุตสาหกรรมพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่อง ดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยดังที่แนบมาพร้อมนี้ ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวม ข้อมูลของ นางสาวมาริสสา ทรงพระ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณ เป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325



ที่ ทม 1504 0372

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๖ กุมภาพันธ์ 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.จําณรงค์ จึงธีรพานิช

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวมาริสสา ทรงพระ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการ อุตสาหกรรม จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคม อุตสาหกรรมภาคเหนือ”

คณะกรรมการอุตสาหกรรมพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยดังที่แนบมาพร้อมนี้ ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นางสาวมาริสสา ทรงพระ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หน่วยบัณฑิตศึกษา งานทะเบียน โทร. 3692

ที่ ทบ 1504/ 0372

วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน คร.สิทธิพร พิมพ์สกุล

ด้วย นางสาวมาริสสา ทรงพระ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
อุตสาหกรรม จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ  
ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคม  
อุตสาหกรรมภาคเหนือ” คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้  
ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย  
ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวม  
ข้อมูลของ นางสาวมาริสสา ทรงพระ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้ได้แนบบทแบบสอบถาม  
เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีและขอบคุณ  
เป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(นายณรงค์ พิมพ์สาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หน่วยบัณฑิตศึกษา งานทะเบียน โทร. 3692

ที่ ทม 1504/ 0372

วันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ณรงค์ พิมสาร

ด้วย นางสาวมาริสสา ทรงพระ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการ อุตสาหกรรม จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคม อุตสาหกรรมภาคเหนือ” คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวม ข้อมูลของ นางสาวมาริสสา ทรงพระ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้ได้แนบบแบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีและขอบคุณ เป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี



ที่ ทม 1504/ 0372

คณะกรรมการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๓ กุมภาพันธ์ 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณนพดล สมบัติโยธา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวมาริสสา ทรงพระ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
อุตสาหกรรม จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคม  
อุตสาหกรรมภาคเหนือ”

คณะกรรมการอุตสาหกรรมพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่อง  
ดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยดังที่แนบมาพร้อมนี้  
ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวม  
ข้อมูลของ นางสาวมาริสสา ทรงพระ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณ  
เป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวมาริสสา ทรงพระ
วัน เดือน ปี เกิด	9 ธันวาคม 2521
สถานที่เกิด	จังหวัดสุรินทร์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	160/1 หมู่ 1 ถ.ขุนตุมประดิษฐ์ภักดี ต.ท่าตุม อ.ท่าตุม จ.สุรินทร์
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2543 สำเร็จการศึกษา บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป คณะธุรกิจการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้