

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการสนับสนุนขององค์กร ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 2) ศึกษาเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และ 5) สร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร จากการสนับสนุนขององค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี จำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .8776 .9266 และ .9144 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้ ค่า t-test ค่า F-test (One-way ANOVA) ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

#### ผลการวิจัยพบว่า

1. การสนับสนุนขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานที่มีเพศ อายุ อายุงาน และรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. การสนับสนุนขององค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. การสนับสนุนขององค์กรด้านสวัสดิการ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ร้อยละ 73.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

The purposes of this research are 1) to study the level of organizational support, quality of working life and organizational commitment of employees, 2) to compare the organizational commitment of employees who have different personal characteristics, 3) to study the relationship between organizational support and organizational commitment, 4) to study the relationship between quality of working life and organizational commitment and 5) to examine predictive organizational commitment with organizational support and quality of working life of employees.

The data were collected from 234 employees working in a tire industry factory in Suranaree industrial estate. The questionnaires consisted of four parts ; personal characteristics, organizational support, quality of working life and organizational commitment. The Cronbach alpha coefficients of organizational support, quality of working life and organizational commitment were .8776, .9266 and .9144 respectively. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test (One-way ANOVA), Pearson product-moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The results were as follows:

1. The organizational support and organizational commitment of employees were at the high level but the quality of working life was at the middle level.
2. Employees of different gender, age, work experience and income had statistically significant difference toward organizational commitment at .01 level.
3. Organizational support and quality of working life there is a significant positive relationship between with the organizational commitment at .01 level.
4. Welfare, a democracy way of working, good social status and progressiveness with ability could predict the organizational commitment of employees at .01 level.