

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในองค์กร

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กร

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 จำนวนคนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน และระดับการศึกษา

(n=154)

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	หญิง	101	65.6
	ชาย	53	34.4
อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	18	11.7
	25 – 30 ปี	50	32.5
	มากกว่า 30 ปี	86	55.8

ตารางที่ 1 (ต่อ)

(n=154)		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	88	57.1
สมรส	62	40.3
หย่าร้าง	4	2.6
อายุงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	60	39.0
5 – 10 ปี	73	47.4
มากกว่า 10 ปี	21	13.6
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	13.0
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	119	77.3
สูงกว่าปริญญาตรี	15	9.7

จากตารางที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 154 คน ได้ดังต่อไปนี้

เพศ พบว่า พนักงานในองค์กรเป็นเพศหญิง จำนวน 101 คนคิดเป็นร้อยละ 65.6 และเป็นเพศชาย จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4

อายุ พบว่า พนักงานในองค์กรมีอายุมากกว่า 30 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8 รองลงมา มีอายุระหว่าง 25-30 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 และมีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7

สถานภาพสมรส พบว่า พนักงานในองค์กรมีสถานภาพเป็นโสด จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 รองลงมามีสถานภาพเป็นสมรส จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 และมีสถานภาพเป็นหย่าร้าง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6

อายุงาน พบว่า พนักงานในองค์กรมีอายุงาน ระหว่าง 5 ถึง 10 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4 รองลงมามีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 และมีอายุงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานในองค์กรมีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 77.3 รองลงมามีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	3.35	0.37	ปานกลาง
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.01	0.60	ปานกลาง
สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.41	0.65	ปานกลาง
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.57	0.56	ปานกลาง
โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	3.36	0.57	ปานกลาง
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.28	0.73	ปานกลาง
สิทธิของพนักงาน	3.36	0.60	ปานกลาง
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	3.40	0.48	ปานกลาง
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.44	0.77	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานในองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.37 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48 ด้านสิทธิของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.65	0.43	ปานกลาง
การยอมรับองค์กร	3.59	0.50	ปานกลาง
การใช้ความสามารถเพื่อองค์กร	3.80	0.43	สูง
ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร	3.56	0.54	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กรอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43 ด้านการยอมรับองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 และด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านของพนักงาน
จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	p
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม					
หญิง	101	3.60	0.42	1.934	.055
ชาย	53	3.74	0.45		
การยอมรับองค์การ					
หญิง	101	3.53	0.50	1.736	.085
ชาย	53	3.68	0.49		
การใช้ความสามารถเพื่อองค์การ					
หญิง	101	3.76	0.43	1.899	.059
ชาย	53	3.90	0.43		
ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ					
หญิง	101	3.51	0.52	1.514	.132
ชาย	53	3.65	0.55		

จากตารางที่ 4 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านของพนักงานจำแนกตามเพศ ไม่พบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านของพนักงาน
จำแนกตามอายุ

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	F	p
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม				
ต่ำกว่า 25 ปี	3.64	0.26	1.398	.250
25 – 30 ปี	3.73	0.43		
มากกว่า 30 ปี	3.60	0.46		
การยอมรับองค์การ				
ต่ำกว่า 25 ปี	3.59	0.46	0.740	.479
25 – 30 ปี	3.65	0.49		
มากกว่า 30 ปี	3.54	0.51		
การใช้ความสามารถเพื่อองค์การ				
ต่ำกว่า 25 ปี	3.80	0.32	.387	.680
25 – 30 ปี	3.85	0.41		
มากกว่า 30 ปี	3.78	0.46		
ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ				
ต่ำกว่า 25 ปี	3.55	0.26	2.430	.091
25 – 30 ปี	3.70	0.43		
มากกว่า 30 ปี	3.49	0.46		

จากตารางที่ 5 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านของพนักงาน
จำแนกตามอายุ ไม่พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทั้งโดยรวมและรายด้าน
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมและรายด้านของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	F	p
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม				
โสด	3.65	0.42	0.509	.602
สมรส	3.64	0.45		
หย่าร้าง	3.86	0.48		
การยอมรับองค์การ				
โสด	3.56	0.49	0.183	.833
สมรส	3.60	0.53		
หย่าร้าง	3.68	0.32		
การใช้ความสามารถเพื่อองค์การ				
โสด	3.80	0.42	1.115	.331
สมรส	3.80	0.44		
หย่าร้าง	4.12	0.46		
ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ				
โสด	3.58	0.52	0.642	.528
สมรส	3.52	0.55		
หย่าร้าง	3.79	0.75		

จากตารางที่ 6 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมและรายด้านของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส ไม่พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านของพนักงาน
จำแนกตามอายุงาน

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	F	p
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม				
ต่ำกว่า 5 ปี	3.67	0.40	0.105	.900
5 – 10 ปี	3.64	0.47		
มากกว่า 10 ปี	3.63	0.38		
การยอมรับองค์การ				
ต่ำกว่า 5 ปี	3.65	0.47	0.793	.454
5 – 10 ปี	3.54	0.53		
มากกว่า 10 ปี	3.55	0.46		
การใช้ความสามารถเพื่อองค์การ				
ต่ำกว่า 5 ปี	3.82	0.43	0.060	.941
5 – 10 ปี	3.81	0.44		
มากกว่า 10 ปี	3.79	0.42		
ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ				
ต่ำกว่า 5 ปี	3.54	0.48	0.057	.945
5 – 10 ปี	3.57	0.60		
มากกว่า 10 ปี	3.56	0.48		

จากตารางที่ 7 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านของพนักงาน
จำแนกตามอายุงาน ไม่พบว่าพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทั้งโดยรวม
และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	F	p
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.75	0.32	0.631	.534
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.63	0.44		
สูงกว่าปริญญาตรี	3.67	0.48		
การยอมรับองค์การ				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.68	0.40	0.464	.630
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.57	0.51		
สูงกว่าปริญญาตรี	3.53	0.55		
การใช้ความสามารถเพื่อองค์กร				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.85	0.34	0.434	.649
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.79	0.45		
สูงกว่าปริญญาตรี	3.89	0.40		
ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.71	0.37	1.028	.360
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.53	0.55		
สูงกว่าปริญญาตรี	3.60	0.59		

จากตารางที่ 8 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 9 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

	ความผูกพันต่อองค์กร
	r
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	.641
ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (P)	.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 9 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 10 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยจำแนกเป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	การยอมรับ องค์กร	การใช้ความ สามารถ เพื่อองค์กร	ความต้องการ เป็นสมาชิก ขององค์กร
	r	r	r
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (P)	.436 .000**	.239 .003**	.384 .000**
สภาพภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (P)	.450 .000**	.216 .007**	.377 .000**
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (P)	.427 .000**	.335 .000**	.323 .000**
โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (P)	.290 .000**	.295 .000**	.202 .000**
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (P)	.445 .000**	.287 .000**	.283 .000**
สิทธิของพนักงาน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (P)	.355 .000**	.218 .000**	.366 .000**
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (P)	.558 .051	.134 .017*	.195 .015*
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (P)	.549 .000**	.422 .000**	.402 .000**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงานและด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กรและด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการยอมรับองค์กรนั้นไม่พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับการศึกษา และคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีการของ Stepwise เมื่ออายุ สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับการศึกษา และคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวพยากรณ์ เมื่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นตัวแปรตาม

ตัวพยากรณ์	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย		t	p
	b	β		
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.746	0.641	10.284	.000**
ค่าคงที่ = 1.150	R = 0.641	R ² = 0.410	F = 105.760	

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีการ Stepwise เมื่ออายุ สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับการศึกษา และคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวพยากรณ์เมื่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นตัวแปรตาม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวน

ของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 41.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรอื่นๆ ไม่พบว่าสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้

ตารางที่ 12 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย

สมมติฐานทางการวิจัย	เป็นไปตาม สมมติฐานการวิจัย	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐานการวิจัย
<p>สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพศ - ระดับอายุ - ระดับสถานภาพ - ระดับอายุงาน - ระดับการศึกษา 		✓ ✓ ✓ ✓ ✓
<p>สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร</p>	✓	
<p>สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับการศึกษา และ คุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน</p>	✓	

ข้อวิจารณ์

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในองค์กรต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ผู้วิจัยขอ
นำเสนอการอภิปรายเกี่ยวกับผลการวิจัย ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน จำนวน 154 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง
อายุมากกว่า 30 ปี มีสถานภาพสมรส/โสด อายุงานอยู่ในช่วง 5-10 ปี และระดับการศึกษาปริญญาตรี
หรือเทียบเท่า

การที่พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เนื่องจากรูปแบบธุรกิจซึ่งเกี่ยวกับการเขียนวรรณกรรม
และสิ่งตีพิมพ์อื่นๆ โดยผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เช่น เจ้าหน้าที่การเงิน ฝ่ายบุคคล งานด้าน
เอกสาร ประชาสัมพันธ์ ฝ่ายบรรณาธิการ ฝ่ายการตลาด เป็นต้น พนักงานส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า
30 ปี เพราะเป็นช่วงอายุที่ต้องการความมั่นคงในการทำงาน สถานภาพสมรสของพนักงานส่วนใหญ่
เป็นโสด เนื่องจากเป็นวัยที่ต้องการแสดงความสามารถในการทำงาน และอยู่ในช่วงสร้างความมั่นคง
ในอาชีพและสภาพคล่องทางการเงิน ทำให้ไม่พร้อมในการมีชีวิตคู่และการมีครอบครัว อายุ
การทำงานของพนักงานส่วนใหญ่ คือ 5-10 ปี เนื่องจากในการทำงานในสาขาวิชาชีพด้านสื่อสิ่งพิมพ์
ต้องใช้ระยะเวลาการทำงานเพื่อสั่งสมประสบการณ์ และระดับการศึกษาส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า เนื่องจากเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของการรับพนักงานเข้ามาทำงานในองค์กร
ในระดับปฏิบัติการ โดยเป็นงานที่ต้องอาศัยทักษะ จึงทำให้พนักงานมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี
หรือเทียบเท่า

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานพบว่า พนักงานมีการรับรู้คุณภาพชีวิต
ในการทำงานโดยรวมในระดับ ปานกลาง ส่วนรายด้านนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
ทุกด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง
ในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน
ร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านความเป็น

ประโยชน์ต่อสังคม พนักงานมีการรับรู้ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะองค์กร ไม่ได้ให้ความสำคัญเพียงแค่ผลกำไรที่จะได้รับเท่านั้น แต่ยังสามารถให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนที่เข้ามาทำงาน โดยมีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานดังนี้

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ทางองค์กรกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานโดยพิจารณาจากอัตราค่าแรงตามที่กฎหมายกำหนด และตามมาตรฐานขององค์กร และความรับผิดชอบ โดยความรับผิดชอบในระดับสูง ทางองค์กรจะจ่ายค่าตอบแทนสูงกว่างานปกติ นอกจากนั้นพนักงานที่ผ่านการทดลองงานแล้วทางองค์กรจะมีการปรับเงินเดือนขึ้นให้เหมาะสม และยังได้จัดสวัสดิการอื่นๆ ให้พนักงาน ได้แก่ การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การนำสินค้าจากการแลกเปลี่ยนการโฆษณาที่ลงตีพิมพ์ในนิตยสารมาจำหน่ายในราคาถูก จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอัตราค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งถึงแม้ว่าองค์กรจะจ่ายค่าตอบแทนตามมาตรฐานขององค์กรที่กำหนดและจัดสวัสดิการอื่นๆ ให้กับพนักงานก็ตาม ก็อาจจะไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้น ประกอบกับพนักงานบางคนต้องมีภาระทางครอบครัวในการเลี้ยงดูบุตร หรือส่งเสียพ่อแม่ ทำให้ค่าตอบแทนได้รับจากองค์กรนั้นไม่เพียงพอ ซึ่งบางครั้งพนักงานอาจต้องหารายได้พิเศษ เพื่อนำมาเป็นค่าใช้จ่ายให้กับตนเองและครอบครัว และอีกปัจจัยหนึ่ง คือการวัดผลการทำงานเนื่องจากลักษณะงานบางส่วนขององค์กรเป็นศิลปะ ทำให้การประเมินผลงานไม่มีเกณฑ์วัดผลเพื่อพิจารณาค่าตอบแทนให้พนักงานเป็นไปตามความรู้สึกที่ไม่ตรงกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้ประเมิน ดังนั้นพนักงานจึงมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมในระดับปานกลาง

2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ทางองค์กรจะจัดให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ทั้งในระดับพื้นฐานและในระดับบริหาร และจัดให้มีการซ้อมหนีไฟเป็นประจำทุกปี องค์กรได้จัดตั้งอุปกรณ์ดับเพลิงไว้ตามจุดต่างๆ จัดเตรียมตู้ยาสามัญและเวชภัณฑ์เพื่อปฐมพยาบาลเบื้องต้นไว้ให้ จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพในระดับปานกลาง เนื่องจากทางองค์กรได้จัดสวัสดิการด้านความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพตามมาตรฐานที่รัฐกำหนด หากแต่พนักงานคาดหวังที่จะให้องค์กรสามารถจัดสวัสดิการส่วนนี้เพิ่มเติม เช่น จัดให้มีห้องพยาบาลเพื่อให้พนักงานได้นอนพักเมื่อเจ็บป่วย การจัดประกัน

สุขภาพให้กับพนักงาน โดยให้มีสวัสดิการในการประกันสุขภาพ รักษาการเจ็บป่วยกับโรงพยาบาลเอกชน นอกเหนือจากสวัสดิการสังคมตามกฎหมายของรัฐ ดังนั้นพนักงานจึงมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพในระดับ ปานกลาง

3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป แสดงให้เห็นถึงความมั่นคงในงานของพนักงาน ส่วนในด้านความก้าวหน้า นั้น พนักงานมีโอกาที่จะก้าวหน้าในงานได้ เนื่องจากทางองค์กรจะมีการแบ่งระดับพนักงานออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับพนักงานทั่วไป ระดับพนักงานระดับบริหารชั้นต้นและพนักงานระดับบริหารชั้นสูง โดยในแต่ละระดับนั้นจะมีความรู้ ความสามารถและความรับผิดชอบแตกต่างกัน และได้รับค่าตอบแทนจากองค์กรต่างกัน โดยพนักงานระดับบริหารชั้นสูง จะมีค่าตอบแทนและสวัสดิการมากที่สุด ดังนั้นพนักงานทุกคนจึงต้องการพัฒนาไปสู่ระดับบริหาร ซึ่งทางองค์กรจะพิจารณาพนักงานในแต่ละระดับที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง

4. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพตนเอง องค์กรจะมีการส่งพนักงานออกไปดูงานและฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่จำเป็นและเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน และร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน นอกจากนี้ทางองค์กรได้สนับสนุนให้พนักงานที่ต้องการศึกษาเพิ่มเติมในช่วงเย็นหลังเลิกงาน นอกจากนี้พนักงานทุกคนมีโอกาستهاเทียบกันในการที่จะพัฒนาจากระดับพนักงานทั่วไป ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาสมรรถภาพตนเองอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากองค์กรมีการกำหนดหรือสร้างกรอบความคิดในการทำงานของพนักงานทำงานในกรอบความคิดของผู้บริหารค่อนข้างสูง ทำให้พนักงานไม่สามารถทำงานได้อย่างอิสระในด้านของความคิดสร้างสรรค์ได้เท่าที่ควร และไม่ได้ใช้ศักยภาพของตนได้เท่าที่ควร ถึงแม้ว่าองค์กรจะเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมและได้ไปดูงาน รวมถึงได้ทดลองทำงานในส่วนต่างๆ ที่ตนเองสนใจและต้องการ จึงทำให้พนักงานมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาสมรรถภาพตนเองอยู่ในระดับปานกลาง

5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ในกิจการขององค์กรจะเป็นการทำงานเป็นทีม ซึ่งในแต่ละส่วนของงานจะต้องมีการประสานงาน ร่วมมือกันเพื่อให้เกิดผลงาน ดังนั้นทางองค์กร ได้จัดให้มีการประชุมพนักงานที่ทำงานร่วมกันเพื่อวางแผนงาน แสดงความคิดเห็น

และมีกิจกรรมร่วมกันเพื่อความสัมพันธ์อันดีในกลุ่มของพนักงาน แต่เนื่องจากในองค์การได้มีการแบ่งการทำงานออกเป็นทีมอย่างชัดเจน ในบางครั้งเมื่อต้องมีการทำงานร่วมกันระหว่างแต่ละทีม อาจส่งผลให้การทำงานร่วมกันในองค์การไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร จึงทำให้ พนักงาน มีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับปานกลาง

6. ด้านสิทธิของพนักงาน องค์การจะให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน พนักงานทุกคนได้รับความเสมอภาคในเรื่อง ค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงาน ดังนั้น พนักงานทุกคนจะได้รับการปฏิบัติเหมือนกัน มีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน นอกจากนี้ พนักงานยังมีสิทธิที่จะร้องทุกข์ โดยแจ้งตามลำดับการบังคับบัญชา หรือแจ้งทางฝ่ายบุคคลให้เป็นผู้รับเรื่องและส่งต่อให้ฝ่ายบริหารพิจารณาต่อไป แต่โดยลักษณะงานที่หลากหลายและแตกต่างกันก็ทำให้เกิดข้อปฏิบัติที่แตกต่างกัน หรือข้อยกเว้นที่ต่างกันโดยลักษณะงาน ทำให้พนักงาน รู้สึกว่าเกิดความไม่เสมอภาคกันในด้านสิทธิของพนักงาน จึงทำให้พนักงานมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ทางองค์การกำหนดให้พนักงานทำงานวันละ 8 ชั่วโมง ซึ่งเป็นเวลาที่เหมาะสมในการทำงาน โดยไม่ทำให้พนักงานต้องทำงานหนักเกินไปในแต่ละวัน และพนักงานจะทำงานสัปดาห์ละ 5 วัน คือ วันจันทร์-วันศุกร์ ส่วนวันเสาร์ อาทิตย์ จะเป็นวันหยุดสำหรับพนักงาน นอกจากนี้ทางองค์การจัดให้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้กับพนักงาน ที่ผ่านการทดลองงานแล้ว เป็นวันหยุดโดยได้รับค่าจ้าง แต่ในบางโอกาสพนักงานต้องมาทำงานนอกเวลาหรือต้องนำงานกลับไปทำที่บ้านในวันหยุด จึงทำให้พนักงานมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง

8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ทางองค์การจะให้ความช่วยเหลือสังคมอยู่เสมอ โดยทางองค์การจะมีโครงการกลุ่มแบ่งปัน ซึ่งจะเป็โครงการที่รับบริจาคของและเงิน โดยนำเครื่องอุปโภคบริโภคไปให้กับหมู่บ้านในถิ่นทุรกันดาร สร้างอาคารเรียน สื่อการเรียนการสอนให้กับโรงเรียนที่ขาดแคลน และนอกจากนี้ทางองค์การได้จัดกิจกรรมและรับบริจาคเงินจากลูกค้าของบริษัท เพื่อสมทบทุนในมูลนิธิต่างๆ เช่น มูลนิธิพระดาบส เป็นต้น แต่กิจกรรมเหล่านี้พนักงานที่ให้ความสนใจ หรือรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเพียงบางกลุ่มก็อาจส่งผลให้ไม่เกิดความรู้สึกร่วมในกิจกรรมเหล่านี้

จึงทำให้พนักงานมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลาง

โดยสรุปแล้วระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากองค์กรได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร และถือว่าพนักงานทุกคนมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเทียบกับเพศพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานทั้งเพศหญิงและเพศชายต่างมีความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรเหมือนกัน เพราะมีสวัสดิการต่างๆ ที่ได้เหมือนกัน ทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และในปัจจุบันสังคมไทยก็ให้การยอมรับในความสามารถของบุคคล มากกว่าที่จะมองว่าบุคคลนั้นเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย จึงทำให้พนักงานทั้งเพศหญิงและเพศชายทำงานเต็มตามความสามารถของตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรานอม (2538) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์พบว่าไม่มีความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทั้งเป็นเพศชายและเพศหญิง

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุของพนักงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรที่ของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อแยกวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน เปรียบเทียบกับอายุของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องด้วยว่าพนักงานเหล่านี้ได้ร่วมงานกับองค์กรมาระยะหนึ่ง ได้ทราบถึงแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร นโยบาย และเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กรที่จะนำไปสู่การประสบความสำเร็จในการทำงาน จึงสามารถทุ่มเทความสามารถให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรอย่างสูงและในลักษณะงานเป็นงานที่ต้องทันสมัยและพบกับสิ่งใหม่ สิ่งที่น่าสนใจตลอดเวลา ดังนั้น พนักงานไม่เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายกับการทำงาน จึงทำงานอยู่กับองค์กรต่อไปในระยะยาว พนักงานจึงให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า สถานภาพสมรสของพนักงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อแยกวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านเปรียบเทียบกับสถานภาพสมรสของพนักงานพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ พนักงานที่มีครอบครัวแล้วมีความต้องการ ความมั่นคงในอาชีพไม่ต้องการให้องค์กรต้องสลายลง เพราะจะทำให้ตนเองและครอบครัวขาดรายได้จุนเจือ นอกจากนี้จากสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันยังทำให้คนที่แต่งงานแล้ว หรืออาจมีบุตรหรือมีภาระที่ต้องการอุปการะผู้อื่นแสดงพฤติกรรมที่ผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร ส่วนคนที่ยังไม่ได้สมรส ก็มีความต้องการที่จะฝึกฝนความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน และเมื่อมีผลงานและได้รับการยอมรับจากองค์กร ก็ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและทุ่มเทให้กับองค์กร จากการวิจัยจึงไม่พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อแยกวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน เปรียบเทียบกับอายุงานของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านการยอมรับองค์การ ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์การ และด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ ไม่แตกต่างกัน เพราะว่าพนักงานในกลุ่มดังกล่าวเป็นพนักงานที่ร่วมงานกับองค์การมาเป็นระยะเวลานาน ทราบถึงนโยบายและเป้าหมายขององค์การเป็นอย่างดี มองเห็นความสำเร็จขององค์การเป็นเหมือนความสำเร็จของตน จึงทุ่มเทความสามารถ ในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์แก่องค์การ และต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงานและฐานะทางการเงินที่ดี พนักงานจึงพยายามรักษาไว้ซึ่งการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พยายามมีส่วนร่วมในการทำงาน สร้างความผูกพันต่อองค์การและก่อประโยชน์ให้กับองค์การอย่างเต็มที่ มีความภักดีต่อองค์การ ยากต่อการเปลี่ยนงานใหม่หรือลาออกจากองค์การ

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อแยกวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน เปรียบเทียบกับระดับการศึกษาของพนักงานพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านการยอมรับองค์การ ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์การ และด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่เข้ามาทำงานกับองค์การ มีการรับรู้ถึงลักษณะงานขององค์การ ซึ่งเป็นองค์การที่ต้องมีความชอบ ความสนใจในเรื่องของวรรณกรรม ความเป็นศาสตร์และศิลป์ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะขององค์การ ความสำเร็จหรือความสามารถในการประสบความสำเร็จและการได้นับการยอมรับในงาน ไม่ได้เกิดจากระดับการศึกษาเพียงอย่างเดียว ดังนั้นพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันจึงมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

หมายความว่า ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง ความผูกพันต่อองค์กรก็จะสูงด้วย เนื่องจากระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ถ้าอยู่ในระดับที่สูงพนักงานก็จะรู้สึกมีความผูกพันต่อองค์กรสูงตามไปด้วย ทำให้พนักงานไม่ต้องการเปลี่ยนย้ายงานหรือลาออกแต่ถ้าระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำก็จะทำให้พนักงานรู้สึกไม่พึงพอใจ ไม่เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิพวรรณ (2542) พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ทั้งนี้ เนื่องมาจากองค์ประกอบด้านต่างๆ ของคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ที่ส่งผลและสนับสนุนให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและความสำเร็จขององค์กร

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับการศึกษาและคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า จากตารางที่ 11 คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวพยากรณ์ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นตัวแปรตาม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 41.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรอื่นๆ ไม่พบว่าสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้

งานวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญยาณี (2538) พบว่า การประจักษ์ตนความภูมิใจในองค์กร รายได้ อายุ และโอกาสพัฒนาศักยภาพสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ และงานวิจัยของ จารุวรรณ (2541) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถความผูกพันต่อองค์กรได้ดีที่สุด