



ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงาน  
เอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND THE QUALITY OF WORKING LIFE RELATED  
TO THE ORGANIZATIONAL LOYALTY OF THE EMPLOYEES : A CASE OF A CHEMICAL  
TRADING COMPANY IN BANGKOK

มัทวัน เลิศวุฒิมิงศา

ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงาน  
เอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ปีการศึกษา 2564  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND THE QUALITY OF WORKING LIFE RELATED  
TO THE ORGANIZATIONAL LOYALTY OF THE EMPLOYEES : A CASE OF A CHEMICAL  
TRADING COMPANY IN BANGKOK



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION  
(Business Administration(Management))  
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2021

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงาน

เอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ของ

มัทวัน เลิศวุฒิมวงศา

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ สุกุลกิจกาญจน์)

(อาจารย์ ดร.กานต์จิรา ลิ้มศิริธง)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.เพชรรัตน์ จินต์นุวงศ์)

ชื่อเรื่อง	ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความ ภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัย	มัทวัน เลิศวุฒิมวงศา
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2564
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วสันต์ สกกุลกิจกาญจน์

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1. ศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานและแผนกสังกัดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความภักดีของพนักงานเอกชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในบริษัทที่อยู่ในตำแหน่งปฏิบัติการจนถึงผู้จัดการของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งจำนวน 150 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีในระดับมาก ในส่วนของการสรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า 1. พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2. พนักงานที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 3. พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความภักดีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในระดับสูง อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 5. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันต่อความภักดีของพนักงานในระดับสูงมาก อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 6. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันต่อความภักดีของพนักงานในระดับสูง อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความภักดีต่อองค์กร

Title	ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND THE QUALITY OF WORKING LIFE RELATED TO THE ORGANIZATIONAL LOYALTY OF THE EMPLOYEES : A CASE OF A CHEMICAL TRADING COMPANY IN BANGKOK
Author	MATHAWAN LERTWUTHIWONGSA
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2021
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Wasan Sakulkijkarn

The purposes of this research are as follows: (1) to study the demography factors, including age, gender, status, education, income, duration of work and the affiliated departments affecting the organizational commitment of the quality of working life and the organizational loyalty of the employees in a case study of a chemical trading company in Bangkok; (2) to study the relationship between organizational commitment and the quality of working life; and (3) to study the relationship between the quality of working life and organizational loyalty. The sample in this research consisted of 150 employees in operations and managerial positions in a chemical trading company in Bangkok. A questionnaire was utilized to collect the data. The statistical analysis included percentage, mean, standard deviation, an independent sample, a t-test, One-way Analysis of Variance and Pearson Product Moment Correlation Coefficient. The research results revealed that the employees of a chemical trading company in Bangkok had attitudes towards organizational commitment and the quality of working life related to organizational loyalty at a high level. The results of the hypothesis testing were as follows: (1) the differences in terms of the gender of the employees were quality of working life at a statistically significant level of 0.05; (2) employees in different demographic groups differed in terms of organizational commitment; (3) the differences between the genders of employees were different in terms of organizational loyalty at a statistically significant level of 0.05; (4) the organizational commitment was at a high level of relevance, in the same direction with the quality of working life at a statistically significant level of 0.01; (5) organizational commitment was at a very high level of relevance and in the same direction, organizational loyalty was at a statistically significant level of 0.01; and (6) the quality of working life was at a high level of relevance and in the same direction with organizational loyalty at a statistically significant level of 0.01.

Keyword : Organizational commitment, Quality of working life, Organizational loyalty

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงได้ เนื่องจากได้รับความช่วยเหลืออย่างดีจาก ผศ. ดร. วสันต์ สกฤตกิจกาญจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่คอยให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ ตลอดจนการชี้แนวทางและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้งานวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ ที่นี้ด้วย รวมถึงขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.กุลเชษฐ์ มงคล และอาจารย์ดร.เพชรรัตน์ จินต์นุพงศ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถามและคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ พร้อมทั้งแนะนำแนวทางข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง อันเป็นประโยชน์แก่การทำงานสารนิพนธ์ฉบับนี้

นอกจากนั้นผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ต่างๆ แก่ผู้วิจัย ส่งผลให้ผู้วิจัยสามารถนำความรู้ที่ได้เรียนมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ รวมถึงขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกต่างๆ ตลอดระยะเวลาในการศึกษา

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้อนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลและสละเวลาในการตอบแบบสอบถามที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้ อีกทั้งกำลังใจและความช่วยเหลือต่างๆ จากครอบครัว เพื่อนนิสิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ส่งผลให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้ทั้งหมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพการศึกษาศึกษา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือผู้ที่ต้องการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพัน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความภาคภูมิใจต่อองค์กร ทั้งนี้หากงานวิจัยนี้มีข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยขอกราบ ขออภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

มัทวัน เลิศวุฒิมวงศา

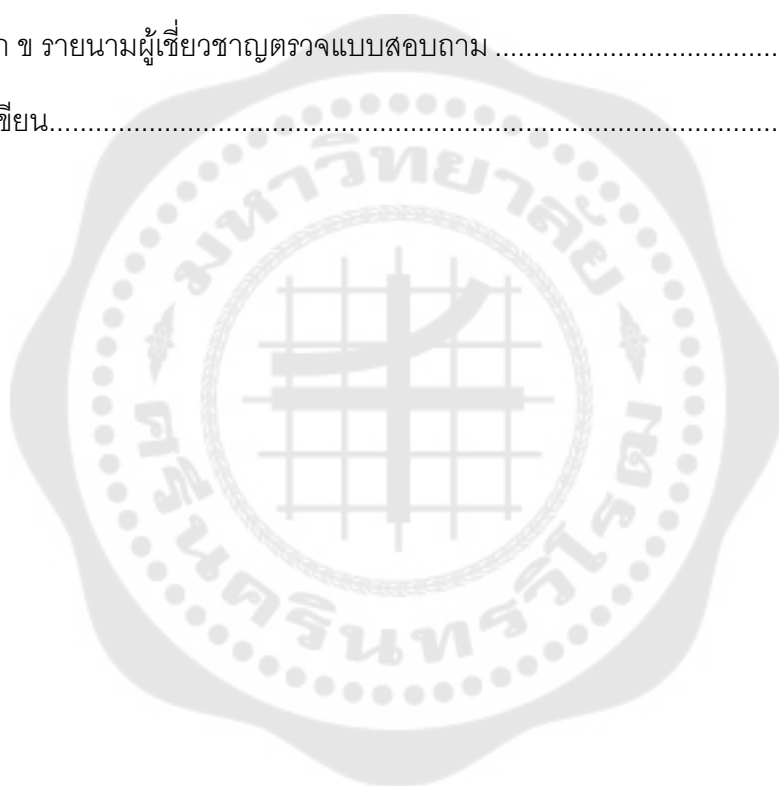
## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ .....	ท
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญ .....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	3
ความสำคัญของการวิจัย .....	3
ขอบเขตของการวิจัย .....	4
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย .....	4
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย .....	4
วิธีการสุ่มตัวอย่าง .....	4
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	5
คำนิยามศัพท์เฉพาะ .....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	10
สมมติฐานการวิจัย.....	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์.....	12
ลักษณะของประชากรศาสตร์.....	12

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	15
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร .....	15
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	17
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร .....	24
แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร .....	25
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน .....	30
ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน .....	30
ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	32
ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	34
แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	36
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร .....	48
ความหมายของความภักดีต่อองค์กร .....	48
ความสำคัญของความภักดีต่อองค์กร .....	50
ปัจจัยที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร .....	52
แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีต่อองค์กร .....	52
สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัย.....	58
ผลงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง .....	59
ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....	59
ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความภักดี.....	59
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความภักดี .....	60
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความ จงรักภักดี .....	61
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า .....	63

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย .....	63
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	63
การเลือกกลุ่มตัวอย่าง .....	64
วิธีการสุ่มตัวอย่าง .....	65
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	67
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย .....	73
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	75
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	85
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	86
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	87
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	256
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	263
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	263
สมมติฐานการวิจัย.....	263
วิธีการดำเนินการวิจัย.....	264
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	264
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย .....	264
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	265
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	265
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	266
สรุปผลการวิจัย.....	272

อภิปรายผล .....	328
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	357
ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป .....	360
บรรณานุกรม .....	361
ภาคผนวก.....	374
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	375
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม .....	389
ประวัติผู้เขียน.....	391



## สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงานในระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้จัดการของบริษัทจัด จำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง .....	5
ตาราง 2 ประเด็นในการวัดความผูกพันของพนักงาน .....	22
ตาราง 3 เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร .....	29
ตาราง 4 การสังเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของนักวิชาการ .....	30
ตาราง 5 เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....	45
ตาราง 6 การสังเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของนักวิชาการ .....	48
ตาราง 7 แนวคิดและทฤษฎีความจงรักภักดีต่อองค์กร .....	56
ตาราง 8 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย .....	63
ตาราง 9 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานในระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้จัดการ ของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง .....	66
ตาราง 10 เกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความ ผูกพันต่อองค์กร .....	70
ตาราง 11 เกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความ คุณภาพชีวิต .....	72
ตาราง 12 เกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความ ภักดี .....	73
ตาราง 13 ค่าความแปรปรวน .....	80
ตาราง 14 จำนวนและค่าร้อยละและเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	87
ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกเป็นรายด้าน	91
ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันจำแนกเป็นรายข้อ .....	92

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกเป็นราย ด้าน .....	95
ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกเป็นรายข้อ .....	96
ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความภักดีจำแนกเป็นรายด้าน .....	104
ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความภักดีจำแนกเป็นรายข้อ .....	104
ตาราง 21 การทดสอบค่าความแปรปรวนของเพศกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร .....	109
ตาราง 22 การทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Equal variances assumed .....	110
ตาราง 23 การทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Equal variances not assumed .....	113
ตาราง 24 การทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร .....	114
ตาราง 25 การทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test ....	116
ตาราง 26 การทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Brown- Forsythe .....	118
ตาราง 27 การทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร .....	120
ตาราง 28 การทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F- test .....	121

ตาราง 29 การทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร..... 125

ตาราง 30 การทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ  
F-test..... 126

ตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับคุณภาพชีวิตในการ  
ทำงานด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โดยใช้สถิติ LSD ..... 129

ตาราง 32 การทดสอบค่าความแปรปรวนของการศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร..... 131

ตาราง 33 การทดสอบค่าความแปรปรวนของการศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-  
test ..... 132

ตาราง 34 การทดสอบค่าความแปรปรวนของการศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ  
Brown-Forsythe..... 135

ตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างการศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน  
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยใช้สถิติ Dunnett T3 ..... 136

ตาราง 36 การทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน  
เอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร..... 137

ตาราง 37 การทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน  
เอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test .... 139

ตาราง 38 การทดสอบค่าความแปรปรวนของแผนกที่สังกัดกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร..... 143

ตาราง 39 การทดสอบค่าความแปรปรวนของแผนกที่สังกัดกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-  
test ..... 144

ตาราง 40 การทดสอบค่าความแปรปรวนของแผนกที่สังกัดกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	146
ตาราง 41 การทดสอบค่าความแปรปรวนของเพศกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร .....	148
ตาราง 42 การทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Equal variances assumed .....	149
ตาราง 43 การทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร .....	151
ตาราง 44 การทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้.....	152
ตาราง 45 การทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร .....	154
ตาราง 46 การทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้ .....	155
ตาราง 47 การทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	157
ตาราง 48 การทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้ .....	158
ตาราง 49 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร โดยใช้สถิติ LSD .....	160
ตาราง 50 การทดสอบค่าความแปรปรวนของการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร .....	162

ตาราง 51 การทดสอบค่าความแปรปรวนของการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
เอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้  
..... 163

ตาราง 52 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
เอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Brown-  
Forsythe ..... 164

ตาราง 53 การทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
เอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ..... 165

ตาราง 54 การทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
เอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้  
..... 166

ตาราง 55 การทดสอบค่าความแปรปรวนของแผนกที่สังกัดกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
เอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ..... 168

ตาราง 56 การทดสอบค่าความแปรปรวนของการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
เอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้  
..... 169

ตาราง 57 การทดสอบค่าความแปรปรวนของเพศกับความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัด  
จำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ..... 172

ตาราง 58 การทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัด  
จำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Equal variances assumed . 172

ตาราง 59 การทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชน  
ของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Equal variances  
not assumed ..... 174

ตาราง 60 การทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัด  
จำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ..... 175

ตาราง 61 การทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัด  
จำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้ ..... 176

ตาราง 62 การทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพกับความภักดีของพนักงานเอกชนของ บริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร .....	178
ตาราง 63 การทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพกับความภักดีของพนักงานเอกชนของ บริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้.....	179
ตาราง 64 การทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความภักดีของพนักงาน เอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร .....	181
ตาราง 65 การทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความภักดีของพนักงาน เอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้ .....	182
ตาราง 66 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความภักดีด้าน พฤติกรรม โดยใช้สถิติ LSD.....	184
ตาราง 67 การทดสอบค่าความแปรปรวนของการศึกษากับความภักดีของพนักงานเอกชนของ บริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร .....	186
ตาราง 68 การทดสอบค่าความแปรปรวนของการศึกษากับความภักดีของพนักงานเอกชนของ บริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้.....	187
ตาราง 69 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการศึกษากับความภักดีของพนักงานเอกชนของ บริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ....	188
ตาราง 70 การทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุงานกับความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัท จัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร .....	189
ตาราง 71 การทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุงานกับความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัท จัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้.....	190
ตาราง 72 การทดสอบค่าความแปรปรวนของแผนกที่สังกัดกับความภักดีของพนักงานเอกชนของ บริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร .....	193
ตาราง 73 การทดสอบค่าความแปรปรวนของแผนกที่สังกัดกับความภักดีของพนักงานเอกชนของ บริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้.....	194

ตาราง 74 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ทางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์  
แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ..... 197

ตาราง 75 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ทางด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัยของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่าย  
เคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร..... 200

ตาราง 76 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ทางด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลของพนักงานเอกชนของบริษัทจัด  
จำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร..... 202

ตาราง 77 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ทางด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานของบุคคลของพนักงานเอกชนของบริษัทจัด  
จำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร..... 205

ตาราง 78 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ทางด้านธรรมาภิบาลในองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขต  
กรุงเทพมหานคร ..... 208

ตาราง 79 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ทางด้านการบูรณาการทางสังคมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ใน  
เขตกรุงเทพมหานคร..... 210

ตาราง 80 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ทางด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่าย  
เคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร..... 213

ตาราง 81 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ทางด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมกับการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่าย  
เคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร..... 216

ตาราง 82 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ของโดยรวมพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร. 218

ตาราง 83 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความภักดีทางด้าน  
พฤติกรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร  
..... 222

ตาราง 84 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความภักดีทางด้านจิตใจ  
ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ..... 224

ตาราง 85 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความภักดีทางด้านความคง  
อยู่ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ..... 227

ตาราง 86 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความภักดีทางด้านบรรทัด  
ฐานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ..... 229

ตาราง 87 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความภักดีของพนักงาน  
เอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ..... 232

ตาราง 88 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความภักดีทางด้าน  
พฤติกรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร  
..... 235

ตาราง 89 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความภักดีทางด้าน  
จิตใจของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ..... 239

ตาราง 90 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความภักดีทางด้าน  
ความคงอยู่ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร  
..... 244

ตาราง 91 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความภักดีทางด้าน  
บรรทัดฐานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร  
..... 248

ตาราง 92 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความภักดีของพนักงาน  
เอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ..... 252

ตาราง 93 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่ง  
หนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ

การศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุงานและแผนกที่สังกัดที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน.....256

ตาราง 94 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุงานและแผนกที่สังกัดที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน..... 257

ตาราง 95 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุงานและแผนกที่สังกัดที่แตกต่างกันมีความภักดีแตกต่างกัน..... 258

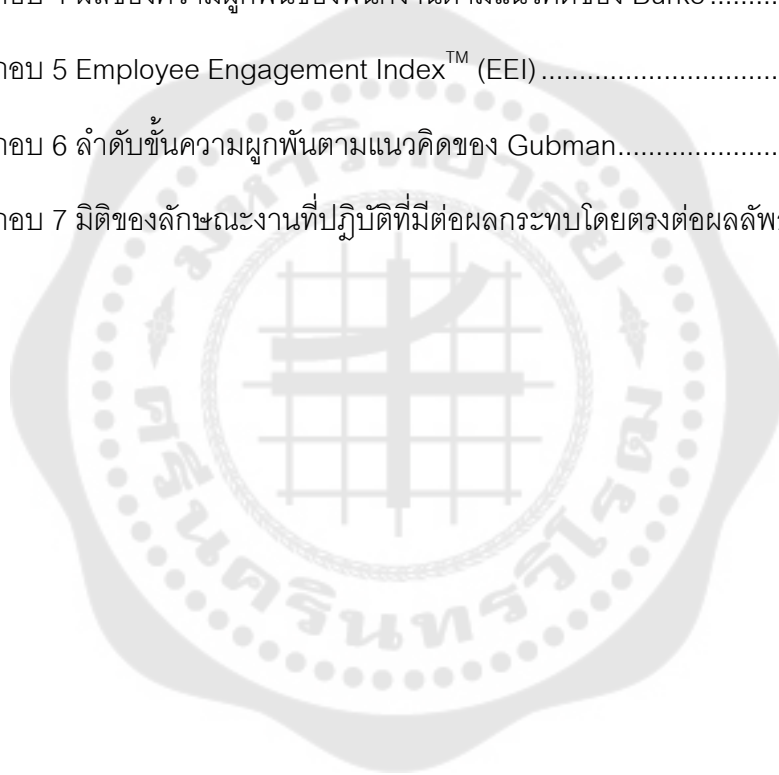
ตาราง 96 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ..... 259

ตาราง 97 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร..... 260

ตาราง 98 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 6 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ธรรมเนียมในองค์กร การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ..... 261

## สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	10
ภาพประกอบ 2 The Gallup Path .....	18
ภาพประกอบ 3 ลักษณะความผูกพันของพนักงานตามแนวคิดของ TNS.....	19
ภาพประกอบ 4 ผลของความผูกพันของพนักงานตามแนวคิดของ Burke .....	21
ภาพประกอบ 5 Employee Engagement Index™ (EEI) .....	21
ภาพประกอบ 6 ลำดับชั้นความผูกพันตามแนวคิดของ Gubman.....	23
ภาพประกอบ 7 มิติของลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีต่อผลกระทบโดยตรงต่อผลลัพธ์ของงาน.....	33



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญ

การที่องค์กรจะสามารถดำเนินธุรกิจให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วยหลายปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในล้วนเป็นปัจจัยที่องค์กรควรวิเคราะห์เพื่อให้ทราบถึงสภาพการณ์ในปัจจุบัน และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต สำหรับกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรซึ่งทรัพยากรมนุษย์เป็น 1 ในองค์ประกอบของการบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กร ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) การจัดการ (Management) ตลาด (Market) เครื่องจักร (Machine) วิธีการทำงาน (Method) และเวลา (Minute) หรือ 8M's ที่เป็นปัจจัยพื้นฐานในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดในองค์กร โดย มิลโกวิชและโบดริว (Milkovich & Boudreau, 1991) กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้ผลิตสินค้าและบริการ ควบคุมการผลิตและคุณภาพ วางแผนการตลาด บริหารการเงิน กำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรมีความพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานให้องค์กรสามารถดำเนินตามนโยบายและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย หลายองค์กรจึงให้ความสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นอันดับแรกตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีทักษะความรู้ความสามารถไว้กับองค์กรให้มากที่สุดและยาวนานที่สุด

ซึ่งการทำงานเป็นกิจกรรมที่จำเป็นและเป็นกิจกรรมเฉพาะมนุษย์ มีแต่มนุษย์เท่านั้นที่ต้องทำงาน เพราะว่า การทำงานของมนุษย์แตกต่างจากการกระทำตามสัญชาตญาณของสัตว์ คือ การทำงานของมนุษย์ จะมีผลของการกระทำเกิดขึ้นในสมองก่อนที่ลงมือทำจริง เป็นกิจกรรมที่มีเป้าหมาย ทำตามทักษะและความรู้สึก มีการตัดสินใจก่อนว่าจะทำอะไร ตลอดจนมีความตระหนักถึงผลกระทบต่อคนอื่น (ไพศาล ไกรสิทธิ์, 2559) อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตของมนุษย์มากกว่ากิจกรรมใดๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม โดยมนุษย์ส่วนใหญ่ใช้เวลาหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยในการทำงาน เพราะการมีงานทำช่วยทำให้มนุษย์สามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต เป็นแหล่งที่มาของรายได้ เป็นตัวกำหนดสถานภาพ และตำแหน่งทางสังคม ลักษณะของงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดคุณภาพชีวิตของมนุษย์

ในปัจจุบันองค์กรควรให้ความสำคัญกับความรู้สึก จิตใจของบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมุ่งสร้างความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) จะทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นและอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร คุณลักษณะดังกล่าวสามารถสร้างได้ด้วยปัจจัยหลายประการ เช่น การกำหนดค่านิยมองค์กร การปรับลักษณะงานให้มีความท้าทายและน่าสนใจการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน การให้ผลตอบแทนและสวัสดิการ เป็นต้น สำหรับแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิด มาว์เดย์, สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Porter, & Steers, 1982) คือ การพัฒนาแนวทางการบริหารให้พนักงานเกิด 3 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

เมื่อพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560- 2564) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข เนื่องจากมนุษย์เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า หากพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (Quality of work life) ทำให้มีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร และมีความสุขในการทำงาน ช่วยให้สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กร ลดปัญหาการขาดงาน การลาออก และส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จ (ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542)

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน (Organizational commitment) เป็นความรู้สึกและการแสดงออกของพนักงานที่เคารพต่อองค์กร มีความเต็มใจปฏิบัติงานและอุทิศตนต่อองค์กร มีความผูกพันมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรการที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรรู้สึก เป็นเจ้าของมีความตั้งใจจะทำงานอยู่กับองค์กรตลอดไป

ปัจจุบันอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์เกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมาก ผู้บริโภคมีพฤติกรรมรักสุขภาพรักงามพร้อมกับการดูแลสุขภาพอนามัยมากขึ้น ส่งผลให้สินค้าหมวดดูแลผิวพรรณและผลิตภัณฑ์ดูแลเส้นผมขยายตัวอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับนายภูสิต รัตนกุล เสรีเริงฤทธิ์ ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า กล่าวว่า แนวโน้มการบริโภคอาหารเสริมและวิตามินทั่วโลกเพิ่มสูงขึ้นที่ทำให้ผู้บริโภคหันมาสนใจสุขภาพเพิ่มมากขึ้น (ประอรพิต กัษฐ์วัฒนา, 2564) ด้านเกษตรณี เลิศกิจจา นายกษมาคมผู้ผลิตเครื่องสำอางไทย ประเมินแนวโน้มตลาดเครื่องสำอางปี พ.ศ. 2565 เติบโต 4% และปี พ.ศ. 2566 เติบโต 5% (สาวิตรี รินวงษ์, 2564) ทำให้อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์เป็นธุรกิจที่มีการแข่งขันกันอย่างสูง ด้วยเหตุนี้บริษัทจึงเห็นถึงความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่จะทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้

อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะทรัพยากรที่มีคุณค่าและคู่ควรกับการรักษาและพัฒนามากที่สุดก็คือ ทรัพยากรบุคคล

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัท จัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เสริมสร้างให้พนักงานมีความผูกพันและความภักดีในองค์กรนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานและแผนกสังกัดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร กับคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ธรรมเนียมขององค์กร การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความภักดี ประกอบด้วยด้านพฤติกรรม ด้านจิตใจ ด้านความคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

### ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อให้ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรและลดปัญหาการลาออกจางานของพนักงาน

2. เพื่อให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลนำผลการศึกษาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานตามความผูกพันและความจงรักภักดีของพนักงานให้เกิดความเหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายของบริษัทอันนำไปสู่ความยั่งยืนในอนาคต

### **ขอบเขตของการวิจัย**

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

#### **ประชากรที่ใช้ในการวิจัย**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้จัดการของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งจำนวน 212 คน เนื่องจากเป็นประชากรที่มีอัตราการลาออกมากที่สุด โดยไม่รวมผู้บริหาร ข้อมูล ณ วันที่ 24 พฤศจิกายน 2563 (ที่มา: ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง)

#### **กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย**

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้จัดการของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งทั้งเพศชายและหญิง โดยไม่รวมผู้บริหาร ซึ่งผู้วิจัยทราบจำนวนที่แน่นอน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 212 คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1970) โดยมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้อยู่ที่ 5% กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 139 คน และสำรองเพิ่มไว้ 11 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 150 คน

#### **วิธีการสุ่มตัวอย่าง**

ขั้นที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยแบ่งประชากรออกตามแผนกที่สังกัดทั้งหมด 14 แผนก ได้แก่ การตลาด พนักงานขายและผู้ช่วยพนักงานขาย ผู้จัดการผลิตภัณฑ์ วิจัยและพัฒนา ประกันคุณภาพ บัญชีและการเงิน ชีพพลายเซน สาขาต่างประเทศ คลังสินค้า รีแพ็คสินค้า ทรัพยากรมนุษย์ เลขานุการ ไอที และธุรการ ที่เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้จัดการ โดยกำหนดสัดส่วนตามจำนวนประชากรทั้งหมดดังนี้

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงานในระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้จัดการของบริษัทจัด  
จำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง

แผนก	ประชากร (คน)	การคำนวณ	จำนวน ตัวอย่าง (คน)
การตลาด	3	$(3/212) \times 150$	2
พนักงานขายและผู้ช่วยพนักงานขาย	51	$(51/212) \times 150$	36
ผู้จัดการผลิตภัณฑ์	7	$(7/212) \times 150$	5
วิจัยและพัฒนา	7	$(3/212) \times 150$	5
ประกันคุณภาพ	5	$(3/212) \times 150$	4
บัญชีและการเงิน	27	$(27/212) \times 150$	19
ซัพพลายเชน	17	$(17/212) \times 150$	12
สาขาต่างประเทศ	2	$(2/212) \times 150$	1
คลังสินค้า	46	$(46/212) \times 150$	33
รีแพ็คสินค้า	20	$(20/212) \times 150$	14
ทรัพยากรมนุษย์	4	$(4/212) \times 150$	3
เลขานุการ	4	$(4/212) \times 150$	3
ไอที	5	$(5/212) \times 150$	4
ธุรการ	14	$(14/212) \times 150$	10
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>212</b>		<b>150</b>

ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดย  
เลือกกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในแผนกทั้งหมด 14 แผนก เพื่อแจกแบบสอบถามตามจำนวน  
สัดส่วนที่คำนวณได้ในขั้นที่ 1

### ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย

1.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

## 1.1.2 อายุ

1.1.2.1 18 - 26 ปี

1.1.2.2 27 - 34 ปี

1.1.2.3 35 - 43 ปี

1.1.2.4 44 - 52 ปี

1.1.2.5 53 ปีขึ้นไป

## 1.1.3 สถานภาพ

1.1.3.1 โสด

1.1.3.2 สมรส

1.1.3.3 หย่าร้าง/หม้าย

## 1.1.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.1.4.1 15,000 - 20,999 บาท

1.1.4.2 21,000 - 27,999 บาท

1.1.4.3 28,000 - 33,999 บาท

1.1.4.4 34,000 - 39,999 บาท

1.1.4.5 มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป

## 1.1.5 การศึกษา

1.1.5.1 ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

1.1.5.2 ระดับปริญญาตรี

1.1.5.3 สูงกว่าระดับปริญญาตรี

## 1.1.6 อายุงาน

1.1.6.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

1.1.6.2 6 - 10 ปี

1.1.6.3 11 - 15 ปี

1.1.6.4 16 - 20 ปี

1.1.6.5 21 ปีขึ้นไป

## 1.1.7 แผนกที่สังกัด

1.1.7.1 การตลาด

1.1.7.2 พนักงานขายและผู้ช่วยพนักงานขาย

- 1.1.7.3 ผู้จัดการผลิตภัณฑ์
- 1.1.7.4 วิจัยและพัฒนา
- 1.1.7.5 ประกันคุณภาพ
- 1.1.7.6 บัญชีและการเงิน
- 1.1.7.7 ซัพพลายเชน
- 1.1.7.8 สาขาต่างประเทศ
- 1.1.7.9 คลังสินค้า
- 1.1.7.10 รีแพร์สินค้า
- 1.1.7.11 ทรัพยากรมนุษย์
- 1.1.7.12 เลขานุการ
- 1.1.7.13 ไอที
- 1.1.7.14 อื่นๆ
- 1.2 ความผูกพัน
  - 1.2.1 ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร
  - 1.2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร
  - 1.2.3 ความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร
- 1.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน
  - 1.3.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
  - 1.3.2 สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย
  - 1.3.3 โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล
  - 1.3.4 โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
  - 1.3.5 ธรรมเนียมในองค์กร
  - 1.3.6 การบูรณาการทางสังคม
  - 1.3.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
  - 1.3.8 ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์สังคม

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความภักดีของพนักงานเอกชนของ บริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง

- 2.1 ด้านจิตใจ
- 2.2 ด้านความคงอยู่

## 2.3 ด้านบรรทัดฐาน

## 2.4 ด้านพฤติกรรม

### คำนิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาเรื่อง ถึงความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยของนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อให้เกิดความเข้าใจในงานวิจัยฉบับนี้ ดังนี้

1. **พนักงานเอกชน** หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ที่เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

2. **บริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์** หมายถึง บริษัทที่ดำเนินธุรกิจนำเข้าและจัดจำหน่ายสารเคมี สำหรับเครื่องสำอาง ผลิตภัณฑ์ในครัวเรือน อาหารเสริม วัตถุเจือปนในอาหาร สารแต่งกลิ่นรส น้ำหอม เครื่องวัดและทดสอบประสิทธิภาพของสภาพผิว

3. **ความผูกพัน** หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งต่อการเป็นสมาชิกขององค์กร ประกอบด้วย

3.1 **ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร** หมายถึง การที่บุคลากรยอมรับค่านิยม เป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร พร้อมทั้งจะดำเนินกิจกรรมขององค์กร มีความเชื่อว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ได้ทำงานด้วย และภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้

3.2 **ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร** หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรมีความมุ่งมั่น เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจเป็นไปตามเป้าหมาย คำนึงถึงผลประโยชน์และความคงอยู่ขององค์กร

3.3 **ความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร** หมายถึง การที่บุคลากรมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร ยินดีที่จะบอกกับคนรอบข้างว่าตนเป็นสมาชิก และพร้อมที่จะสนับสนุนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

4. **คุณภาพชีวิตการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่ได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่ดี เนื่องมาจากองค์กรมีการจัดรูปแบบการทำงานที่สนองความต้องการของบุคลากร ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ตามแนวความคิดของวัลตัน (Walton, 1974) สามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน ดังนี้

**4.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กร ได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ อย่างพอเพียงในการดำรงชีวิต ตามค่าครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมปัจจุบัน และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับสายงานเดียวกัน หรือองค์กรอื่น

**4.2 สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุจริตและปลอดภัย** หมายถึง สถานที่ทำงาน ต้องไม่เป็นอันตรายหรือมีความเสี่ยงภัย รวมถึงมีอุปกรณ์และสภาพแวดล้อมที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

**4.3 โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล** หมายถึง การที่องค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้พนักงานรู้สึกถึงคุณค่าของตัวเอง เกิดความท้าทายในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กร

**4.4 โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน** หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่ที่สูงขึ้น ทำให้มีความมั่นคงในอาชีพ ตำแหน่งที่ได้รับหรือรายได้ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ครอบครัวและสังคม

**4.5 ธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร** หมายถึง องค์กรมีการดำเนินงานที่ยึดหลักความยุติธรรม มีความเสมอภาค เคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นได้

**4.6 การบูรณาการด้านสังคม** หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือและยอมรับทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า รวมถึงการมีบรรยากาศการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งแยก ไม่มีอคติ และการทำลายซึ่งกันและกัน

**4.7 ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว** หมายถึง บุคลากรในองค์กรสามารถแบ่งเวลาในดำเนินชีวิตระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างมีความสมดุล

**4.8 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม** หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกที่องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม ได้รับการยอมรับ และเป็นองค์กรที่ทำประโยชน์เพื่อสังคม ส่งผลให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในอาชีพและองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่

**5. ความรักดีของพนักงาน** หมายถึง การที่พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่าย เคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งมีความรู้สึกและการแสดงออกซึ่งความเคารพต่อองค์กร มีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน พยายามเป็นบุคลากรที่ดีขององค์กรพร้อมที่จะช่วยเหลือองค์กร และความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป ประกอบด้วย

**5.1 ด้านจิตใจ** หมายถึง บุคลากรรู้สึกเชื่อมั่นและความไว้วางใจของบุคลากรที่แสดงออกถึงความรักดีต่อองค์กรและผู้บังคับบัญชาในสังกัด

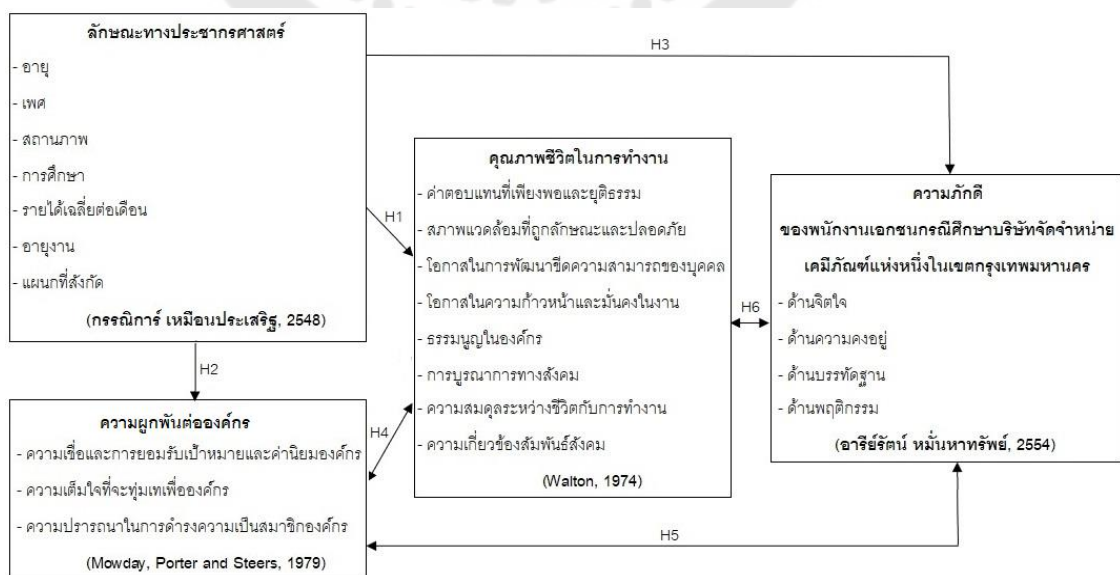
**5.2 ด้านความคงอยู่** หมายถึง ความรักที่จะทำงานกับองค์กร ความพึงพอใจในบริษัทที่มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร พร้อมที่จะปกป้องและรักษาชื่อเสียงขององค์กร

**5.3 ด้านบรรทัดฐาน** หมายถึง เป็นความจงรักภักดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กร อันเกิดจากหน้าที่หรือความรับผิดชอบต่างๆ และความรู้สึกว่าเป็นหนี้บุญคุณ ทำให้รับรู้ว่าจะต้องจงรักภักดีและเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

**5.4 ด้านพฤติกรรม** หมายถึง แสดงออกถึงความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่อยากย้ายไปจากองค์กรและปรารถนาที่จะคงเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

**กรอบแนวคิดในการวิจัย**

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความรักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร” มีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน आयुงาน และแผนกที่สังกัดที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

2. พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน आयुงาน และแผนกที่สังกัดที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

3. พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน आयुงาน และแผนกที่สังกัดที่แตกต่างกันมีความภักดีแตกต่างกัน

4. ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

5. ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

6. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ธรรมเนียมในองค์กร การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพัน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร
6. สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัย
7. งานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

##### ลักษณะของประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ หมายถึง การศึกษาทางสถิติเกี่ยวกับประชากร ในเรื่องอัตราการเกิด การตาย การย้ายถิ่นฐาน รวมถึงผลกระทบที่มีต่อสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2554)

พรทิพย์ วรกิจโกศาทร (2529) กล่าวว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน โดยมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ซึ่งประกอบด้วย

1. อายุ (Age) บุคคลที่มีอายุต่างกันจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีอายุมากจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ยากกว่าผู้ที่อายุน้อย ซึ่งอายุเป็นปัจจัยหนึ่งส่งผลให้การโน้มน้าวจิตใจยากหรือง่าย
2. เพศ (Sex) ลักษณะในด้านเพศชายและหญิงจะทำให้แต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน รวมถึงการสื่อสาร ดังนั้นการสื่อสารจำเป็นต้องทราบว่า จะสื่อสารกับเพศชายหรือหญิง
3. การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการรับส่งสารของผู้รับสาร ซึ่งทำให้แต่ละบุคคลมีพฤติกรรมแตกต่างกันออกไป โดยผู้ที่มีการศึกษาสูงจะนำเหตุผลมาสนับสนุนเพื่อประกอบการตัดสินใจในการเลือกซื้อสินค้ามากกว่า

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) หมายถึง อาชีพ ภูมิหลัง รายได้ เชื้อชาติ ซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการแสดงออกของแต่ละบุคคล

ปรมะ สตะเวทิน (2533) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ เป็นลักษณะของประชากรในด้านอายุ เพศ สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ เป็นต้น โดยเพศและอายุ เป็นคุณลักษณะขั้นพื้นฐานของประชากรที่มีความสำคัญกว่าด้านอื่นๆ เพราะมีส่งผลต่อการเกิด การตายและการย้ายถิ่นฐาน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านขนาดและการกระจายตัวของประชากร โดยองค์ประกอบของประชากรศาสตร์สามารถแบ่งออกได้ดังนี้

1. อายุ ทำให้คนมีทัศนคติ ความคิด และพฤติกรรมที่แตกต่างกัน คนที่อายุน้อยจะมองโลกในแง่ดี มีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์ และมีอิสระมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมีความคิดที่อนุรักษนิยม ยึดถือการปฏิบัติมีความระมัดระวังและมองโลกในแง่ร้าย เนื่องจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน

2. เพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เช่น การติดต่อสื่อสาร เพศหญิงจะมีความสามารถในการสื่อสารมากกว่าเพศชาย แต่เพศชายต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในระหว่างการรับส่งข่าวสาร โดยเพศที่แตกต่างกันจะมีความแตกต่างกันในเรื่องความคิด ค่านิยมและทัศนคติเป็นอย่างมาก เนื่องจากสังคมและวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่กำหนดบทบาท กิจกรรมและแบบแผนในการปฏิบัติร่วมกันของสมาชิกทุกคน

3. การศึกษา ความแตกต่างด้านการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้มีความคิด ทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่ได้รับการศึกษาในระบบที่มีการจัดการที่ต่างกักันจะมีความทัศนคติ อุดมการณ์และความต้องการแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะมีทักษะในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะมีโลกทัศน์และเข้าใจข่าวสารได้ดีกว่า และจะไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีเหตุผลหรือหลักฐาน

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ คือ อาชีพ รายได้ สถานภาพทางสังคมและภูมิหลัง เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เพราะมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน

มณีวรรณ ฉัตรอุทัย (2539) ได้ศึกษาถึงความแตกต่างที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ อายุ เพศ และสถานภาพสมรส ซึ่งได้ข้อสรุปดังนี้

1. อายุ (Age) เมื่อพนักงานมีอายุมากไม่ได้ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดน้อยลง และจะไม่ทำงานอย่างไม่มีเหตุผล เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ทำงานที่อายุน้อยกว่า

2. เพศ (Sex) ไม่ได้สร้างให้เกิดความแตกแยกในการตัดสินใจ ไม่ว่าจะเป็นการคิด การเข้าสังคม การโน้มน้าว ภาวะผู้นำ หรือการเรียนรู้ แต่เพศหญิงมีการขาดงานมากกว่าเพศชาย ซึ่งอาจเกิดจากค่านิยมที่เพศหญิงจะต้องดูแลครอบครัวเมื่อมีเหตุจำเป็น ทำให้จำเป็นฝ่ายลางานมากกว่าเพศชาย

3. สถานภาพการสมรส (Marital Status) ผู้ที่สถานะสมรสจะขาดงานน้อยหรือไม่ค่อยย้ายงาน เป็นเพราะต้องการความมั่นคงในการสร้างครอบครัว ซึ่งจากการศึกษาพบว่าจำนวนบุตรส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานเพศหญิง

กรณีการ เหมื่อนประเสริฐ (2548) กล่าวว่า ในองค์กรจะประกอบด้วยบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ เป็นจำนวนมาก ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน โดยมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลจะเป็นดังนี้

1. อายุการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่บุคคลที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้คนที่อายุการทำงานมากจะไม่ลาออกจากงาน แต่จะทำงานที่เดิม เพราะมีโอกาสในการเปลี่ยนงานน้อย ประกอบกับมีอายุงานนานทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น และได้รับสวัสดิการเพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งพนักงานที่มีอายุมากจะดำเนินกิจกรรมในหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) เพศชายและหญิงจะมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ ความสามารถในการเรียนรู้ การปรับตัวทางสังคมไม่แตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามนักจิตวิทยาได้ศึกษาแล้วพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะและความคิดเห็นคล้ายตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดก้าวไกล คิดเชิงรุก และคาดหวังความสำเร็จในอาชีพมากกว่าเพศหญิง แต่มีผลงานและความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พนักงานที่ยังไม่แต่งงานจะมีอัตราการขาดงานและลาออกมากกว่าผู้ที่สมรสแล้ว โดยผู้ที่สมรสแล้วจะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า มีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงานและทำงานอย่างสม่ำเสมอ

4. ความอาวุโสในการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้อาวุโสในการทำงานหรือผู้ที่มีอายุงานมากจะมีผลงานสูงกว่าพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า

ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ (2550) กล่าวว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพ จำนวนประชากรในครอบครัว การศึกษา รายได้ และอาชีพ เป็นเกณฑ์ที่สำคัญที่ช่วยวัดจำนวนสถิติของประชากรที่กำหนดกลุ่มเป้าหมาย เป็นปัจจัยที่วัดง่ายมากกว่าง่ายมากกว่าตัวแปรอื่น

อัลญาน์ สมุห์เสนีโต (2562) อธิบายเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ หมายถึง ศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ในด้านขนาด โครงสร้าง การกระจายตัว และการเปลี่ยนแปลงประชากร ได้แก่ การเกิด การตาย และการย้ายถิ่น รวมถึงสาเหตุและผลของการเปลี่ยนแปลงประชากรที่สามารถแสดงให้เห็นภาพด้วยสถิติตัวเลข เพื่อกำหนดนโยบายและมาตรการต่างๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ทั้งในด้านนโยบายเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสาธารณสุข

โดยสรุปจากแนวคิดของจากแนวคิดด้านประชากรศาสตร์ของ กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) เป็นแนวคิดที่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างในด้านคุณลักษณะทางประชากรระหว่างบุคคล ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมการแสดงออก ทักษะคิของพนักงานที่มีต่อองค์กร จึงได้นำลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ เพศ รายได้ การศึกษา อาชีพ อายุงานและแผนกที่สังกัด ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระมาใช้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการตั้งแบบสอบถามและอภิปรายผล

### **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร**

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง เพราะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ช่วยลดความสูญเสียในด้านต่างๆ และเป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) หลายทัศนะคติดังนี้

#### **ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร**

Joe and Bruce, 1911, อ้างถึงใน ธนยุทธ บุตรขวัญ (2554) ได้ให้คำนิยามว่า ความเชื่อด้านจิตวิทยาของคนต่อความผูกพันองค์กรโดยสรุปดังนี้

1. การที่คนยินยอมกระทำตามความต้องการขององค์กรเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากองค์กร ได้แก่ เงินเดือน หรือค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา
2. การที่คนยินยอมกระทำตามความต้องการขององค์กร คือ ความยึดถือขององค์กร และมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
3. การที่คนยินยอมกระทำตามความต้องการขององค์กร คือ การยอมรับค่านิยมขององค์กรเป็นค่านิยมของตนเอง

Bruce (1974) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร ที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สมาชิกในองค์กรยินยอมที่จะปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ความเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของสมาชิกในองค์กร
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) การที่บุคลากรมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานและกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มความสามารถ
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) สมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

Mowday et al. (1982) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถแสดงออกให้เห็นถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Steers (1991) กล่าวว่าหมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีความยึดมั่นและผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Herscovitch and Meyer (2002) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความจงรักภักดีของบุคลากรในองค์กร ซึ่งขึ้นอยู่กับความเชื่อและความรู้สึกในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กรนำไปสู่ความสำเร็จ

Strellioff (2010) กล่าวว่า “Engagement” มีลักษณะคล้ายคลึงกับคำว่า “Commitment” ซึ่งหมายถึง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร เป็นภาวะทางอารมณ์ของบุคคลที่แสดงออกในเชิงพฤติกรรม แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ

1. การพูด (Say) การที่พนักงานกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีให้แก่ผู้อื่นรับรู้ ไม่ว่าจะเป็นลูกค้า เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และบุคคลรอบข้าง
2. การอยู่องค์กร (Stay) พนักงานมีความต้องการที่อยากจะเป็นสมาชิกขององค์กร ทำงานอยู่ในองค์กรด้วยความรู้สึกที่จริงใจถึงแม้จะมีองค์กรอื่นให้ผลตอบแทนที่มากกว่า
3. การตอบสนอง (Serve) เป็นความภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ โดยเห็นว่าเป็นงานที่สามารถช่วยสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร

Woodruffe (2006) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร หรือเป็นการอุทิศเวลา สติปัญญา และแรงงานของพนักงานที่มีต่องานที่ปฏิบัติ โดยองค์กรประกอบแสดงถึงความผูกพันในงานของพนักงาน ได้แก่

1. ความตั้งใจ ประกอบด้วยความรู้สึกถึงเป้าหมายและความภาคภูมิใจ ทำให้เกิดความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน
2. วิธีการ การอำนวยความสะดวกและสนับสนุนทรัพยากร อุปกรณ์ เครื่องมือ เพื่อให้พนักงานสามารถนำไปใช้ดำเนินงานได้อย่างสำเร็จตามเป้าหมาย

Wilson (2010) กล่าวถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความทุ่มเทอย่างสุดความสามารถในการทำงาน มีการเชื่อมโยงกับผลการทำงานและเป้าหมายขององค์กร

พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2553) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร คือ ทศคติที่สะท้อนความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคคลกับองค์กร มองว่าตนเองเป็นสมาชิกที่แท้จริงขององค์กร และปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำจะมองว่าตนเองเป็นเหมือนคนภายนอก มีความไม่พอใจในสิ่งต่างๆ และไม่คิดว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กรในระยะยาว

สรุปความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศคติทางบวกของบุคลากรที่มีความเชื่อมั่น ความศรัทธา การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยแสดงออกทางพฤติกรรมที่พร้อมเข้าร่วมกิจกรรมและทุ่มเททำสิ่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และยึดตลอดไป

### **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร**

การศึกษาแนวความคิดในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) มีนักวิชาการ สถาบันและองค์กรที่ปรึกษาต่างได้กำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยแบ่งเป็นดังนี้

Mowday et al. (1982) ได้เสนอองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 4 ประการ คือ

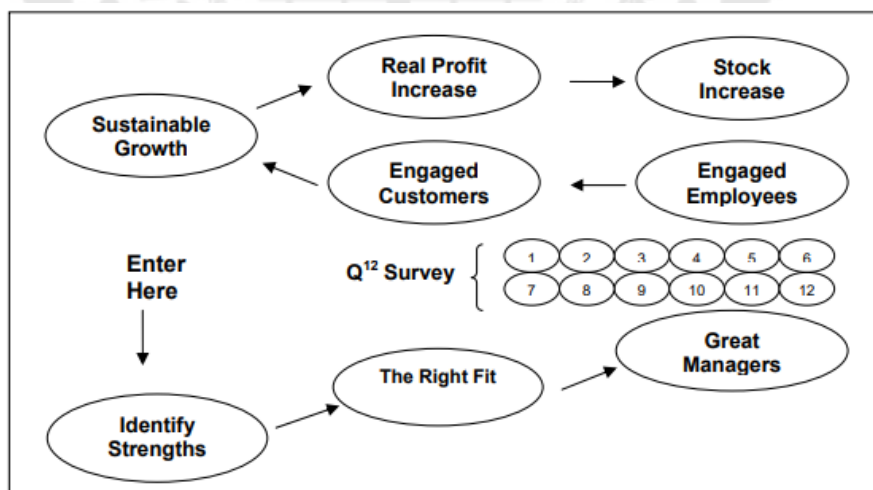
1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส

2. ขอบเขตหรือบทบาทที่รับผิดชอบ (Job or Role-Related) ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำหาย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ และชัดเจนของขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมาย

3. ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (Work Experiences) ได้แก่ ความเชื่อถือที่มีต่อองค์กร ความรู้สึกรู้ว่ามีความสำคัญต่อองค์กร และแนวการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือความดีความชอบขององค์กร

4. ลักษณะโครงสร้างองค์กร (Structural Characteristics) ได้แก่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

Coffman and Gonzalez Molina (2002) กล่าวถึงแนวคิดของ The Gallup Organization สถาบันวิจัยและองค์กรที่ปรึกษาได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืน พบว่าการที่องค์กรมียอดขายและกำไรเพิ่มขึ้นเกิดจากพนักงานในองค์กร ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) เป็นสิ่งที่สำคัญ จึงวัดความผูกพันของพนักงานที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจที่แตกต่างกันใน 5 ประเด็น ได้แก่ ผลผลิตของบริษัท (Productivity) ผลกำไร (Profitability) อัตราการลาออกของพนักงาน (Turnover) ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety) และความจงรักภักดีของลูกค้า (Customer Metrics)



ภาพประกอบ 2 The Gallup Path

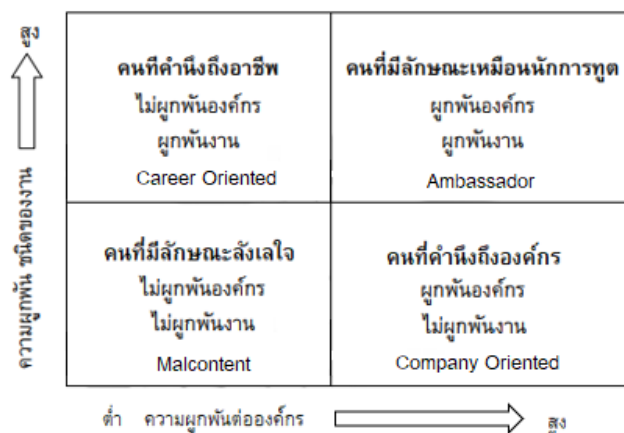
ที่มา: ชัลวานา สะธานี (2550) ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกรณีศึกษา พนักงานในโรงแยกก๊าซ ธรรมชาติ จังหวัดระยองบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน).

จากภาพแสดงให้เห็นว่า องค์กรจะต้องเลือกขีดความสามารถ ทักษะ และ ประสบการณ์ที่ดีที่สุดในทุกตำแหน่ง เพื่อคัดเลือกพนักงานที่มีความสามารถที่เหมาะสมกับ ตำแหน่งนั้นๆ อีกทั้งผู้จัดการที่ดีจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้พนักงานสามารถ ปฏิบัติงานได้ดีที่สุด สามารถสร้างแรงจูงใจ ดึงดูดและรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้คงอยู่กับ องค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะช่วย รักษาลูกค้าที่สร้างกำไรให้แก่องค์กร ตลอดจนเพิ่มความจงรักภักดีของลูกค้า ส่งผลให้ยอดขายของ องค์กรเติบโตและได้กำไรอย่างยั่งยืน จนเพิ่มมูลค่าขององค์กรได้

จากแนวคิดเรื่อง การวัดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้นำมาศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานในการทำงาน โดยแบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) คือ พนักงานที่มีความตั้งใจ ในการทำงาน และคำนึงถึงส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร
2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์กร (Non-engaged) คือ พนักงาน ที่ไม่ขยัน ไม่ตั้งใจและกระตือรือร้นในการทำงาน
3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively disengaged) คือ พนักงานที่ ทำงานอย่างไม่มีความสุข ไม่คำนึงถึงองค์กรและไม่ทำประโยชน์ให้กับองค์กร

Taylor Nelson Sofres (TNS) เป็นบริษัทที่ให้บริการข้อมูลสารสนเทศทางการตลาด ที่ใหญ่ที่สุดของโลกและได้สร้างเครื่องมือที่ใช้วัดความผูกพันพนักงาน ชื่อว่า EmployeeScore™ ซึ่งพัฒนาจาก The Conversion Model™ โมเดลแบ่งความผูกพันออกเป็น 2 มุมมอง ได้แก่ ความ ผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันในงาน ทำให้สามารถจำแนกพนักงานออกตามลักษณะความ ผูกพัน 4 ลักษณะ



ภาพประกอบ 3 ลักษณะความผูกพันของพนักงานตามแนวคิดของ TNS

ที่มา: พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์, and ไชยพันธ์ บุญญาศิริ (2552) ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร: ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย และการวิจัย.

จากภาพแสดงให้เห็นถึงลักษณะของความผูกพันของพนักงานในมุมมองของความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันในงาน ซึ่งสามารถแบ่งแยกประเภทของพนักงานออกได้ 4 ลักษณะ

1. คนที่คำนึงถึงอาชีพ (Career Oriented) เป็นผู้ที่มีความผูกพันในงานที่ปฏิบัติในระดับสูง แต่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร พนักงานทำงานให้องค์กรเนื่องจากต้องการประสบการณ์ เพื่อสร้างโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีคุณค่าต่อองค์กร สามารถสร้างผลผลิตขององค์กรดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ก็เปิดโอกาสให้องค์กรอื่นๆ ด้วย สามารถทำลายความสัมพันธ์อันดีต่อลูกค้า จนส่งผลเสียต่อองค์กรในระยะยาวต่อมา

2. คนที่มีลักษณะดั่งใจ (Malcontent) เป็นผู้ที่ขาดทั้งความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่องานที่ทำ บุคลากรเหล่านี้จะขาดความตั้งใจในการทำงาน ทำงานไปวันๆ หนึ่งมักขัดแย้งกับบุคคลอื่นอยู่เสมอ ซึ่งจะส่งผลเสียต่อองค์กร

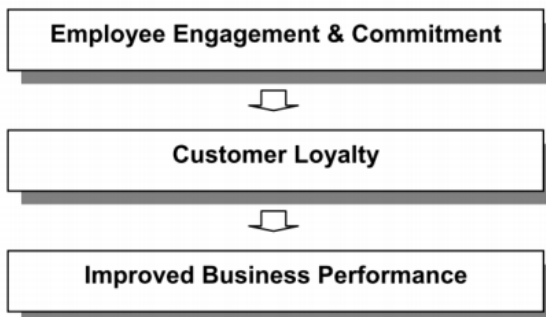
3. คนที่คำนึงถึงองค์กร (Company Oriented) เป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กร แต่ไม่มีความผูกพันในงานที่ทำ ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะช่วยสนับสนุนและส่งเสริมองค์กร มีความภาคภูมิใจและรักที่จะได้อยู่ในองค์กร แต่ไม่มีความสุขในงานที่ทำ ทำให้ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

4. คนที่มีลักษณะเหมือนนักการทูต (Ambassador) เป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรและในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งจะพูดถึงองค์กรต่อบุคคลอื่นในทางที่ดี ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ถึงแม้ว่าจะมีองค์กรอื่นให้ผลประโยชน์ที่ดีกว่า ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถของตนเอง พร้อมทั้งรู้สึกภูมิใจในงานที่ว่ามีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ ยินดีที่จะทำงานหนักเพื่อปรับปรุงและเพิ่มผลผลิต ซึ่งบุคคลเหล่านี้จัดว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร

จากลักษณะพนักงานทั้ง 4 แบบตามแนวคิดของ Taylor Nelson Sofres (TNS) ลักษณะของพนักงานที่เป็นที่ต้องการในทุกองค์กร คือพนักงานแบบ Ambassador ที่มีความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันในงานที่ทำ แต่พนักงานที่ไม่เป็นที่พึงประสงค์ Malcontent คือพนักงานที่ขาดความผูกพันต่อองค์กรและงานที่ทำ ส่วนพนักงานแบบ Career Oriented และ Company Oriented มีทั้งข้อดีและข้อเสียที่แตกต่างกัน

Burke, 2004, อ้างถึงใน วาริภา จิวเหลือง (2553) เป็นบริษัทที่ปรึกษาทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร พบว่าพนักงานที่มีความผูกพันจะมีความต้องการทำงานอยู่กับองค์กร มีความเสียสละเพื่อองค์กร ทุ่มเทในการสร้างผลผลิตและให้บริการแก่ลูกค้า คอยช่วยเหลือและพัฒนาให้องค์กรประสบความสำเร็จ

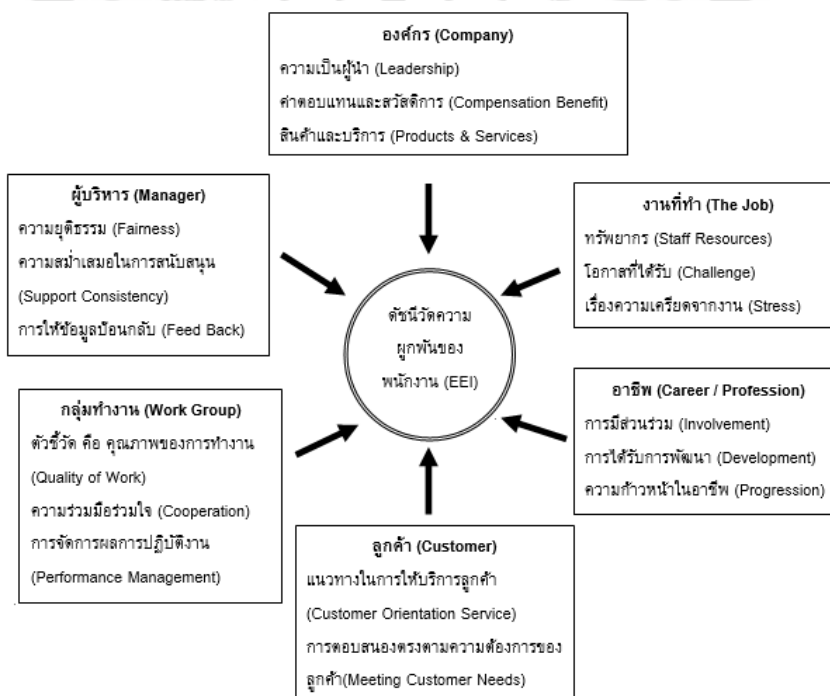
หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร จะส่งผลให้พนักงานเกิดความจงรักภักดี หรือความเชื่อมั่นที่ลูกค้ามีต่อองค์กร (Customer Loyalty) และทำให้องค์กรได้รับผลประโยชน์สูงสุด



ภาพประกอบ 4 ผลของความผูกพันของพนักงานตามแนวคิดของ Burke

ที่มา: ซัลวานา สะซานี (2550) ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกรณีศึกษา พนักงานในโรงแรมกีฬา ธรรมชาติ จังหวัดระยองบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน).

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงาน คือ Employee Engagement Index™ (EEI) ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ บริษัท (Company) ผู้บริหาร (Manager) กลุ่มทำงาน (Work Group) งานที่ทำ (The Job) สายอาชีพ (Career/Profession) และลูกค้า (Customer)



ภาพประกอบ 5 Employee Engagement Index™ (EEI)

ที่มา: วาริการัฐวิหเลื่อง (2553) การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของไทย A Study of Thai Organization Commitment.

โดยแต่ละองค์ประกอบทั้ง 6 จะมีประเด็นต่างๆ ในการชี้วัดความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งสามารถสรุปเป็นตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 2 ประเด็นในการวัดความผูกพันของพนักงาน

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	ประเด็นที่ใช้ในการวัดความผูกพันต่อองค์กร
บริษัท (Company)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความเป็นผู้นำ (Leadership)</li> <li>- ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ (Compensation/Benefit)</li> <li>- ด้านสินค้าและบริการ (Product &amp; Service)</li> </ul>
ผู้บริหาร (Manager)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ด้านความยุติธรรม (Fairness)</li> <li>- ด้านความสม่ำเสมอในการสนับสนุนช่วยเหลือ (Support consistency)</li> <li>- ด้านการให้ผลตอบแทนกลับแก่พนักงาน (Feedback)</li> </ul>
กลุ่มทำงาน (Work Group)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ด้านคุณภาพของการทำงาน (Quality of work life)</li> <li>- ด้านความร่วมมือร่วมใจ (Cooperation)</li> <li>- ด้านการจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance management)</li> </ul>
งานที่ทำ (The Job)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ด้านทรัพยากรหรือเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน (Staff resources)</li> <li>- ด้านโอกาสที่ได้รับจากการทำงาน (Challenge)</li> <li>- ด้านความเครียดจากการทำงาน (Stress)</li> </ul>
สายอาชีพ (Career/Profession)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ด้านการมีส่วนร่วม (Involvement)</li> <li>- ด้านการได้รับการพัฒนา (Development)</li> <li>- ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (Progression)</li> </ul>
ลูกค้า (Customer)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ด้านแนวทางการให้บริการลูกค้า (Customer orientation service)</li> <li>- ด้านการตอบสนองตรงความต้องการของลูกค้า (Meeting customer)</li> <li>- ด้านความสะดวกในการทำธุรกิจ (Easy to do business with)</li> </ul>

ปัจจัยต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้นส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพัน ซึ่งเชื่อมโยงสู่การรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร (Employee Retention) การดำเนินงานที่ดีของพนักงาน (Performance) ความจงรักภักดีของลูกค้า (Customer Loyalty) และผลกำไรที่เกิดขึ้นกับองค์กร (Profitability)

Gubman, 2003, อ้างถึงใน รักษ์รัศมี วุฒิमानพ (2555) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเกิดขึ้นได้ด้วยการเชื่อมโยงระหว่าง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณค่าและความรับผิดชอบ (Value and Responsibilities) โครงการ (Program) และ ความสัมพันธ์ (Relationships) ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 6 ลำดับชั้นความผูกพันตามแนวคิดของ Gubman

ที่มา: วาริภา รุ่งเหลืออง (2553) การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของไทย A Study of Thai Organization Commitment

1. คุณค่าและความรับผิดชอบ (Values and Responsibilities) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความทุ่มเทต่อองค์กรของพนักงาน เพราะการที่องค์กรเห็นคุณค่าของพนักงานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมหรือค่านิยมขององค์กรเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กร
2. โครงการ (Programs) การที่องค์กรมีโครงการต่างๆ ที่จัดไว้ให้พนักงาน เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ การฝึกอบรมและพัฒนา การให้ความสำคัญและการยอมรับ รวมถึงคุณภาพชีวิตพนักงาน หากองค์กรสามารถจัดสรรให้ตรงกับความต้องการและความคาดหวังของพนักงาน จะทำให้พนักงานอยากที่อยู่กับองค์กรต่อไป

3. ความสัมพันธ์ (Relationships) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า  
หน้า ล้วนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

### ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) คือ คุณสมบัตินี้ที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิกในองค์กร ถ้าองค์กรมีพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะส่งผลทำให้เกิดการเพิ่มผลผลิต (Productivity) การบริหารจัดการจะมีประสิทธิภาพสูงและเกิดปัญหาน้อยกว่าองค์กรที่มีพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ นอกจากการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพและความสามารถเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแล้ว การรักษาให้บุคลากรที่มีความผูกพันให้คงอยู่กับองค์กรด้วยการสร้างทัศนคติที่ดีเป็นสิ่งสำคัญด้วยเช่นกัน

Steers (1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถพยากรณ์อัตราการเข้า-ออก  
จากงานของพนักงานในองค์กรได้ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมของบุคลากรต่อองค์กร  
แต่ความพึงพอใจในงานเป็นปฏิกิริยาโต้ตอบของบุคลากรที่มีต่องาน

2. ความผูกพันต่อองค์กรจะมีประสิทธิภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน

3. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถชี้วัดประสิทธิภาพขององค์กร

Bruce (1974) มีความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายจำนวนการเข้า-ออกจากงานของ  
บุคลากร

2. ความผูกพันในองค์กรเป็นแรงจูงใจให้พนักงานทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความ  
ผูกพัน เนื่องจากมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในการเป็นเจ้าของและสามารถทำให้ประโยชน์  
ให้แก่องค์กรได้

3. เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการของบุคลากรกับเป้าหมายขององค์กร โดย  
พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความผูกพันต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพราะคิดว่า  
สามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรและสามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

4. พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรสูง มีความเต็มใจที่จะใช้ความสามารถใน  
การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

5. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยลดแรงกระตุ้นจากภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้  
จากการที่บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร

6. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

สุกานดา ศุภคติสันดี (2540) กล่าวว่า ถ้าพนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรดังนี้

1. อัตราการขาดงาน (Absenteeism) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงส่งผลให้มีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจและส่งผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการให้บรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีอัตราการขาดงานต่ำหรือไม่ค่อยขาดงาน ส่วนผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรจะขาดงานเป็นประจำ

2. อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงาน (Turnover) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะลาออกน้อยกว่าพนักงานที่ไม่มีความผูกพัน และมีแนวโน้มที่จะทำงานกับองค์กรนานกว่า

3. การปฏิบัติงาน (Job Performance) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรเต็มใจในการทำงานเพื่อองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยนำไปสู่ความพยายามและความสัมพันธ์กับการทำงาน

#### **แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร**

(Allen and Meyer, 1990, อ้างถึงใน พรทิพย์ ไชยฤกษ์, 2555) ได้สรุปแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความปรารถนา อย่างแรงกล้าของบุคลากรที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็นความแข็งแกร่งของความสัมพันธ์ทางจิตใจที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกว่าเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของตนเองมีความสอดคล้องกับองค์กร ทำให้ยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร มีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคลากรมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง มองความผูกพันในรูปของพฤติกรรมที่บุคลากรปฏิบัติต่อองค์กร มีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงาน หากบุคลากรเป็นปฏิบัติงานในองค์กรหรือเป็นสมาชิกลานเท่าไร เท่ากับบุคลากรนั้นลงทุนกับองค์กรมากขึ้นการผูกพันจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาในการลงทุนกับองค์กร ซึ่งหากบุคลากรรับรู้ว่าจะได้กำไรและสิ่งที่ได้รับตอบแทนจากองค์กรมีความคุ้มค่าก็ยังคงอยู่กับองค์กร แต่ถ้าความรู้สึกว่าตนต้องลงทุนไปมากกว่าแต่ได้ไม่คุ้มค่าก็จะตัดสินใจออกจากองค์กร

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) เป็นความตั้งใจที่จะอุทิศตนและจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นบรรทัดฐานภายในจิตใจของบุคลากรที่ต้องการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เป็นข้อผูกมัดด้านจริยธรรมภายในของบุคลากรที่มีต่อองค์กร คือ เมื่อบุคลากรเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กร จะมีความรู้สึกว่าจะต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เป็นหน้าที่หรือความผูกพันที่สมาชิกต้องปฏิบัติต่อองค์กร

Dunham, Grube, and Castañeda (1994) ได้เสนอวิธีการแบ่งความผูกพันต่อองค์กรของแอนเลนและเมเยอร์ ว่าแต่ละองค์ประกอบต้องอธิบายโดยใช้ชุดตัวแปรที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ความรู้สึกยึดมั่นกับองค์กร ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในองค์กร เกิดจากการที่บุคคลได้รับประสบการณ์จากการทำกิจกรรมต่างกันในการทำงานที่ตรงกับความคาดหวังของบุคคล ทำให้ต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ปัจจัย ได้แก่ คุณลักษณะของบุคคล (Personal) คุณลักษณะของงาน (Job Characteristics) คุณลักษณะของโครงสร้าง (Structural Characteristics) และประสบการณ์การทำงาน (Work Experiences)

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป เกิดจากการประเมินและเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับการคงสภาพสมาชิกในองค์กรกับผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไปหากลาออกจากองค์กร ความผูกพันด้านการคงอยู่เกิดจากการได้รับผลตอบแทนที่น่าพึงพอใจในการคงอยู่กับองค์กร หรือการรับรู้ว่ามีทางเลือกที่จะไปอยู่กับองค์กรอื่น รวมถึงความยากลำบากในการหางานใหม่ ทำให้บุคคลจำเป็นต้องอยู่กับองค์กรต่อไป อายุ (Age) สถานภาพการจ้างงาน (Tenure) ความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction) และความตั้งใจที่จะลาออก (Intention to Leave) เป็นตัวแปรที่สำคัญ

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลถึงการเป็นสมาชิกขององค์กรเป็นสิ่งที่เหมาะสมและเป็นสิ่งที่ควรทำ เกิดจากค่านิยมส่วนบุคคล หรือความรับผิดชอบหน้าที่ รวมถึงการปลูกฝังความคิดว่าควรจะต้องอยู่กับองค์กร ปัจจัยด้านนี้ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Coworker relationships) ความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์กร (Organizational Dependability) และการมีส่วนร่วมในการจัดการ (Participatory Management)

Mowday, Porter, and Steers (1979) นำเสนอแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเน้นที่อารมณ์ความรู้สึกของพนักงานที่ยึดมั่นต่อองค์กร โดยได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรใน 2 องค์ประกอบคือ

1. ความผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่แสดงออกในรูปของความต่อเนื่อง และสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อบุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กรจะมีความคงเส้นคงวาในการปฏิบัติงาน มีความพยายามในการทำงาน มีส่วนร่วมในการทำงานไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงาน

2. ความผูกพันด้านเจตคติ (Attitudinal Commitment) บุคคลรู้สึกว่าคุณภาพของตนเองมีความเกี่ยวข้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร แนวคิดด้านเจตคตินี้มีลักษณะ 3 ประการ คือ

2.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ การที่บุคลากรมีทัศนคติต่อองค์กรในด้านบวก ยอมรับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร ยินดีที่จะดำเนินกิจกรรมขององค์กร คิดว่าเป้าหมายตนเป็นเป้าหมายเดียวกันกับองค์กร มีความเชื่อว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุด

2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร คือ การที่บุคลากรพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร พร้อมทั้งจะทำงานให้เกิดผลประโยชน์ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จและมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดขององค์กร

2.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร คือ การที่บุคลากรมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กร มีความภาคภูมิใจและรู้สึกว่ายินดีที่ได้ร่วมงานในองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และเต็มใจที่จะบอกคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร

Mathieu and Farr, n.d., อ้างถึงใน ปราโมทย์ จิตดีไพโรจน์ (2548) มีความเห็นว่าการผูกพันต่อองค์กร เป็นปฏิกริยาของบุคลากรที่แสดงออกต่อองค์กร ดังนี้

1. ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรมีความเห็นตรงกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรมีความพยายามทุ่มเทเพื่อผลสำเร็จขององค์กรอย่างเต็มที่

Marsh and Mannari (1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกถึงความเต็มใจของพนักงานที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร อยากรที่จะอยู่กับองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Northcraft and Neale, 1990, อ้างถึงใน จิรัลย์ พุฒิจรัสพงศ์ (2551) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งซึ่งระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. ความศรัทธาในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
2. มีความทุ่มเทเพื่อองค์กร
3. มีความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

International Survey Research, 2004 อ้างถึงในพัชรินทร์ ศิริเมฆ (2560) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 องค์ประกอบดังนี้

1. ด้านความคิด (Cognitive) หมายถึง สิ่งที่บุคลากรมีความคิดต่อองค์กร รับรู้ถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. ด้านความรู้สึก (Affective) หมายถึง สิ่งที่บุคลากรรู้สึกต่อองค์กรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
3. ด้านพฤติกรรม (Behavioral) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรแสดงออกต่อองค์กรซึ่งมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ ความพยายาม กระตือรือร้นในการทำงานและมีความต้องการอยู่กับองค์กร

Institute for Employment Studies, 2004 อ้างถึงในพัชรินทร์ ศิริเมฆ (2560) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเกิดจาก 3 องค์ประกอบ คือ การมีความผูกพัน (Commitment) มีแรงจูงใจ (Motivation) และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior)

จากการรวบรวมแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการท่านต่างๆ พบว่ามีผู้ศึกษาเป็นจำนวนมากและได้ให้คำจำกัดความและองค์ประกอบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้แตกต่างกัน ผู้วิจัยได้รวบรวมและสรุปเป็นตารางเปรียบเทียบดังนี้

ตาราง 3 เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการ	ข้อสรุปแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร
แอลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990)	1. ความผูกพันด้านความรู้สึก 2. ความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง 3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม
ดันแฮม กรู๊ปและเคสตาเนดา (Dunham & Castanda, 1994)	1. ความผูกพันด้านจิตใจ 2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ 3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน
มอว์เดย์ สเตียร์และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers, & Poter, 1979)	1. ความผูกพันด้านพฤติกรรม 2. ความผูกพันด้านเจตคติ 2.1. ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร 2.2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร 2.3. ความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร
แมทธิวและฟาร์ (Mathieu & Farr. n.d.)	1. ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร
มาร์ชและมานารี (Marsh & Manari, 1977)	1. ความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามและทุ่มเทอย่างมาก 2. ความรู้สึกอยากที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป 3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
นอร์ทคราฟและเนล (Northcraft & Neale, 1990)	1. ความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร 2. ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร 3. ความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร
อินเตอร์เนชันแนล เซอร์เวย์ รีเสิร์ช (ISR, 2004)	1. ด้านความคิด 2. ด้านความรู้สึก 3. ด้านพฤติกรรม
อินสติติวท์ ออฟ แอมพลอยแมนส์สตาดิสต์ (IES, 2004)	1. การมีความผูกพันทุ่มเท 2. มีแรงจูงใจ 3. การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตาราง 4 การสังเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของนักวิชาการ

ความผูกพันต่อองค์กร	นักวิชาการ								รวม
	Allen & Meyer (1990)	Northcraft & Neale (1990)	Dunham & Castanda (1994)	Mowday Steers & Poter (1979)	Marsh & Manari (1977)	Mathieu & Farr (n.d.)	International Survey Research (2004)	Institute for Employment Studies (2004)	
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
ด้านการคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		7
ด้านแรงจูงใจ								✓	1

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะเห็นว่า จากผลการสังเคราะห์มีนักวิชาการและคณะทั้งหมด 7 ท่าน คือ แอนเลนและเมเยอร์(1990), ดันแฮมและคาสตาเนดา (1994), เมอร์วีย์ สเตียร์และพอร์เตอร์ (1979), แมทธิวและฟาร์, มาร์ชและมานารี (1977), นอร์ทคราฟและนีล (1990), อินเตอร์เนชันแนล เซอร์เวย์รีเสิร์ช (2004) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพัน 3 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร 3) ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ผู้วิจัยจึงยึดความผูกพันดังกล่าวเป็นตัวแปรตัวที่ศึกษาในครั้งนี้

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน มาจากคำศัพท์ 3 คำ คือ คุณภาพ (Quality) ชีวิต (Life) และการทำงาน (Working) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ในปัจจุบัน ซึ่งจากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความ ดังนี้

#### ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1974) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นกระบวนการทำงานที่สนองต่อความต้องการ ความปรารถนา และความพึงพอใจของบุคคล โดยพิจารณาจากลักษณะส่วนบุคคลหรือสังคมในองค์กร ที่นอกเหนือจากการกำหนดเวลาในการทำงานสัปดาห์ละ

40 ชั่วโมง การมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่หมายรวมถึงการตอบสนองของความต้องการและความปรารถนาในชีวิตของบุคลากรในองค์กรที่ดีขึ้น

Huse and Cummings (1985) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความเกี่ยวข้องกันระหว่างความรู้สึกที่บุคคลรับรู้ว่าองค์กรสามารถตอบสนองในสิ่งที่คาดหวังกับควมมีประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานที่รับรู้ผ่านประสบการณ์การทำงาน ส่งผลให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในงานที่ทำ มีแรงจูงใจในการทำงาน ต้องการพัฒนาความสามารถของตน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ดีขึ้นหรือเพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์กร

Delamotte and Takezawa (1984) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมาจากทฤษฎีของคุณภาพชีวิต ซึ่งหมายถึง การทำให้บุคคลมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีทั้งในด้านการดำรงชีวิตและการทำงาน ภายใต้สภาพแวดล้อมที่สะดวกปลอดภัย โดยพนักงานควรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างยุติธรรมและเสมอภาค องค์กรสามารถเติมเต็มความต้องการของพนักงานให้มีความพึงพอใจในงาน และเปิดโอกาสให้สามารถตัดสินใจในองค์กรได้

Casio, 1992, อ้างถึงใน สุมนทิพย์ ใจเหล็ก (2541) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็น 2 ด้าน คือ เป็นกระบวนการที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และหมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าจะมีความปลอดภัย ได้รับการตอบสนองความต้องการและสามารถที่จะเติบโตและพัฒนาในฐานะที่เป็นทรัพยากรบุคคลในองค์กร

Bowin and Harvey (2000) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต คือ ความพยายามที่จะปรับปรุงชีวิตการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น แก้ปัญหาอันเกิดจากแรงกดดันต่างๆ ในการทำงานที่ทำให้พนักงานไม่มีคุณค่า ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับพนักงานมากกว่าแค่คนทำงาน

Drafke and Kossen (2002) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงาน ให้พนักงานสามารถตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นต่อองค์กรได้ พร้อมทั้งเพิ่มคุณค่าให้กับพนักงาน

อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความคิดเห็นต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองตอบความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไป ทำให้ชีวิตของบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้รับการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างชีวิตในการ

ทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว ส่งผลให้มีความพึงพอใจในการทำงานก่อให้เกิดผลดีต่อตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป ทฤษฎีงาน (2555) สรุปความหมายของ คุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคลากรทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ส่งผลให้บุคลากรสามารถดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันตามประสบการณ์ของแต่ละคน

จากทัศนะของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สรุปว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของพนักงานที่ได้รับการสนองความต้องการในการทำงานทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจ สืบเนื่องมาจากองค์กรจัดรูปแบบการทำงานที่ตรงตามความต้องการและความคาดหวังของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีทัศนคติในแง่บวกต่อการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรและตัวพนักงานเอง

### **ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน**

Werther W.B. and Davis K., 1982, อ้างถึงใน ธันวานี ประกอบของ (2560) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ และรายได้ เป็นปัจจัยสิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการต้องการของแต่ละบุคคล

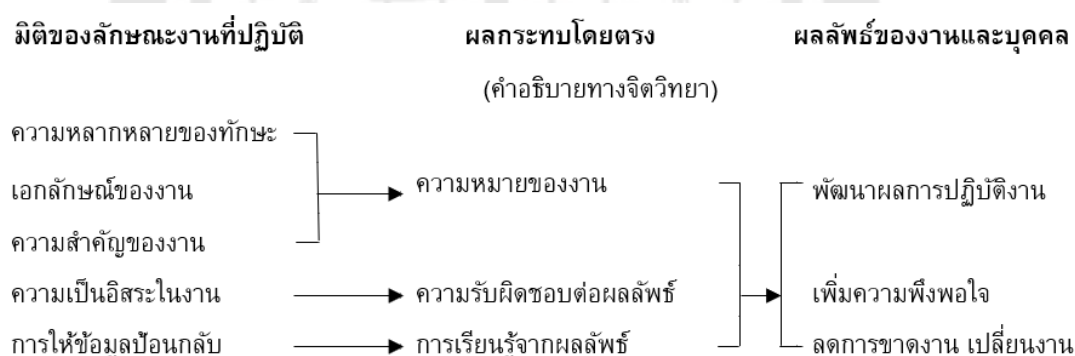
2. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ เป็นปัจจัยที่ทำให้องค์กรมีความแตกต่างกัน ได้แก่ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ การบริหารจัดการ แผนกที่สังกัด ลักษณะงาน กิจกรรมการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า ระเบียบกฎเกณฑ์ และบรรยากาศภายในองค์กร

3. ปัจจัยสิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อองค์กรที่ครอบคลุมรวมไปถึงบุคคล กระบวนการทำงาน วัฒนธรรมขององค์กร และสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ สังคม เศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย นโยบายของรัฐบาล เทคโนโลยี เป็นต้น ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร

Newstrom, 2002, อ้างถึงใน พนิดา ศรีโพธิ์ทอง (2550) กล่าวว่า การเพิ่มคุณค่าของงาน (Job Enrichment) พัฒนามาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) พบว่ามี 5 มิติ ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาความสามารถในการทำงาน ความพึงพอใจ ช่วยลดการลาออกจากงาน

และการเกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน โดย 5 มิติที่ส่งผลต่อการเกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ดังนี้

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง พนักงานได้ใช้ทักษะที่มีความแตกต่างและหลากหลายในการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดการเรียนรู้มากขึ้น
2. เอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง การที่พนักงานได้รับมอบหมายให้สามารถรับผิดชอบงานตั้งแต่กระบวนการแรกจนถึงสุดกระบวนการ
3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ถึงงานที่ทำมีความสำคัญต่อองค์กรและสังคม
4. ภาวะอิสระ (Autonomy) คือ พนักงานมีความอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบ
5. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) หมายถึง การที่องค์กรให้ข้อเสนอแนะหรือคำติคำชมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมทางบวก ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการทำให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองและปรับปรุงพฤติกรรมในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น



ภาพประกอบ 7 มิติของลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีต่อผลกระทบโดยตรงต่อผลลัพธ์ของงาน

ที่มา: พนิดา ศรีโพธิ์ทอง (2550) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัทโทรีเซนไทย เอเยนตีสี่ส์จำกัด (มหาชน).

Huang, Lawler and Lei, 2007, อ้างถึงใน ธิตรัตน์ พิมพาภรณ์ (2559) ได้กำหนดการวัดคุณภาพชีวิต การทำงานใน 4 มิติ

1. สมดุลชีวิตกับงาน (Work-life balance)

2. คุณลักษณะงาน (Job characteristics)
3. พฤติกรรมควบคุมดูแลงาน (Supervisory behavior)
4. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์/กำไร (Compensation and benefits)

### ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนผสมของกลยุทธ์ ขั้นตอน และบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งทำให้เพิ่มหรือรักษาความพึงพอใจของพนักงานโดยการมุ่งพัฒนาเงื่อนไขในการทำงานสำหรับพนักงานในองค์กร ซึ่งการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะส่งผลให้พนักงานและองค์กรมีลักษณะดังนี้

(Hackman and Suttle, 1987, อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร, 2541) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยมีประโยชน์ดังนี้

1. ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกดีต่อตัวเอง
2. ทำให้เกิดความรู้สึกดีในงานที่ได้รับมอบหมาย
3. ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานช่วยส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจของบุคลากร ทำให้มีความเจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเอง ลดปัญหาการขาดงานและลาออกจางาน ลดอุบัติเหตุในการทำงาน ส่งเสริมให้องค์กรได้ผลผลิตที่ดี

สุรินทร์, 2547, อ้างถึงใน อัสनिया สุวรรณศิริกุล (2547) กล่าวว่า อธิปไตยกรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกระทรวงแรงงาน อธิบายถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่ามีประโยชน์ดังนี้

1. สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความสุขกายและสุขใจในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานของตน
2. ลดความตึงเครียดระหว่างการทำงานและการดำเนินการในงาน โดยให้พนักงานมีโอกาสพักผ่อนหรือผ่อนคลายจากการปฏิบัติงาน
3. พนักงานเกิดความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน
4. พนักงานเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมและระลึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
5. ลดความขัดแย้งที่จะมีระหว่างผู้บริหารและพนักงานรวมถึงส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันในองค์กร
6. ลดปัญหาเกี่ยวกับการลางาน ขาดงาน เปลี่ยนงานบ่อยของพนักงาน

7. เป็นการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิผลในการทำงาน เนื่องจากพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ย่อมมีความทุ่มเทในการทำงาน ทำให้องค์กรมีผลผลิตเพิ่มขึ้นและมีคุณภาพ

8. พนักงานมีความมั่นคงในชีวิต ซึ่งเกิดจากพนักงานได้รับความสะดวกสบายในด้านกายภาพและจิตใจ

Schuler, 1989, อ้างถึงใน พนิดา ศรีโพธิ์ทอง (2550) กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า

1. พนักงานเกิดความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน
2. ทำให้องค์กรมีผลผลิตเพิ่มขึ้นและอัตราการขาดงานของพนักงานลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและมีความสนใจในงานมากขึ้น
4. ลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาลและค่าประกันสุขภาพขององค์กร เนื่องจากพนักงานไม่มีความเครียด เกิดอุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงาน
5. พนักงานสามารถเรียนรู้งานและมีทักษะในตำแหน่งอื่นมากขึ้น ส่งผลให้องค์กรมีความยืดหยุ่นด้านกำลังคน
6. ช่วยให้องค์กรสามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้ามาร่วมงานได้ง่ายขึ้น เนื่องจากบุคคลมีความเชื่อว่าเป็นองค์กรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี
7. ทำให้พนักงานมีความสนใจในงานที่ปฏิบัติมากขึ้น ลดการขาดงานและการลาออก เนื่องจากพนักงานมีสิทธิออกเสียง มีส่วนร่วมในการตัดสินใจการทำงาน จากการทำงานขององค์กร รับฟังความคิดเห็นของพนักงานและการเคารพสิทธิของพนักงาน

Dessler, 1991, อ้างถึงใน ปณิชา ดีสวัสดิ์ (2550) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกดีต่อองค์กร มีขวัญและกำลังใจ ยอมรับในวัฒนธรรมขององค์กร มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อความต้องการของพนักงานได้รับการตอบสนองในระดับสูง

Greenberg and Baron, 1995, อ้างถึงใน ปณิชา ดีสวัสดิ์ (2550) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ 3 ด้าน ได้แก่ การเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานเป็นการสร้างความรู้สึกให้บุคลากรผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน ทำให้ผลผลิตสูงขึ้นและเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์กร จากข้างต้นสรุปได้ว่า

เป็นการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีแรงจูงใจที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร

จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น มีความมุ่งมั่น เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ช่วยลดอัตราการลาออกหรือโอดนัย ในขณะเดียวกันก็ลดค่าใช้จ่ายขององค์กร ซึ่งในปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดว่าบริษัทใดเป็นบริษัทที่ดีที่บ่งชี้เกี่ยวข้องกับการทำงานและความยั่งยืนขององค์กร

### แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton, 1975, อ้างถึงใน ญัฐสุรินทร์ พิศวงษ์ (2555) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย องค์ประกอบ 8 ประการดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่นๆ เพียงพอกับการดำรงชีวิตตามค่าครองชีพในสังคมและมีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมายหรือองค์กรอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน โดยมีเกณฑ์ที่บ่งชี้ได้ดังนี้

1.1 ความเพียงพอ คือ ได้รับค่าตอบแทนที่จากการทำงานเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน

1.2 ความยุติธรรม คือ การเปรียบเทียบค่าตอบแทนกับงานที่ปฏิบัติกับงานอื่นที่มีลักษณะเหมือนกัน

2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่องค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เป็นอันตราย พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกให้พนักงานสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งด้านทางกายภาพและด้านจิตใจ

3. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) พนักงานได้พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถจากงานที่ปฏิบัติ โดยองค์กรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้ รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานในสิ่งที่มีความหมายและมีความสำคัญ ซึ่งการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลจะทำให้พนักงานมีคุณภาพ โดยพิจารณาจาก

3.1 ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง พนักงานมีอิสระในการปฏิบัติงาน

3.2 ทักษะซับซ้อน คือ พิจารณาจากปริมาณงานที่พนักงานได้ใช้ความรู้ ถ้าพนักงานมีความชำนาญก็จะมีความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น

3.3 ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ การที่บุคคลได้รับการสนับสนุนให้มีพฤติกรรมที่เฝ้าหาความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

3.4 พนักงานจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญในงานที่ปฏิบัติจากภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

4. โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth and Security) งานที่ปฏิบัติและได้รับมอบหมายจะช่วยให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและครอบครัว ความก้าวหน้าและความมั่นใจในการทำงานมีเกณฑ์การพิจารณา คือ

4.1 การพัฒนาการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมีงานที่ได้รับผิดชอบและมอบหมายงานมากขึ้น

4.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้รับโอกาสในการเพิ่มศักยภาพในอาชีพที่สูงขึ้น

4.3 โอกาสความสำเร็จ พนักงานมีความก้าวหน้าและโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพ ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน เพื่อนหรือบุคคลรอบข้าง

4.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงในรายได้ที่จะได้รับ

5. ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง องค์กรมีการดำเนินงานที่ยึดหลักความยุติธรรม มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น มีความเสมอภาค เคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน สามารถพิจารณาได้ ดังนี้

5.1 ความเฉพาะตน เป็นการปกป้องข้อมูลของตน ซึ่งพนักงานมีสิทธิเสรีภาพที่จะไม่ให้ข้อมูลส่วนตัวหรือครอบครัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร

5.2 มีอิสระในการพูด คือ พนักงานสามารถพูดหรือแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ เช่น การปฏิบัติงาน นโยบาย และสังคม โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของบุคคลากรในองค์กร

5.3 มีความเสมอภาค องค์กรมีการรักษาความเสมอภาคของบุคคลากร ในเรื่องต่างๆ เช่น กฎระเบียบ ผลประโยชน์ที่ได้รับ ค่าตอบแทนและความมั่นคงในงานของบุคคลากรในองค์กร

5.4 มีความเคารพต่อหน้าที่ สิทธิเสรีภาพของบุคคลากร

6. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง พนักงานรู้สึกว่าคุณเองมีคุณค่า ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และสังคม โดยปราศจากอคติและได้รับเกียรติเท่าเทียมกัน ซึ่งความสัมพันธ์ในองค์กรมีผลกระทบต่อบรรยากาศในการทำงานดังนี้

6.1 ความเป็นอิสระจากอคติ พนักงานในองค์กรสามารถทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงศักยภาพ ทักษะ และความสามารถของบุคคล ไม่มีอคติระหว่างกัน ไม่คำนึงถึงพวกพ้อง และยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

6.2 ไม่มีการแข่งขันกันในองค์กรหรือทีมงาน

6.3 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณ้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

6.4 การสนับสนุนในกลุ่ม คือ พนักงานในองค์กรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในนิสัย พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน พร้อมทั้งให้การสนับสนุนทางอารมณ์และสังคม

6.5 การติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ พนักงานในองค์กรสามารถแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกของตนเองต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรได้

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (The Total Life Space) ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุล

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม (Social Relevance) พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณ้องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม ได้รับการยอมรับ และเป็นองค์กรที่ทำประโยชน์เพื่อสังคม ส่งผลให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในอาชีพและองค์กรที่ตัวเองปฏิบัติงานอยู่

Dubrin and Champoux (1981) ได้เสนอเกณฑ์การวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 7 ประการ ดังนี้

1. รายได้ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้ขึ้นอยู่กับพื้นฐานของความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบทั้งภายในและภายนอกองค์กร เชื่อว่าแรงจูงใจที่เกิดจากรายได้เป็นแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสำคัญและมีความหมายต่อพนักงาน

2. ผลประโยชน์ของพนักงาน มีความคาดหวังในการได้รับสิทธิประโยชน์สูงขึ้น ซึ่งการได้รับสิทธิประโยชน์ในหลายๆ องค์กร เป็นข้อต่อรองระหว่างฝ่ายพนักงานและฝ่ายบริหาร เนื่องจากฝ่ายบริหารต้องการควบคุมรายจ่ายและฝ่ายพนักงานต้องการผลประโยชน์ที่เพิ่มขึ้น

3. ความมั่นคงในการทำงาน พนักงานต้องการงานที่มีความมั่นคง ซึ่งต้องอาศัยการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

4. ทางเลือกในการทำงาน การให้พนักงานมีทางเลือกในเวลาทำงานที่สะดวก ได้แก่ ให้พนักงานเข้างานและเลิกงานในเวลาที่ต้องการ การจ้างพนักงานชั่วคราว เป็นต้น เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างสูงสุด

5. ความเครียดจากการทำงาน เกิดจากการประกอบอาชีพเป็นแง่มุมใหม่ที่มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต พนักงานที่ได้รับผลกระทบจากความเครียดและความไม่สะดวกสบายจากการทำงานจะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานลดลง

6. การมีส่วนร่วมของพนักงาน พนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีสิทธิในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงาน ซึ่งการมีส่วนร่วมของพนักงานได้รับค่านิยมเพิ่มขึ้นและเป็นผลดีต่อองค์กร

7. การมีประชาธิปไตยในการทำงาน การที่องค์กรรับฟังความต้องการความคิดเห็นของพนักงานในองค์กร ผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยมีผลดีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Delamotte and Takezawa (1984) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 5 ด้าน ดังนี้

1. เป้าหมายและประเพณี (Traditional Goals) เกี่ยวข้องกับเรื่องการสร้างเงื่อนไขของการทำงานอันได้แก่ การจัดระบบความปลอดภัย และสุขภาพ ซึ่งองค์การจะต้องมีกฎระเบียบและมาตรฐานต่างๆ ให้ชัดเจน กำหนดระยะเวลาในการทำงาน และสร้างความมั่นคงในการทำงาน

2. การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันไม่ว่าในการให้คุณให้โทษ (Fair Treatment at Work) โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การจะต้องมีการร้องทุกข์และอุทธรณ์ของบุคลากรในองค์การ

3. การมีอิทธิพลในการตัดสินใจ (Influence of Decisions) องค์การจะต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจอาจเป็นในรูปแบบขององค์คณะบุคคลหรือเอกทัตบุคคล

4. ความท้าทายในงาน (Influence of Decisions) ซึ่งเกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ การมีรายได้เพิ่มและรวมถึงการมีอำนาจบารมี

5. ชีวิตการทำงาน (Work Life) หมายถึง การทำงานที่เป็นการพัฒนาชีวิตการทำงานของบุคคลตลอดช่วงอายุงาน โดยมีความสัมพันธ์กับชีวิตครอบครัวและสังคม กล่าวคือชีวิตการทำงานครอบครัว และสังคมจะต้องมีความสมดุลกัน

Huse and Cummings (1985) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973) และนำมาประยุกต์ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยแบ่งออกได้เป็นลักษณะต่างๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและร่างกายของพนักงาน

2. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง พนักงานได้รับเงินเดือนที่เพียงพอและเป็นไปตามฐานเงินเดือน รวมถึงการที่พนักงานรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม เมื่อเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง พนักงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีตำแหน่งอย่างมั่นคงในสายอาชีพ

4. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถจากการฝึกอบรม การเรียนรู้ ประสบการณ์ทำงาน และความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ จนเกิดทักษะในการทำงานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร

5. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง องค์กรมีนโยบายที่ยุติธรรมและเสมอภาค เคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กร

6. การบูรณาการด้านสังคม (Social Integration) หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร มีความอบอุ่น ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ปราศจากการแบ่งแยก ได้รับการยอมรับ รวมถึงการมีโอกาสสร้างสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง การที่พนักงานมีความสมดุลในชีวิตระหว่างการทำงานกับเวลาส่วนตัว มีเวลาผ่อนคลายจากการทำงาน สามารถแบ่งเวลาให้ตนเอง ครอบครัวและเพื่อนได้

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง พนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมงานในองค์กรและมีความรับผิดชอบต่อสังคม

Bruce and Blackburn, 1992, อ้างถึงใน สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดตรัง (2551) ที่ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ พนักงานได้ทำงานที่มีความหมายและสามารถหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน
4. พนักงานมีความก้าวหน้า ความมั่นคง และมีโอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การที่พนักงานมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน รวมถึงผู้บริหาร
6. พนักงานทำงานโดยไม่มีความวิตกกังวลและการมีโอกาสนในความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน
7. การมีเวลาว่าง หมายถึง พนักงานสามารถแบ่งเวลาระหว่างเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้
8. การยอมรับทางสังคม คือ การที่พนักงานมีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

Cascio (2003) แสดงความความคิดเห็นเรื่องการทำงานว่า คือ การที่พนักงานมีความสบายใจในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลให้มีแรงจูงใจในการทำงานและเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้น โดยเสนอว่าการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถสร้างผลิตภาพ (Productivity) และผลกำไร (Profits) ให้แก่องค์กร ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความมั่นคงในงาน (Job Security) คือ การที่องค์กรไม่เลิกจ้างบุคลากรก่อนเวลาอันควร สามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ โดยบุคลากรมีความสามารถทำงานได้ตามปกติ รวมทั้งมีโครงการเกษียณอายุให้กับบุคลากร (Employee Retirement Program)
2. สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย (Safe Environment) องค์กรมีการจัดการเรื่องความปลอดภัยให้บุคลากร เช่น มีคณะกรรมการดูแลความปลอดภัย มีโปรแกรมดูแลเรื่องความปลอดภัยของบุคลากรโดยเฉพาะ
3. ผลตอบแทนที่ยุติธรรม (Equitable Compensation) ผลตอบแทนที่บุคลากรได้รับต้องเป็นผลตอบแทนที่แข่งขันกับองค์กรอื่นที่ประกอบธุรกิจลักษณะอย่างเดียวกันได้

4. ความภาคภูมิใจ (Pride) ขององค์กรที่บุคลากรทำงานต้องสร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากร เป็นองค์กรที่มีส่วนร่วมในการดูแล และประชาชนให้ความร่วมมือในการรักษาสภาพแวดล้อมให้มีความร่วมมือกับทางการ

5. การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Employee Participation) บุคลากรต้องมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม มีการประชุมสัมมนาให้ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพของทีมงาน

6. การพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career Development) ขององค์กรจัดอบรม ประชุม ให้ความรู้เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการปรับระดับเลื่อนตำแหน่ง

7. การแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict Resolution) เปิดโอกาสให้มีการรับเรื่องร้องทุกข์ได้ตลอดเวลา มีการแก้ปัญหอย่างรูปธรรมอย่างเป็นระบบ

8. การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร (Communication) มีการติดต่อสื่อสาร การให้ข่าวสารที่ชัดเจนถูกต้องและเพียงพอ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล กลุ่ม หรือทั่วทั้งองค์กร

9. ความมีสุขภาพที่ดี (Wellness) ขององค์กรที่สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องพยาบาล ศูนย์ทันตกรรม โปรแกรมการดูแลสุขภาพ โปรแกรมสันทนาการ และโปรแกรมการให้คำปรึกษา เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตดี

Stone (2008) กล่าวว่า การที่จะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและการทำให้ได้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้นควรต้องคำนึงถึงการบริหารงานและการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ดังนั้นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานควรพิจารณา ดังนี้

1. การตอบแทนที่เหมาะสม (Adequate Remuneration) เพื่อให้บุคลากรสามารถมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ตามสภาพของสังคม

2. มีสภาพแวดล้อมที่ดี (Safe and Healthy Environment) โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยด้านจิตใจและกายภาพ

3. การพัฒนาความสามารถ (Development of Human Capabilities) เป็นการให้โอกาสสำหรับบุคลากรที่จะได้พัฒนาทักษะ ความรู้และความสามารถในการทำงานที่เป็นที่พอใจ

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) บุคลากรจะคำนึงถึงความก้าวหน้าและความมั่นคง ปลอดภัยในงาน

5. ความมีสิทธิ (Constitutionalism) บุคลากรควมรู้สึกมีความสำคัญและมีศักดิ์ศรี (Dignity) ในการทำงาน

6. การยอมรับ (Respect) ได้การยอมรับจากองค์กร บุคลากรมีสิทธิที่จะแสดงออกและได้รับการปกป้องตามสิทธิ

7. ความสมดุลของชีวิต (Total Life Space) บุคลากรมีความสมดุลทั้งด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว เพื่อลดความเครียดในการทำงาน

8. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Relevance) บุคลากรจะใส่ใจในการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร เพื่อสนองความต้องการของผู้มารับบริการ คู่แข่งบุคลากร และชุมชนรวมกัน

Farid, Izadi, Ismail, and Alipour (2015) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของประเทศมาเลเซีย โดยได้แบ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานตามทฤษฎีของ วอลตัน (1975) เป็น 8 มิติ คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ การมีโอกาสปานกลางในการใช้และพัฒนาศักยภาพและพรสวรรค์ของมนุษย์ โอกาสในการเติบโตอย่างต่อเนื่องและมั่นคง การเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กรที่ทำงาน ความเป็นธรรมในการทำงาน ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตโดยรวม และความสัมพันธ์ทางสังคมของชีวิตการทำงาน

นิติพล ภูตะโชติ (2557) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานทุกคนปรารถนา ดังนี้

1. ความเท่าเทียมและความเป็นธรรมในเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับ พนักงานต้องการค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ ที่ทางบริษัทจ่ายให้ คือ ต้องจ่ายให้ด้วยความเป็นธรรม ไม่เอาเปรียบพนักงานจนเกินไป และค่าตอบแทนต่างๆ จะต้องจ่ายให้พนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับกับพนักงานทุกคน

2. สภาพความปลอดภัยและความสุขในการทำงานที่ดี สถานที่ทำงานที่อันตรายและมีความเสี่ยงจะทำให้พนักงานเกิดความเครียดและมีปัญหาเรื่องสุขภาพทางจิต ทำให้บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ ไม่มีความสุขกับการปฏิบัติงาน เพราะเกิดความกังวลเรื่องความปลอดภัย

3. ความมั่นคงของงาน ทุกคนต้องการงานที่มั่นคงและมีรายได้ที่แน่นอน เพราะจะทำให้สามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้ และจะมั่นใจในชีวิตความเป็นอยู่ ดังนั้นความมั่นคงของงานและรายได้ที่แน่นอน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานดีขึ้น

4. การทำงานที่เปิดโอกาสให้พัฒนาขีดความสามารถ พนักงานส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน แต่บางครั้งพวกเขาเข้าไม่ได้รับโอกาสจากผู้บริหารเป็นเหตุให้ไม่สามารถพัฒนาความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพวกเขาด้วย

5. ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน พนักงานทุกคนมีความมุ่งมั่นและต้องการเจริญก้าวหน้าในการทำงาน เพื่ออนาคตและรายได้ที่ดีขึ้น ถ้าการทำงานไม่มีโอกาสเจริญก้าวหน้า พนักงานจะทำงานให้ผ่านไปวันๆ เพราะขาดแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจในการทำงาน

6. มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี คือ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพวกเขา ถ้าสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานไม่ดี ไม่เหมาะสม จะส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ สุขภาพจิตของพวกเขา และส่งผลเสียต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพวกเขา

7. การมีสิทธิและความชอบธรรมของพวกเขา การที่พนักงานมีสิทธิและเสรีภาพ ความเป็นธรรมที่พึงประสงค์ เพราะเป็นพื้นฐานของระบบประชาธิปไตย ดังนั้นชีวิตในการทำงานของพวกเขาย่อมต้องการสิทธิเหล่านี้

8. มีเวลาให้แก่ครอบครัว ในการทำงานพนักงานจะต้องมีเวลาให้แก่ครอบครัว เพื่อสร้างความอบอุ่นและความสุขในครอบครัว รวมทั้งมีวันหยุดพักผ่อน ถ้าพนักงานเคร่งเครียดแต่เรื่องงานจนไม่มีเวลาให้แก่ครอบครัว จะส่งผลเสียต่อคุณภาพชีวิตมั่งในที่ทำงานและครอบครัว

9. องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม บุคคลที่งานในองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้สังคมให้การยอมรับและสนับสนุน และสามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพนักงานด้วย

10. องค์กรที่ผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ การที่องค์กรผลิตสินค้าและเสนอบริการดีๆ มีประโยชน์ให้แก่ลูกค้า ถือว่าไม่เอาเปรียบและมีความรับผิดชอบต่อสังคม ลูกค้าไม่เกิดผลกระทบต่อการใช้สินค้าหรือบริการ อันเนื่องมาจากสินค้าหรือบริการที่ด้อยคุณภาพ

จากการรวบรวมแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า นักวิชาการท่านต่างๆ ได้แบ่งองค์ประกอบที่ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความคล้ายคลึงกัน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมและสรุปเป็นตารางเปรียบเทียบดังนี้

ตาราง 5 เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

นักวิชาการ	ข้อสรุปแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน
<p>วอลตัน (Walton, 1974)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</li> <li>2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย</li> <li>3. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล</li> <li>4. โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน</li> <li>5. ธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร</li> <li>6. การบูรณาการทางสังคม</li> <li>7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</li> </ol>
<p>ดูบริน และ แชมพัซ (Dubrin &amp; Champoux, 1981)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. รายได้</li> <li>2. ผลประโยชน์ของพนักงาน</li> <li>3. ความมั่นคงในการทำงาน</li> <li>4. ทางเลือกในการทำงาน</li> <li>5. ความเครียดจากการทำงาน</li> <li>6. การมีส่วนร่วมของพนักงาน</li> <li>7. การมีประชาธิปไตยในการทำงาน</li> </ol>
<p>ดรามอทเม และทาเคซาวา (Delamotte &amp; Tekezawa, 1984)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เป้าหมายและประเพณี</li> <li>2. การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน</li> <li>3. การมีอิทธิพลในการตัดสินใจ</li> <li>4. ความท้าทายในงาน</li> <li>5. ชีวิตการทำงาน</li> </ol>
<p>ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse &amp; Cummings, 1985)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>2. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</li> <li>3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</li> <li>4. การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน</li> <li>5. ประชาธิปไตยในองค์กร</li> <li>6. การบูรณาการด้านสังคม</li> <li>7. ภาวะอิสระจากงาน</li> <li>8. ความภูมิใจในองค์กร</li> </ol>

ตาราง 5 (ต่อ)

นักวิชาการ	ข้อสรุปแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน
<p>บลูค และ เบลคเบิร์น (Bruce &amp; Blackburn, 1992)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ</li> <li>2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ</li> <li>3. การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ</li> <li>4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง</li> <li>5. การบูรณาการทางสังคม</li> <li>6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและการมีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน</li> <li>7. การมีเวลาว่าง</li> <li>8. การยอมรับทางสังคม</li> </ol>
<p>คาสิโอ (Casio, 2003)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความมั่นคงในงาน</li> <li>2. สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย</li> <li>3. ผลตอบแทนที่ยุติธรรม</li> <li>4. ความภาคภูมิใจ</li> <li>5. การมีส่วนร่วมของบุคลากร</li> <li>6. การแก้ปัญหาความขัดแย้ง</li> <li>7. การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร</li> <li>8. ความมีสุขภาพที่ดี</li> </ol>
<p>สโตน (Stone, 2008)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การตอบแทนที่เหมาะสม</li> <li>2. มีสภาพแวดล้อมที่ดี</li> <li>3. การพัฒนาความสามารถ</li> <li>4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</li> <li>5. ความมีสิทธิ</li> <li>6. การยอมรับ</li> </ol>

ตาราง 5 (ต่อ)

นักวิชาการ	ข้อสรุปแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ฟาริด, อิซาดี, อิสมาอิล และ เอลิพัว (Farid, Izadi, Ismail & Alipour, 2015)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม</li> <li>2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ</li> <li>3. การมีโอกาสปานกลางในการใช้และพัฒนาศักยภาพและพรสวรรค์ของมนุษย์</li> <li>4. โอกาสในการเติบโตอย่างต่อเนื่องและมั่นคง</li> <li>5. การเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กรที่ทำงาน</li> <li>6. ความเป็นธรรมในการทำงาน</li> <li>7. ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตโดยรวม</li> <li>8. ความสัมพันธ์ทางสังคมของชีวิตการทำงาน</li> </ol>
นิติพล ภูตะโชติ (2557)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความเท่าเทียมและความเป็นธรรมในเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับ</li> <li>2. สภาพความปลอดภัยและความสุขในการทำงานที่ดี</li> <li>3. ความมั่นคงของงาน</li> <li>4. การทำงานที่เปิดโอกาสให้พัฒนาขีดความสามารถ</li> <li>5. ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน</li> <li>6. มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี</li> <li>7. การมีสิทธิและความชอบธรรมของพนักงาน</li> <li>8. มีเวลาให้แก่ครอบครัว</li> <li>9. องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม</li> <li>10. องค์กรที่ผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ</li> </ol>

ตาราง 6 การสังเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของนักวิชาการ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	นักวิชาการ									รวม
	Walton (1974)	Dubrin & Champoux (1981)	Delamotte & Tekezawa (1984)	Huse & Cummings (1985)	Bruce & Blackburn (1992)	Casio (2003)	Stone (2008)	Farid, Izadi, Ismail & Alipour, 2015	นิติพล ภูตะโชติ (2557)	
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
ธรรมเนียมในองค์กร	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	7
การบูรณาการทางสังคม	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	7
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม	✓				✓	✓	✓	✓	✓	6
ความภาคภูมิใจในองค์กร				✓						1
ความเครียด		✓			✓					2
ทางเลือกในการทำงาน		✓								1
การมีส่วนร่วมของบุคคลกร		✓								1
ผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ									✓	1

จากตารางการสังเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีนักวิชาการและคณะทั้งหมด 4 ท่าน คือ วอลตัน (1974), ฟาริด, อิชาดี, อิสมาอิล และ เอลิพัว (2015), สโตน (2008) และ นิติพล ภูตะโชติ (2557) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในองค์กร 8 ด้าน คือ 1) รายได้และประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย 3) โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล 4) โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5) ธรรมเนียมในองค์กร 6) การบูรณาการทางสังคม 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดดังกล่าวเป็นตัวแปรตัวที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร

มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเรื่องความจงรักภักดีต่อองค์กร ให้ความหมาย แนวคิด และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรดังนี้

#### ความหมายของความภักดีต่อองค์กร

Sheldon (1971) ให้ความหมายว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ทำศนคติหรือความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างความผูกพันของบุคลากรแต่ละคนกับองค์กร

และมีการประเมินองค์กรไปในทางที่ดีก่อให้เกิดความพยายาม ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Buchanan, 1977, อ้างถึงใน นภาเพ็ญ โหมาศวิน (2533) ให้ความหมายว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง การเป็นส่วนหนึ่งในโครงสร้างของความผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความผูกพันต่อเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และ การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Kuhn, 1982, อ้างถึงใน พจนีย์ ยืนสุข (2550) ให้ความหมายว่า ความจงรักภักดีเป็นข้อผูกมัดทั่วไปที่เกิดจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายได้ตกลงใจอย่างแน่วแน่ ที่จะช่วยให้อีกฝ่ายประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือแม้กระทั่งในกรณีที่ไม่มีเรื่องผลประโยชน์ส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้องก็ตาม ความจงรักภักดี ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ในรูปแบบของความร่วมมือที่จะนำไปสู่การรวมกันเป็นหนึ่งเดียว ความจงรักภักดีในแง่ที่สะท้อนให้เห็นถึงข้อผูกมัดสองฝ่าย ได้แก่ การที่ฝ่ายหนึ่งยินดีที่จะให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าแก่อีกฝ่ายหนึ่ง ในขณะที่อีกฝ่ายหนึ่งก็พร้อมที่จะรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายมาอย่างเต็มที่

Mowday and et al, 1982, อ้างถึงใน นิธิวดี ไต่วัลย์ (2551) มีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ การแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดี (Royalty) เพราะว่าเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนาและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเอง เพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

Barnard, 1961, อ้างถึงใน ปิยะฉัตร แวงโสธรณ์ (2548) กล่าวว่า ความจงรักภักดีมีส่วนสำคัญต่อการบริหารงานภายในองค์กร ซึ่งเป็นความเต็มใจของบุคคล และเป็นปัจจัยที่สำคัญในองค์กร ความเต็มใจของบุคคล สามารถเรียกชื่อได้แตกต่างกัน เช่น ความจงรักภักดี ขวัญและกำลังใจ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และความเข้มแข็ง เป็นต้น

Robbins and Coulter (2005) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความมีชีวิตชีวาในตัวบุคคลหรือความสุขสบายของการทำงาน ซึ่งเป็นความปรารถนาที่จะติดต่อกับบุคคลอื่นและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Blau and Scotts, 1962, อ้างถึงใน รสสุคนธ์ ฤชาเกียรติกุล (2550) กล่าวว่า ความจงรักภักดี หมายถึง ความรู้สึกและการแสดงออกถึงการเคารพต่อผู้บังคับบัญชา โดยผลผลิตของพนักงานมีความสัมพันธ์ต่อความภักดี เพราะผู้บังคับบัญชาสามารถสั่งการและกระตุ้นให้พนักงานในสังกัดทำงานเพิ่มขึ้น

สรุปได้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึก ทัศนคติและพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลที่มีความรักและผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเกิดจากทัศนคติในทางที่ดีที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเชื่อมั่น พร้อมที่จะทุ่มเท พยายามปฏิบัติงานอุทิศตน ทำประโยชน์เพื่อองค์กร และจะทำงานอยู่ในองค์กรตลอดไป

### ความสำคัญของความภักดีต่อองค์กร

Steers (1991) กล่าวว่า ความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่

1. พนักงานที่มีความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะเต็มใจใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้องค์กรมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าคนอื่น
2. เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีความเชื่อถือในจุดมุ่งหมายขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันสูงจะกลายมาเป็นบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน ทั้งนี้เนื่องจากการเปรียบเสมือนสิ่งกระตุ้นที่ช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุความสำเร็จในเป้าหมาย
3. พนักงานที่มีความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กรจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่ในองค์กรต่อไป เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย
4. พนักงานที่มีความจงรักภักดีและความผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมขององค์กร

Blau and Scott (1962) กล่าวว่า ผลผลิตของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร เพราะว่าผู้บังคับบัญชาสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้บังคับบัญชามีความทุ่มเทและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ยอมรับความเชื่อฟังและจงรักภักดี โดยพนักงานจะแสดงพฤติกรรมออกมา ดังนี้

1. พฤติกรรมของบุคลากร ความจงรักภักดีต่อองค์กรมีอิทธิพลทำให้พนักงานลาออกจากงานน้อยลง ซึ่งพฤติกรรมของผู้จงรักภักดีต่อองค์กรจะแตกต่างกัน ต่อเมื่อองค์กรสามารถเพิ่มค่าจ้างให้แก่พนักงานเพื่อทดแทนการออกงาน ส่งผลให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรต่อไป และทำให้พฤติกรรมของผู้จงรักภักดีต่อองค์กรถูกบิดเบือนไปได้
2. เงื่อนไขของผู้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมี 2 ประการ คือ
  - 2.1 การออกจากงานทำให้คุณภาพของผลผลิตในองค์กรต่ำลง
  - 2.2 องค์กรควรดูแลเอาใจใส่พนักงานเกี่ยวกับคุณภาพของผลผลิตขององค์กร

3. การแสดงออกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วยหลัก 2 ประการ คือ

3.1 พนักงานในองค์กรมีความเต็มใจที่จะคงอยู่ในองค์กรและไม่มีความคิดที่จะลาออก หากองค์กรมีผลผลิตลดลง

3.2 การที่พนักงานในองค์กรรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

Robbins and Coulter (2005) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ การที่องค์กรคำนึงถึงการพัฒนาบุคลากรให้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพสอดคล้องกับแนวคิดของมาสโลว์ ที่กล่าวว่า เป็นความภาคภูมิใจของบุคคลขั้นสูงสุด ซึ่งลักษณะงานและวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นสาเหตุให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร 5 ประการ

1. ความรู้สึกที่มุ่งมั่นในวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรที่จะมีความจงรักภักดีสร้างวัฒนธรรมตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร ที่ไม่ได้มองแค่ว่ากำไรเป็นสิ่งสำคัญแต่ค่านิยมก็สำคัญเช่นกันในองค์กร

2. การพัฒนาบุคลากร องค์กรที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรจะคำนึงถึง คุณค่าของบุคลากร และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในองค์กร

3. ความเชื่อใจและความเปิดเผย พนักงานที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรจะมีความเชื่อใจ มีความซื่อสัตย์และเปิดเผยข้อมูลให้ผู้บริหารรับทราบ

4. การมอบอำนาจแก่บุคลากรที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรจะมีความเชื่อใจซึ่งกันและกัน สนับสนุนการเรียนรู้และความก้าวหน้าของพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถตัดสินใจในงาน ผู้บริหารยินดีที่จะกระจายอำนาจแก่บุคลากรในองค์กร

5. ความอดทนต่อการแสดงออก ผู้บริหารให้สิทธิแก่พนักงานในการแสดงออกความเป็นตัวตน เช่น การแสดงอารมณ์และความรู้สึกอย่างปราศจากความรู้สึกผิด

รัชนี ตรีสุทธิวงษา (2552) กล่าวว่า ความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ ได้แก่

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน

2. ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นปัจจัยที่ประสานระหว่างความคาดหวังและต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

3. ความผูกพันต่อองค์กร สามารถคาดคะเนอัตราการลาออกออกจากงาน และการเข้า – ออกงานได้ดี

4. มีส่วนเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

### ปัจจัยที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Commitment) มีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลและบุคลิกภาพ (Personality) มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยอื่นด้วย เช่น แรงจูงใจในการทำงาน การตระหนักหรือเชื่อมั่น ในความสามารถของตน ความต้องการของคน เป็นต้น

2. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะงาน ขอบเขตการทำงาน ความท้าทายของงาน ความเข้าใจในหน้าที่หรือบทบาทในการทำงาน จำนวนของภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ความพอใจในการทำงานระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

3. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับองค์กร ปัจจัยหรือโครงสร้างขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจ ความสำคัญในหน้าที่ของพนักงานต่อองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของกฎเกณฑ์ข้อบังคับ ขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน ความเป็นเจ้าของในกิจการ (Worker Ownership) และมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร

4. ประสบการณ์จากการทำงาน เป็นประสบการณ์ที่พนักงานได้รับในระหว่างทำงานกับองค์กรมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยประสบการณ์ในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้แก่ ความไว้วางใจและเชื่อถือที่สมาชิกมีต่อองค์กร ความตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกต่อองค์กร การที่สมาชิกในองค์กรคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทัศนคติที่ดีของเพื่อนร่วมงานต่อองค์กร ความรู้สึกที่ตนเองได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

สิทธิโชค วรรณสันติ (2530) กล่าวว่า การสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรเกิดจากการที่องค์กรช่วยเหลือบุคลากรในองค์กรให้สมหวังในสิ่งที่ต้องการ ทำให้บุคคลนั้นเกิดความจงรักภักดีแก่องค์กร โดยได้รวมกลุ่มความต้องการที่สำคัญดังนี้

1. ความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่อย่างสุขสมบูรณ์พอควร ได้แก่ ปัจจัยสำคัญที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตหรือความต้องการทางสรีระ ความต้องการสวัสดิการ ซึ่งเป็นความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่ด้วยความสะดวกสบาย

2. ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ดังนั้นองค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคคลากรได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบตัว มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน ให้บุคคลากรสามารถแสดงความสามารถนอกเหนือจากการทำงาน

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้าในชีวิต อยากพัฒนาตนเองในทางที่ดีและสูงค่ามากขึ้น

Hoy and Rees, 1974, อ้างถึงใน จาตุรงค์ วัฒนศิริ (2552) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลากรและองค์กร ถ้ามีความจงรักภักดีสูง แนวโน้มที่จะลาออกจะลดลง ความจงรักภักดีประกอบด้วย 3 มิติ ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect) คือ ผลจากการที่บุคคลมีความรู้สึกขั้นต้น จึงตอบสนองออกมาโดยการแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งทัศนคติอาจเป็นเหตุหรือผลของการแสดงพฤติกรรม เมื่อแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง บุคคลนั้นจะมีทัศนคติทางบวกต่อสิ่งที่ได้กระทำ ถึงแม้ว่าสิ่งที่กระทำไม่สอดคล้องกับทัศนคติในตอนแรก บุคคลนั้นก็จะทำการเปลี่ยนแปลงทัศนคติให้เป็นทางที่ดีเพื่อลดความเครียดที่อาจเกิดขึ้น ได้แก่

1.1 การที่บุคคลากรในองค์กรไม่อยากย้ายไปจากองค์กร

1.2 การที่บุคคลากรในองค์กรมีความต้องการที่จะย้ายตามองค์กร เมื่อองค์กรย้ายไปที่อื่น

2. ด้านความรู้สึก (Affective aspect) คือ อารมณ์ที่เกิดจากการประเมินความรู้สึกชอบ ไม่ชอบต่อบุคคลหรือสถานการณ์

2.1 ความรักที่จะทำงานกับหัวหน้า

2.2 ความพึงพอใจในหัวหน้า

3. การรับรู้ (Cognitive aspect) คือ ค่านิยม ความเชื่อที่ยึดถือต่อบุคคลหรือสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อสิ่งที่รับรู้และกระทำ

3.1 ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา

3.2 ความเชื่อถือในผู้บังคับบัญชาและองค์กร แม้ผู้อื่นจะมีปฏิกิริยาต่อการตัดสินใจขององค์กร

3.3 ความรู้สึกว่าองค์กรและผู้บังคับบัญชายินดีรับผิดชอบแทนเมื่อตัวเองบกพร่อง

3.4 ความรู้สึกว่ามีความจงรักภักดีต่อองค์กร

ซึ่งสอดคล้องกับจอห์นสันและเวนาเบิล (Johnson and Venable, 1983, อ้างถึงใน หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ, 2550) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีของครูในโรงเรียน ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาที่มีต่อครูใหญ่กับพฤติกรรมการใช้กฎระเบียบและความสัมพันธ์ของครูใหญ่ โดยใช้เครื่องมือเดียวกันศึกษาความจงรักภักดี หมายถึง ความรู้สึกและการแสดงออกซึ่งเคารพรักต่อผู้บังคับบัญชา ความจงรักภักดีประกอบด้วย 3 มิติ คือ

1. พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect)
2. ความรู้สึก (Affective aspect)
3. การรับรู้โดยไม่ต้องสงสัยว่าผู้บังคับบัญชา คือ ผู้นำของตน (Cognitive aspect)

อารีย์รัตน์ หมั่นหาทรัพย์ (2554) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วย ความรู้สึกหรือสภาวะทางจิตของบุคลากรที่มีต่อองค์กร 4 ด้าน ได้แก่

1. ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านจิตใจ หมายถึง ความต้องการที่จะทำงานเพื่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ทางจิตใจของบุคลากรที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เชื่อว่ามีเป้าหมายที่สอดคล้องกับองค์กร ทำให้มีความยอมรับเป้าหมาย มีเจตคติที่ดี และมีความต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกขององค์กร เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรตามที่องค์กรได้กำหนดไว้

2. ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความคงอยู่ หมายถึง การที่บุคลากรมีแนวโน้มที่จะทำงาน กับองค์กรในระยะยาว มองความผูกพันในรูปของพฤติกรรมที่บุคลากรปฏิบัติต่อองค์กร มีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ไม่เปลี่ยนแปลงหรือโยกย้ายที่ทำงาน เกิดจากการที่บุคลากรพิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงผลดีผลเสียของการละทิ้งการเป็นสมาชิกขององค์กร หากบุคลากรนั้นยังเป็นสมาชิกขององค์กรนานเท่าไรเท่ากับว่าบุคคลนั้นลงทุนกับองค์กรมากขึ้น ความผูกพันก็จะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ระยะเวลาในการลงทุนกับองค์กร ซึ่งหากบุคลากรรู้ว่าตนเองยังได้กำไร และสิ่งที่ได้รับจากองค์กรมี ความคุ้มค่าก็จะยังคงอยู่กับองค์กร แต่ถ้ารู้สึกว่าตนเองต้องลงทุนไปมากแต่ไม่คุ้มค่าก็จะตัดสินใจออกจากองค์กร

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน หมายถึง เป็นความจงรักภักดีและความตั้งใจของบุคลากรที่พร้อมจะอุทิศตนต่อองค์กร ซึ่งเป็นบรรทัดฐานในจิตใจของบุคลากรที่ต้องการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เป็นข้อผูกมัดด้านจริยธรรมภายในของบุคลากรที่มีต่อองค์กร คือ การที่บุคลากรรู้สึกว่าเมื่อตนเข้าไปเป็นสมาชิกในองค์กรก็ต้องมีความยึดมั่น ผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นหน้าที่หรือความผูกพันที่สมาชิกต้องปฏิบัติต่อองค์กร

4. ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม โดยจะแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร การให้ความช่วยเหลือองค์กรในด้านต่างๆ อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และพบว่าบุคลากรที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านจิตใจสูง จะคงอยู่กับองค์กรเพราะเหตุผลว่าอยากอยู่ (Want to) บุคลากรที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความคงอยู่ จะอยู่กับองค์กรเพราะเหตุผลว่าจำเป็นต้องอยู่ (Need to) และบุคลากรที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสูงจะคงอยู่กับองค์กรเพราะเหตุผลว่าควรอยู่ (Ought to) (ธนพร แยมสุดา, 2550)

Fletcher, 1993, อ้างถึงใน วิภา จันทรหาล้า (2559) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน คือ

1. การแสดงประวัติของตนเองต่อองค์กร (An expression of the historical self) เป็นส่วนสำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์กร เนื่องจากการรู้ประวัติจะทำให้เกิดความผูกพันปฏิบัติตนอย่างมีศีลธรรม และเกิดมิตรภาพภายในองค์กร ซึ่งผู้จงรักภักดีต่อองค์กรจะให้ข้อมูลเกี่ยวกับตนเองแก่องค์กรโดยไม่ปิดบัง

2. ความผูกพันที่มีมากกว่าการแสดงออกที่เป็นนิสัย (More than a habit of attachment) เป็นการกระทำทุกอย่างเพื่อองค์กร โดยตระหนักว่าเป็นหน้าที่ของตน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ยึดเหนี่ยวผูกพันในองค์กร มีความภักดีต่อสมาชิกในทีมและผู้บังคับบัญชา แสดงความเป็นสมาชิกและความเป็นเอกลักษณ์ตามแบบบุคลากรในองค์กรของตน

3. หลีกเลี่ยงการไม่ซื่อตรงต่อองค์กร (Avoidance of betrayal) เป็นการแสดงออกถึงความจริงใจต่อเป้าหมายขององค์กร ไม่ต่อสู้เพื่อองค์กรอื่นๆ ไม่กระทำการที่เกิดอันตรายต่อองค์กรมีการต่อสู้และป้องกันองค์กรจากผู้ไม่หวังดี มีความรับผิดชอบต่อองค์กร ปฏิบัติตามนโยบาย กฎระเบียบและวัฒนธรรมขององค์กร อุทิศ เสียสละเวลา ทำประโยชน์เพื่อองค์กร และรู้สึกเป็นเจ้าของ

Adler and Adler, 1988, อ้างถึงใน วิภา จันทรหาล้า (2559) กล่าวว่า ปัจจัยที่พัฒนาให้บุคลากรในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ

1. ความมีอำนาจเหนือผู้อื่น (Domination) คือ การที่สมาชิกทำงานภายใต้การบริหารของผู้ที่มีความเข้มแข็ง สามารถดำเนินกิจกรรมในชีวิตของตนเองและงานได้ โดยผู้นำยอมรับสถานะและความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เห็นแก่พฤติกรรมที่เป็นเรื่องอคติส่วนบุคคล เพื่อโน้มน้าวให้ดำเนินบทบาทสมาชิกขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การแสดงเอกลักษณ์ (Identification) คือ สมาชิกองค์การรับรู้ว่าคุณลักษณะของตนเป็นอย่างไร มีการสร้างแรงกระตุ้นให้เกิดความสนิยมในการทำงาน แสดงออกถึงความ

ข้อสัต์ย์ต่อทีมแลพเพื่อนร่วมงาน แสดงตนเป็นแบบอย่าง เรียนรู้แนวคิดของแต่ละคนในกลุ่ม ทำให้บุคลากรในองค์กรทุ่มเทการทำงาน

3. ความผูกพัน (Commitment) คือ การที่สมาชิกรับรู้ว่ตนเองได้รับแรงกระตุ้นให้เกิดความจงรักภักดีจากกิจกรรมที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีและเห็นความสำคัญ จากการศึกษาปฏิบัติตนว่าจะจงรักภักดีต่อองค์กร

4. การบูรณาการ (Integration) คือ การที่สมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มีสัมพันธภาพและความสามัคคี สามารถดำเนินงานร่วมกันกับบุคลากรในองค์กร มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความใกล้ชิดสนิทสนมไว้วางใจซึ่งกันและกัน เมื่อมีความขัดแย้งจากผู้ไม่หวังดีภายนอกบุคลากรจะรวมตัวกันปกป้อง

5. กำหนดเป้าหมาย (Goal alignment) คือ การที่สมาชิกในองค์กรยอมรับเป้าหมายและมีจุดมุ่งหมายเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความภูมิใจ พึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน มีความเสียสละ ทุ่มเทและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรโดยรวม

จากข้อมูลข้างต้นสรุปว่ ความจงรักภักดีมีความสำคัญต่อองค์กรและมีความสัมพันธ์ต่อผลผลิตของพนักงาน โดยผู้บังคับบัญชาที่ได้รับ ความจงรักภักดีจากผู้ใต้บังคับบัญชา จะสามารถบริหารจัดการและควบคุมการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากการรวบรวมแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของนักวิชาการท่านต่างๆ ได้แบ่งเครื่องชี้วัดความจงรักภักดี ดังนี้

ตาราง 7 แนวคิดและทฤษฎีความจงรักภักดีต่อองค์กร

นักวิชาการ	ข้อสรุปแนวคิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
ฮอยและรีส์ (Hoy & Rees, 1974)	1.ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก 2.ด้านความรู้สึก 3.การรับรู้
จอห์นสันและเวนาเบิล (Johnson and Venable, 1983)	1.ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก 2.ด้านความรู้สึก 3.การรับรู้โดยไม่ต้องสงสัยว่ผู้บังคับบัญชา คือ ผู้นำของตน

ตาราง 7 (ต่อ)

นักวิชาการ	ข้อสรุปแนวคิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
แอดเลอร์และแอดเลอร์ (Adler & Adler, 1988)	1. ความมีอำนาจเหนือผู้อื่น 2. การแสดงเอกลักษณ์ 3. ความผูกพัน 4. การบูรณาการ
เฟล็ตเชอร์ (Fletcher, 1993)	1. การแสดงประวัติของตนเองต่อองค์กร 2. ความผูกพันที่มีมากกว่าการแสดงออกที่เป็นนิสัย 3. หลีกเลี่ยงการไม่เชื่อตรงต่อองค์กร
สิทธิโชค วรานุสันติ (2530)	1. ความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่อย่างสุขสมบูรณ์ 2. ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น 3. ความต้องการเจริญก้าวหน้าในชีวิต
อารีร์รัตน์ หมั่นหาทรัพย์ (2554)	1. ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านจิตใจ 2. ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความคงอยู่ 3. ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน 4. ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม

กล่าวโดยสรุป ผลที่ได้จากการศึกษาตามแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นสรุปได้ว่าความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานในองค์กรมีทัศนคติที่ดีจึงความทุ่มเทพยายามทำงานอุทิศตนทำประโยชน์สูงสุดให้กับองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่อย่างยาวนาน ซึ่งการสรุปดังกล่าวนำไปสู่สมมติฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากหากองค์กรสามารถตอบสนองตามความคาดหวังของพนักงานย่อมจะส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดของอารีร์รัตน์ หมั่นหาทรัพย์ (2554) เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดด้านตัวแปรตาม ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย ความจงรักภักดีต่อองค์กร 4 ด้าน คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านจิตใจ ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความคงอยู่ ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน และความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม

## สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาตัวแปรต่างๆ และสร้างแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของ กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์หาความแตกต่างของลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ เพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การศึกษา อาชีพ อายุงานและแผนกที่สังกัด ซึ่งเป็นปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ล้วนมีความสัมพันธ์กับความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

สำหรับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดและทฤษฎีของมาร์เดย์, สเตียร์ส และพอร์ดเตอร์ (Mowday et al., 1979) ได้แก่ ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร โดยทั้ง 3 องค์ประกอบนี้ จะช่วยวัดระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร เพื่อให้ทราบถึงข้อเท็จจริงและศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงาน โดยผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย การกำหนดสมมติฐาน และสร้างแบบสอบถาม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของวอลตัน (Walton, 1974) มาเป็นแนวทางในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากทฤษฎีของวอลตันมีการกำหนดตัวชี้วัดที่เหมาะสม ชัดเจน และมีความสอดคล้องกับงานวิจัย ทำให้ผู้วิจัยสามารถกำหนดกรอบแนวคิดและสร้างแบบสอบถามเพื่อทำการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานใน 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน การบูรณาการทางสังคม และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม

นอกจากนี้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของอารีย์รัตน์ หมั่นหาทรัพย์ (2554) มาเป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่มีการกำหนดเกณฑ์การวัดที่ชัดเจนใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านความคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน และด้านพฤติกรรม

## ผลงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

### ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

วิลาสินี เจนวนิชสถาพร (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มบริษัทโทรคมนาคมในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งเป็นสมาชิกภาพในองค์กรอยู่ในระดับสูง ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มบริษัทโทรคมนาคมในประเทศไทยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

โครตี ไชคคุณะวัฒนา (2557) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันในด้านเพศและสังกัดสายงานแตกต่างกัน แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรสและประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุวีพร สุกุณี (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนสถานภาพสมรส เพศ การศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน สภาพการจ้างงาน ระดับตำแหน่ง และวิชาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความภักดี

ธัญธิภา แก้วแสง (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรม

ราชูปถัมภ์) จำกัด เพื่อศึกษาระดับความผูกพัน ความจงรักภักดีต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรีจำกัดจำนวน 300 คน พบว่าระดับความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงซึ่งเมื่อพิจารณาในระดับความผูกพันรายด้าน พบว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีผลรวมสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สำหรับความจงรักภักดีด้านความรู้สึกมีผลรวมสูงสุด รองลงมาคือ ด้านรับรู้และด้านพฤติกรรมที่แสดงออก โดยความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง

เดชพงศ์ โปธิสุวรรณ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ ปัจจัยความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ระดับความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ปัจจัยความคาดหวังในการปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชนกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-39 ปี มีสถานภาพสมรส มีรายได้เท่ากับ 15,001 – 25,000 มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป และทำงานในองค์กรประเภทธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค ส่วนระดับแรงจูงใจ ปัจจัยความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ระดับความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

#### **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความภักดี**

นิศาชล เรืองชู (2557) มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีในองค์กรของพนักงานธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับดี ซึ่งพนักงานมีความคิดเห็นต่อความภักดีในองค์กรโดยรวมและด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีความสัมพันธ์กับ

ความภักดีในองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกและด้านการรับรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไปในทิศทางเดียวกันและสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

ฐานิภา เจริญเลิศวิวัฒน์ (2558) ได้ศึกษาถึงความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการ และคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร : กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพชีวิต และความจงรักภักดีของพนักงานราชการกรมควบคุมโรคอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.66 โดยมีความพึงพอใจในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด จากผลการทดสอบพบว่า เพศและระยะเวลาในการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน ซึ่งอายุ การศึกษาและรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิต และความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ณิชนันต์ เพชรปานกัน (2559) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม สำหรับความภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี ในข้อที่มีความคิดเห็นว่ามีระดับความภักดีต่อองค์กรสูงที่สุดในด้านนี้ คือ การรักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กร อยู่เสมอ ด้านความรู้สึกโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยข้อที่มีความคิดเห็นว่ามีระดับความภักดีต่อองค์กรสูงที่สุด คือ มีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรแห่ง และด้านการรับรู้โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยข้อที่มีความคิดเห็นว่ามีระดับความภักดีต่อองค์กรสูงที่สุดในด้านนี้ได้แก่ ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในองค์กรและผู้บังคับบัญชา

#### **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความจงรักภักดี**

นิชชิตา ชัยณรงค์ (2558) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม กรณีศึกษาโรงแรมวังใต้ เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีของพนักงานโรงแรมวังใต้ จังหวัดสุราษฎร์ 2) ศึกษาเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมวังใต้ จังหวัดสุราษฎร์ 3) เปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมวังใต้ จังหวัดสุราษฎร์ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม และความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับสูงเป็น

เป็นไปในทิศทางเดียวกับ (ค่าเฉลี่ย 3.75) นอกจากนี้พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึกที่แตกต่างกัน ด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการรับรู้และด้านความรู้สึกแตกต่างกัน และด้านประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมและด้านการรับรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ญภาภัญ เจริญชันษา (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความจงรักภักดีของพนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดย เพศ สถานภาพการศึกษา ตำแหน่งงานและเวลาในการทำงานมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ซึ่งปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### บทที่ 3

## วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

##### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้จัดการของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งทั้งเพศชายและหญิง โดยไม่รวมผู้บริหาร เนื่องจากเป็นประชากรที่มีอัตราการลาออกมากที่สุด จากจำนวนแผนกทั้งหมด 14 แผนก และมีจำนวนพนักงานรวมทั้งสิ้น 212 (ที่มา: ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ณ วันที่ 24 พฤศจิกายน 2563)

ตาราง 8 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

แผนก	จำนวนพนักงาน
การตลาด	3
พนักงานขายและผู้ช่วยพนักงานขาย	51
ผู้จัดการผลิตภัณฑ์	7
วิจัยและพัฒนา	7
ประกันคุณภาพ	5

ตาราง 8 (ต่อ)

แผนก	จำนวนพนักงาน
บัญชีและการเงิน	27
สาขาต่างประเทศ	2
คลังสินค้า	46
รีแพ็คสินค้า	20
ทรัพยากรมนุษย์	4
เลขานุการ	4
ไอที	5
ธุรการ	14
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>212</b>

ที่มา: ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ณ วันที่ 24 พฤศจิกายน 2563

#### การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้จัดการทั้งเพศชายและหญิง โดยไม่รวมผู้บริหาร ของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน่ Yamane (1970) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5% จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 139 คน และสำรองกลุ่มตัวอย่างเพื่อป้องกันความผิดพลาดจะได้จำนวนเท่ากับ 11 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 150 คน

ซึ่งสามารถคำนวณได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากรทั้งหมดซึ่งเท่ากับ 212 คน

E แทน ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตร จากประชากร 212 คน ค่าความคลาดเคลื่อน 5% หรือ 0.05 แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{212}{1+(212)(0.05)^2}$$

$$= \frac{21,200}{153}$$

$$= 138.56 \text{ หรือตัวอย่าง } 139$$

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% นั่นคือ ยอมรับให้คลาดเคลื่อนได้ 5% หรือ 0.05 ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 139 ชุด เพื่อค้นหาข้อมูลเชิงปริมาณ และเพื่อป้องกันการผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามอย่างไม่มีสมบูรณื จึงได้ทำการสำรองแบบสอบถามเพิ่ม 11 ชุด ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จึงเท่ากับ 150 ชุดดังนี้

### วิธีการสุ่มตัวอย่าง

#### ขั้นที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้จัดการทั้งเพศชายและหญิง โดยไม่รวมผู้บริหาร เพราะเป็นประชากรที่มีอัตราการลาออกมากที่สุด ของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจากแผนกที่สังกัดจำนวน 14 แผนก เนื่องจากแต่ละแผนกมีจำนวนพนักงานไม่เท่ากัน จึงจำเป็นต้องเทียบบัญญัติไตรยางค์เพื่อความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรดังนี้

$$\frac{\text{จำนวนพนักงานในแผนก}}{\text{จำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้จัดการ}} \times \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง}$$

ตาราง 9 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานในระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้จัดการ  
ของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง

แผนก	ประชากร (คน)	การคำนวณ	จำนวนตัวอย่าง (คน)
การตลาด	3	$(3/212) \times 150$	2
พนักงานขายและผู้ช่วยพนักงานขาย	51	$(51/212) \times 150$	36
ผู้จัดการผลิตภัณฑ์	7	$(7/212) \times 150$	5
วิจัยและพัฒนา	7	$(7/212) \times 150$	5
ประกันคุณภาพ	5	$(5/212) \times 150$	4
บัญชีและการเงิน	27	$(27/212) \times 150$	19
ซัพพลายเชน	17	$(17/212) \times 150$	12
สาขาต่างประเทศ	2	$(2/212) \times 150$	1
คลังสินค้า	46	$(46/212) \times 150$	32
รีแพ็คสินค้า	20	$(20/212) \times 150$	14
ทรัพยากรมนุษย์	4	$(4/212) \times 150$	3
เลขานุการ	4	$(4/212) \times 150$	3
ไอที	5	$(5/212) \times 150$	4
ธุรการ	14	$(14/212) \times 150$	10
รวมทั้งสิ้น	212		150

ที่มา: ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ณ วันที่ 24  
พฤศจิกายน 2563

### ขั้นที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

โดยเลือกเก็บกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนพนักงานในแผนกในชั้นตอนที่ 1 เพื่อเก็บ  
แบบสอบถามให้ครบตามจำนวน 150 กลุ่มตัวอย่าง

## การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสร้างขึ้นเพื่อศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษา บริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยสามารถแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

**ส่วนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และแผนกที่สังกัด โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Close-Ended Response Questions) จำนวนทั้งหมด 7 ข้อ

**ข้อที่ 1 เพศ** เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ลักษณะคำถามที่มีคำตอบให้เลือก 2 ทาง (Dichotomous Question) ดังนี้

1. เพศชาย
2. เพศหญิง

**ข้อ 2 อายุ** เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ลักษณะคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ณ วันที่ 04 มกราคม 2553 ระบุว่า อายุต่ำสุดของพนักงาน คือ 18 ปี และอายุสูงสุดของพนักงาน คือ 61 ปี โดยกำหนดช่วงอายุในการคำนวณดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{61 - 18}{5} \\ &= 8.6 \text{ หรือ } 9 \end{aligned}$$

จากการคำนวณอายุของผู้ตอบแบบสอบถามข้างต้น สามารถแสดงอายุของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

1. 18 - 26 ปี
2. 27 - 34 ปี
3. 35 - 43 ปี
4. 44 - 52 ปี
5. 53 ปีขึ้นไป

**ข้อ 3 สถานภาพ** ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ลักษณะคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) ดังนี้

1. โสด
2. สมรส
3. หย่าร้าง/หม้าย

**ข้อ 4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน** เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยเริ่มระดับรายได้เงินเดือนพนักงานระดับปฏิบัติการเริ่มต้นที่ 15,000 บาท สูงสุดที่ 45,000 อ้างอิงจากข้อมูลฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ณ วันที่ 04 มกราคม 2553 มีลักษณะคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{45,000 - 15,000}{5} \\ &= 6,000 \text{ บาท} \end{aligned}$$

ดังนั้น จึงแบ่งช่วงเงินเดือนที่ใช้ในแบบสอบถามได้ดังนี้

1. 15,000 - 20,999 บาท
2. 21,000 - 27,999 บาท
3. 28,000 - 33,999 บาท
4. 34,000 - 39,999 บาท
5. มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป

**ข้อ 5 การศึกษา** การศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ลักษณะคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) โดยกำหนดช่วงการศึกษาเป็น 3 ช่วง ดังนี้

1. ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
2. ระดับปริญญาตรี
3. สูงกว่าระดับปริญญาตรี

**ข้อ 6 อายุงาน** เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ลักษณะคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) โดยระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากที่สุด คือ 26 ปี และน้อยที่สุด คือ น้อยกว่า 1 ปี ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ณ วันที่ 04 มกราคม 2553 โดยกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานในการคำนวณดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{26 - 1}{5} \\ &= 5 \text{ ปี} \end{aligned}$$

ดังนั้น จึงแบ่งช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ใช้ในแบบสอบถามได้ดังนี้

1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี
2. 6 - 10 ปี
3. 11 - 15 ปี
4. 16 - 20 ปี
5. 21 ปีขึ้นไป

**ข้อที่ 7 แผนกที่สังกัด** ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ลักษณะคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) ดังนี้

1. การตลาด
2. พนักงานขายและผู้ช่วยพนักงานขาย
3. ผู้จัดการผลิตภัณฑ์
4. วิจัยและพัฒนา
5. ประกันคุณภาพ
6. บัญชีและการเงิน
7. ซัพพลายเชน
8. สาขาต่างประเทศ
9. คลังสินค้า
10. รีแพร์สินค้า
11. ทรัพยากรมนุษย์
12. เลขานุการ
13. ไอที
14. อื่นๆ

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ได้แก่ 1) ด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร 2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร 3) ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวน 17 ข้อ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดแบบ Likert Scale และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5 คะแนน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4 คะแนน	เห็นด้วย
3 คะแนน	ไม่แน่ใจ
2 คะแนน	ไม่เห็นด้วย
1 คะแนน	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์การประเมินผล โดยใช้เกณฑ์ประเมินจากต่อไปนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2550) โดยใช้การวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ตาราง 10 เกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนค่าเฉลี่ยของความถี่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็นของพนักงาน	แปลผล
4.21 - 5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับดีมาก
3.41 - 4.20	เห็นด้วย	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับดี
2.61 - 3.40	ไม่แน่ใจ	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ไม่เห็นด้วย	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย
1.00 - 1.80	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล 4) โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5) ธรรมเนียมในองค์กร 6) การบูรณาการทางสังคม 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม จำนวน 47 ข้อ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดแบบ Likert Scale และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5 คะแนน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4 คะแนน	เห็นด้วย
3 คะแนน	ไม่แน่ใจ
2 คะแนน	ไม่เห็นด้วย
1 คะแนน	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์การประเมินผล โดยใช้เกณฑ์ประเมินจากต่อไปนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2550) โดยใช้การวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

ตาราง 11 เกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความ  
คุณภาพชีวิต

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็นของ พนักงาน	แปลผล
4.21 - 5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในระดับดีมาก
3.41 - 4.20	เห็นด้วย	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในระดับดี
2.61 - 3.40	ไม่แน่ใจ	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ไม่เห็นด้วย	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในระดับน้อย
1.00 - 1.80	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในระดับน้อยที่สุด

**ส่วนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษา  
บริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ 1) ด้านพฤติกรรม 2) ด้านจิตใจ  
3) ด้านความคงอยู่ 4) ด้านบรรทัดฐานจำนวน 24 ข้อ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดแบบ Likert  
Scale และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมี  
เกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การประเมินผล โดยใช้เกณฑ์ประเมินจากต่อไปนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์,  
2550) โดยใช้การวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

ตาราง 12 เกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความ  
ภาคภูมิใจ

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็นของ พนักงาน	แปลผล
4.21 - 5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในระดับดีมาก
3.41 - 4.20	เห็นด้วย	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในระดับดี
2.61 - 3.40	ไม่แน่ใจ	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ไม่เห็นด้วย	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในระดับน้อย
1.00 - 1.80	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในระดับน้อยที่สุด

### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร อินเทอร์เน็ต หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความ  
ผูกพัน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความภาคภูมิใจต่อองค์กร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้าง  
แบบสอบถาม

2. ศึกษาลักษณะ รูปแบบ และวิธีการเขียนแบบสอบถามจากเอกสาร งานวิจัย  
แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา

3. นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาสร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับความ  
ผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจของพนักงานเอกชน  
กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

4. นำแบบสอบถามนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการ เพื่อ  
ตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้  
ถูกต้องเหมาะสม

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดสอบความเชื่อถือได้ โดยนำมา  
ทดสอบ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อนำ  
หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้จริง โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  =  
Coefficient of alpha) ของครอนบร็อค Cronbach ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

ค่าแอลฟาที่ได้แสดงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม ซึ่งจะมีค่าระหว่าง  $0 \leq \alpha \leq 1$  ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อถือได้มาก โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ยอมรับได้จะมีค่ามากกว่า 0.70 ขึ้นไป กัลยา วานิชย์บัญชา (2545) และนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

<b>ความผูกพันต่อองค์กร</b>	<b>ค่าความเชื่อมั่น</b>
ด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	0.831
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	0.825
ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร	0.890
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงาน</b>	<b>ค่าความเชื่อมั่น</b>
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.908
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	0.893
ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	0.833
ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	0.826
ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร	0.877
ด้านการบูรณาการทางสังคม	0.807
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	0.805
ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม	0.824
<b>ความจงรักภักดีต่อองค์กร</b>	<b>ค่าความเชื่อมั่น</b>
ด้านจิตใจ	0.897
ด้านความคงอยู่	0.838
ด้านบรรทัดฐาน	0.805
ด้านพฤติกรรม	0.827

6. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ จากนั้นจึงแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จำนวน 150 คน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

7. ลงรหัส (Coding) ตามที่กำหนดไว้สำหรับการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

8. ประมวลผลข้อมูล (Processing) ที่ลงรหัสแล้วนำมาบันทึก โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลข้อมูลผ่านโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 ตัวอย่าง แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่งข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่ได้มาจากการใช้แบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 150 คน โดยเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้จัดการของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งทั้งเพศชายและหญิง ซึ่งผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ผ่านทาง Google Form และแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างผ่านทางอีเมล และ Line กลุ่มของบริษัท

3. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารบทความ ผลงานวิจัย วารสารทางวิชาการ รวมถึงแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อประกอบการค้นคว้าและสร้างแบบสอบถาม

4. ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลเป็นระยะเวลา 1 เดือน

### การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การจัดกระทำข้อมูล

หลังจากผู้ทำวิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการจัดกระทำข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของการตอบแบบสอบถามและแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้ว มาลงรหัสโดยแบ่งเป็นกลุ่มตามตัวแปรที่ได้ศึกษาตามที่ได้กำหนดไว้

3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) ที่ลงรหัสแล้วนำมาบันทึกโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อการประมวลผลข้อมูลซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

## การวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) มีดังนี้

**ส่วนที่ 1** เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และแผนกที่สังกัด โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ รายได้และประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ธรรมเนียมขององค์กร การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

**ส่วนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านความคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน และด้านพฤติกรรม โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

### 2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) มีดังนี้

เป็นการศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) โดยใช้เครื่องมือการวิเคราะห์ผลทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน

2. พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน

3. พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีความภักดีแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน

4. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน

5. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน

6. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

#### 1. ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Description Analysis)

##### 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร กัลยา วานิชย์บัญชา (2558)

$$P = \frac{fx100}{n}$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ
	n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

##### 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ  $\bar{x}$  แทน ค่าเฉลี่ย  
 $\sum x$  แทน ผลรวมของค่าที่ต้องการหา  
 n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์  
 ปัญญา, 2558)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง  
 X แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง  
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง  
 $\sum x^2$  แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง  
 $(\sum x)^2$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดด้วยกำลังสอง

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถาม เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliable) ของ  
 แบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  = Coefficient of alpha) ของครอนบาค  
 (Cronbach) (กัลยา วานิชย์ปัญญา, 2558)

$$\alpha = \frac{k \overline{\text{Covariance/ Variance}}}{1 + (k-1) \overline{\text{Covariance/ Variance}}}$$

เมื่อ k แทน จำนวนคำถาม  
 $\overline{\text{Covariance}}$  แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วม  
 ระหว่างคำถาม  
 $\overline{\text{Variance}}$  แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของ  
 คำถาม

3. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เป็นสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานในการวิจัย เพื่อสรุปผลอ้างอิงไปยังประชากรของการศึกษาครั้งนี้จะตั้งระดับความเชื่อมั่น 95% โดยสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานมีดังต่อไปนี้

3.1 ค่า t-test กรณีที่ประชากรมีการแจกแจงใกล้เคียงปกติ ไม่ทราบค่าความแปรปรวนแต่ละประชากร และตัวอย่างมีขนาดเล็ก (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558)

3.1.1 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 เท่ากัน ( $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ )

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1)s_1^2 + (n_2-1)s_2^2}{n_1+n_2-2} + \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right]}}$$

โดยที่ Degree of freedom (df) =  $n_1 + n_2 - 2$

3.1.2 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 ไม่เท่ากัน ( $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$ )

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

โดยที่ Degree of freedom (df) =  $\frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}\right]^2}{\frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1}\right]^2}{n_1-1} + \frac{\left[\frac{s_2^2}{n_2}\right]^2}{n_2-1}}$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\bar{x}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างกลุ่มที่ 1
	$\bar{x}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างกลุ่มที่ 2
	$S_1^2$	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1
	$S_2^2$	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2
	$n_1$	แทน	ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 1
	$n_2$	แทน	ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 2
	df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ( $n_1+n_2-2$ )

3.2 สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2558) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances ถ้าพบความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม จะทดสอบความแตกต่างด้วยค่า F-Test แต่ถ้าค่าความแปรปรวนไม่เท่ากันทุกกลุ่ม จะทดสอบความแตกต่างด้วยค่า Brown-Forsythe มีสูตรดังนี้

3.2.1 ค่า F-Test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มโดยมีค่าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2558) ซึ่งมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

ตาราง 13 ค่าความแปรปรวน

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F
ระหว่างประชากร	$k - 1$	$SS_b = \sum_{i=1}^k \frac{T_i^2}{n_i} - \frac{T^2}{n}$	$MS_b = \frac{SS_b}{k-1}$	$\frac{MS_b}{MS_w}$
ภายในประชากร	$n - k$	$SS_w = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_i} X_{ij}^2 - \frac{T_i^2}{n_i}$	$MS_w = \frac{SS_w}{n-k}$	
รวม	$n - 1$	$SS_w = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_i} X_{ij}^2 - \frac{T_i^2}{n}$		

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	$k$	แทน	จำนวนประชากรที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
	$n$	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้นที่เลือกมาจากประชากรทุกประชากร
	$n_1$	แทน	จำนวนตัวอย่างที่เลือกมาจากประชากร $i$
	$X_{ij}$	แทน	ค่าสังเกตซึ่งได้จากตัวอย่างที่ $j$ ที่เลือกมาจากประชากรที่ $i$

$T_i$	แทน	ผลรวมของค่าสังเกตจากตัวอย่างที่เลือกมาจากประชากรที่ $i$
$T$	แทน	ผลรวมของค่าสังเกตจากตัวอย่างที่เลือกมาจากประชากรทุกประชากร
$SS_b$	แทน	ผลรวมกำลังสองภายในประชากร (Within Sum of Square)
$k - 1$	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระของภายในประชากร
$SS_w$	แทน	ผลรวมกำลังสองภายในประชากร (Within Sum of Square)
$n - k$	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระของภายในประชากร
$MS_b$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square between groups)
$MS_w$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square Within groups)
$F$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบนัยสำคัญ

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจะใช้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558) ดังนี้

$$\text{เมื่อ } n_i \neq n_j \quad \text{LSD} = t_{1 - \frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{MSE \left[ \frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

$$\text{เมื่อ } n_i = n_j \quad \text{LSD} = t_{1 - \frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{\frac{2MSE}{n_i}}$$

$$\text{โดยที่ } df_w = n - k$$

LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่  $i$  และ  $j$

MSE แทน ค่า Mean Square Error ( $MS_w$ )

$k$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ
$n$	แทน	จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด
$\alpha$	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด
$n_i$	แทน	ค่าจำนวนหน่วยตัวอย่างในกลุ่มที่ 1
$n_j$	แทน	ค่าจำนวนหน่วยตัวอย่างในกลุ่มที่ 2

3.2.2 ค่า Brown-forsythe ( $\beta$ ) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (Hartung, 2001) มีสูตร ดังนี้

$$\beta = \frac{MS_b}{MS_w}$$

โดยค่า  $MS_w = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_j}{N}\right) S_i^2$

เมื่อ	$\beta$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown – forsythe
	$MS_b$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square between group)
	$MS_w$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean สำหรับ Square Within groups) สำหรับ Brown – forsythe
	$k$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	$n_j$	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	$N$	แทน	ขนาดของประชากร
	$S_i^2$	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่าง โดยใช้วิธี Dunnett's T3 (วิเชียร เกตุสิงห์, 2543) มีสูตร ดังนี้

$$t = \frac{\bar{x}_i - \bar{x}_j}{MS_w \left( \frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ	$t$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน $t$ – distreibution ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	$MS_w$	แทน	(Mean Square Within groups) สำหรับ Brown – forsythe
	$\bar{x}_i$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ $i$
	$\bar{x}_j$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ $j$
	$n_i$	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม $i$
	$n_j$	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่

3.3 สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว ที่แต่ละตัวต่างมีระดับการวัดของข้อมูลที่แตกต่างกัน โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558)

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ	$r_{xy}$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$n$	แทน	จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนของตัวแปร $x$
	$\sum y$	แทน	ผลรวมของผลคูณของคะแนนตัวแปร $y$
	$\sum xy$	แทน	ผลรวมของผลคูณของคะแนนตัวแปร $x$ และ $y$
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของคะแนนตัวแปร $x$
	$\sum y^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของคะแนนตัวแปร $y$

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง  $-1 < r < 1$  ความหมายของ  $r$  มีดังนี้

1. ค่า  $r$  เป็นลบ แสดงว่า  $x$  และ  $y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า  $x$  เพิ่มขึ้น  $y$  จะลด แต่ถ้า  $x$  ลด  $y$  จะเพิ่ม

2 ค่า  $r$  เป็นบวก แสดงว่า  $x$  และ  $y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า  $x$  เพิ่ม  $y$  เพิ่ม แต่ถ้า  $x$  ลด  $y$  จะลด

3. ค่า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า  $x$  และ  $y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

4. ค่า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ -1 แสดงว่า  $x$  และ  $y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก

5. ค่า  $r$  เข้าใกล้ 0 แสดงว่า  $x$  และ  $y$  มีความสัมพันธ์กันน้อย

6. ค่า  $r$  เท่ากับ 0 แสดงว่า  $x$  และ  $y$  ไม่มีความสัมพันธ์กัน

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

<u>ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์</u>	<u>ความหมาย</u>
0.81 – 1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.61 – 0.80	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.41 – 0.60	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.21 – 0.40	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.01 – 0.20	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลของความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และตัวแปรต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
Min	แทน	ค่าต่ำสุด
Max	แทน	ค่าสูงสุด
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา T - Distribution
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F - Distribution
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
LSD	แทน	Least Significant Difference
$H_0$	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
$H_1$	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอผลการศึกษาในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบายโดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วนตามลำดับดังนี้

### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาศัยและแผนกที่สังกัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ธรรมเนียมในองค์กร การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความภักดี แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรม ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน ด้านความคงอยู่

### ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) โดยพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) โดยพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) โดยพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีความภักดีแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient โดยความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient โดยความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ส่วนที่ 1 ผลการข้อมูลเชิงพรรณนา

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานะ การศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุงานและแผนกที่สังกัด

ตาราง 14 จำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	63	42.0
หญิง	87	58.0
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>100</b>
อายุ		
18 - 26 ปี	26	17.3
27 - 34 ปี	65	43.3
35 - 43 ปี	40	26.7
44 - 52 ปี	17	11.3
53 ปีขึ้นไป	2	1.3
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	104	69.3
สมรส	44	29.3
หย่าร้าง/หม้าย	2	1.3
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>100</b>
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
15,000 - 20,999 บาท	67	44.7
21,000 - 27,999 บาท	38	25.3
28,000 - 33,999 บาท	14	9.3
34,000 - 39,999 บาท	10	6.7
มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	21	14.0
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>100</b>
การศึกษา		
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	67	44.7
ระดับปริญญาตรี	72	48.0
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	11	7.3
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>100</b>
อายุงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	75	50.0
6 - 10 ปี	48	32.0
11 - 15 ปี	17	11.3
16 - 20 ปี	3	2.0
21 ปีขึ้นไป	7	4.7
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
แผนกที่สังกัด		
การตลาด	2	1.3
พนักงานขายและผู้ช่วยพนักงานขาย	36	24.0
ผู้จัดการผลิตภัณฑ์	5	3.3
วิจัยและพัฒนา	5	3.3
ประกันคุณภาพ	4	2.7
บัญชีและการเงิน	19	12.7
ซัพพลายเชน	12	8.0
สาขาต่างประเทศ	1	0.7
คลังสินค้า	32	21.3
รีแพ็คสินค้า	14	9.3
ทรัพยากรมนุษย์	3	2.0
เลขานุการ	3	2.0
ไอที	4	2.7
ธุรการ	10	6.7
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

จากตาราง 14 จำนวนและค่าร้อยละและเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตามเพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน การศึกษา อายุงานและแผนกที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 150 คน โดยแจกแจงความถี่และค่าร้อยละได้ดังนี้

**เพศ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 58 และเพศชาย จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 42

**อายุ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 27 - 34 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 รองลงมาได้แก่ ผู้ที่มีอายุในช่วง 35 - 43 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ

ละ 26.7 อายุในช่วง 18 - 26 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 อายุในช่วง 44 - 52 ปีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 และอายุ 53 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ

**สถานภาพ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 69.3 รองลงมาได้แก่ สมรส จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 และหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3ตามลำดับ

**รายได้เฉลี่ยต่อเดือน** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,000 - 20,999 บาท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7 รองลงมาได้แก่ ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 21,000 - 27,999 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 28,000 - 33,999 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 และผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 34,000 - 39,999 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ตามลำดับ

**การศึกษา** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 รองลงมาได้แก่ ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7 และสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 ตามลำดับ

**อายุงาน** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาได้แก่ ผู้ที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 ผู้ที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 ผู้ที่มีอายุงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 และผู้ที่มีอายุงาน 16 -20 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ

**แผนกที่สังกัด** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดแผนกพนักงานขายและผู้ช่วยพนักงานขาย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 รองลงมาได้แก่ แผนกคลังสินค้า จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 แผนกบัญชีและการเงินจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 แผนกกรีแพ็คสินค้า จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 แผนกซัพพลายเชน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 แผนกธุรการ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 แผนกผู้จัดการผลิตภัณฑ์และแผนกวิจัยและพัฒนา จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 แผนกประกันคุณภาพและไอที จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 แผนกทรัพยากรมนุษย์และเลขานุการ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 แผนกการตลาด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 และแผนกสาขาต่างประเทศ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่วัดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้านได้แก่ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ นำเสนอในรูปแบบการค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกเป็นรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน		
	Mean	S.D.	แปลผล
ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	4.08	0.486	มาก
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	4.25	0.454	มากที่สุด
ความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร	3.93	0.642	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.09</b>	<b>0.448</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 รองลงมาคือ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรโดยมีความผูกพัน โดยมีความผูกพันในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และ 3.93ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันจำแนกเป็นรายข้อ

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน		
	Mean	S.D.	แปลผล
<u>ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร</u>			
1. ท่านยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมของบริษัท	4.07	0.625	มาก
2. ท่านเชื่อมั่นในการบริหารงานของผู้บริหาร	4.17	0.670	มาก
3. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท	4.27	0.564	มากที่สุด
4. ความสำเร็จของบริษัทส่วนหนึ่งมีผลมาจากการทำงานของท่าน	4.12	0.644	มาก
5. ท่านคิดว่าบริษัทมีเป้าหมายและกลยุทธ์การดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถนำไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.03	0.670	มาก
6. ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายของท่านและองค์กรเหมือนกัน	3.80	0.666	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.08</b>	<b>0.486</b>	<b>มาก</b>
<u>ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร</u>			
7. ท่านตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้บริษัท	4.39	0.542	มากที่สุด
8. ท่านเต็มใจทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลา หากมีความจำเป็นที่จะต้องพึ่งพางานของท่าน	4.07	0.730	มาก
9. ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อสามารถทำงานได้สำเร็จ	4.45	0.574	มากที่สุด
10. เมื่อพบอุปสรรคในการทำงานท่านจะสามารถแก้ไขปัญหาจนได้	4.25	0.604	มากที่สุด
11. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมของบริษัทตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่	4.11	0.619	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน		
	Mean	S.D.	แปลผล
12. ท่านยินดีปฏิบัติหน้าที่แทนเพื่อนร่วมงานที่มีความจำเป็นต้องลาหยุดงาน	4.23	0.533	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.25</b>	<b>0.454</b>	<b>มากที่สุด</b>
<u>ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิก</u>			
<u>องค์กร</u>			
13. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทแห่งนี้	4.11	0.619	มาก
14. ท่านจะบอกเพื่อน ครอบครัวและคนรู้จักว่าท่านทำงานที่บริษัทแห่งนี้	4.09	0.802	มาก
15. ท่านคิดว่าบริษัทปฏิบัติกับท่านเสมือนเป็นสมาชิกในครอบครัว	3.79	0.832	มาก
16. ท่านคิดว่าการตัดสินใจในการทำงานที่บริษัทแห่งนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	4.01	0.665	มาก
17. ท่านไม่สนใจค่าเชิญชวนของคนอื่นให้ไปทำงานที่อื่น	3.67	0.863	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.93</b>	<b>0.642</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดังนี้

#### ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อศึกษา

เป็นรายชื่อ พบว่า ระดับความผูกพันที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และมีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ท่านเชื่อมั่นในการบริหารงานของผู้บริหาร ความสำเร็จของบริษัทส่วนหนึ่งมีผลมาจากการทำงานของท่าน ท่านยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมของบริษัท ท่านคิดว่าบริษัทมีเป้าหมายและกลยุทธ์การดำเนินงานที่ชัดเจนสามารถนำไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน และท่านมีความรู้สึกว่เป้าหมายของท่านและองค์กรเหมือนกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 4.12 4.07 4.03 และ 3.80ตามลำดับ

### **ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร**

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เมื่อศึกษาเป็นรายชื่อ พบว่า ระดับความผูกพันที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อสามารถทำงานได้สำเร็จ ท่านตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้บริษัท เมื่อพบอุปสรรคในการทำงานท่านจะสามารถแก้ไขปัญหาจนได้ และท่านยินดีปฏิบัติหน้าที่แทนเพื่อนร่วมงานที่มีความจำเป็นต้องลาหยุดงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 4.39 4.25 และ 4.23ตามลำดับ และมีความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมของบริษัทตามบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่ ท่านเต็มใจทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลา หากมีความจำเป็นที่จะต้องพึ่งพางานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และ 4.07ตามลำดับ

### **ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร**

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อศึกษาเป็นรายชื่อ พบว่า ระดับความผูกพันที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับมาก ได้แก่ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทแห่งนี้ ท่านจะบอกเพื่อน ครอบครัวและคนรู้จักว่าท่านทำงานที่บริษัทแห่งนี้ ท่านคิดว่าการตัดสินใจในการทำงานที่บริษัทแห่งนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง ท่านคิดว่าบริษัทปฏิบัติกับท่านเสมือนเป็นสมาชิกในครอบครัว ท่านไม่สนใจคำเชิญชวนของคนอื่นให้ไปทำงานที่อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 4.09 4.01 3.79 และ 3.67ตามลำดับ

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่วัดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านธรรมณูญ์ในองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความ

สมดุระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม นำเสนอในรูปแบบการค่า  
คะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกเป็นราย  
ด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน		
	Mean	S.D.	แปลผล
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.45	0.739	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	4.12	0.631	มาก
ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของ บุคคล	3.90	0.567	มาก
ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	4.00	0.570	มาก
ด้านธรรมเนียมขององค์กร	3.82	0.671	มาก
ด้านการบูรณาการทางสังคม	4.01	0.590	มาก
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.88	0.554	มาก
ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม	3.88	0.623	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.88</b>	<b>0.484</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้าน  
สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในการทำงานใน  
ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านโอกาสใน  
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านความ  
สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม ด้านธรรมเนียมขององค์กร ด้าน  
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 4.01 4.00 3.90 3.88 3.88 3.82 และ  
3.45ตามลำดับ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกเป็นรายข้อ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน		
	Mean	S.D.	แปลผล
<b>ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>			
1.เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.40	0.786	ปานกลาง
2.ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับรายจ่ายของท่าน	3.25	0.794	ปานกลาง
3.ท่านพึงพอใจกับการปรับเงินเดือนและสวัสดิการที่บริษัทจัดหาให้ เช่น ประกันสังคม ประกันกลุ่ม กองทุน เป็นต้น	3.42	0.907	มาก
4.บริษัทให้ผลตอบแทน เงินเดือนและสวัสดิการที่เป็นธรรม	3.48	0.895	มาก
5.ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีอย่างยุติธรรม	3.67	0.863	มาก
6.ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนขององค์กรอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน	3.47	0.825	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.45</b>	<b>0.739</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย</b>			
7.สถานที่ที่มีการแบ่งพื้นที่การทำงานเป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม	4.02	0.798	มาก
8.มีสถานที่ทำงานที่ความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน	4.16	0.724	มาก
9.มีอุปกรณ์ เครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	4.11	0.743	มาก
10.สถานที่ทำงานมีความสะอาดและถูกสุขลักษณะ	4.22	0.722	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน		
	Mean	S.D.	แปลผล
11.สถานที่ทำงานมีมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสหรือโรคระบาดอย่างเหมาะสม เช่น โรคโควิด-19	4.22	0.713	มากที่สุด
12.บรรยากาศการทำงานในหน่วยงานของท่านส่งผลให้ท่านมีสุขภาพจิตที่ดี	4.07	0.825	มาก
13.เพื่อนร่วมงานของท่านสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเสมอ	4.08	0.840	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.12</b>	<b>0.631</b>	<b>มาก</b>
<u>ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล</u>			
14.บริษัทมีการจัดอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานอยู่เสมอ	3.63	0.839	มาก
15.งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.91	0.679	มาก
16.งานที่ปฏิบัติมีความหลากหลาย ทำให้ท่านมีความรู้ความสามารถมากขึ้น	3.99	0.709	มาก
17.ท่านมีอิสระในการนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.97	0.665	มาก
18.ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	3.99	0.608	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.90</b>	<b>0.567</b>	<b>มาก</b>
<u>ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน</u>			
19.บริษัทมีความมั่นคงและมีความเติบโต	4.22	0.703	มากที่สุด
20.บริษัทเป็นที่รู้จักและมีชื่อเสียงในอุตสาหกรรมเดียวกัน	4.32	0.594	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน		
	Mean	S.D.	แปลผล
21. ท่านปฏิบัติงานโดยไม่ต้องกังวลว่าจะโดนโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ หรือให้ลาออกจากงานด้วยความไม่เป็นธรรม	3.87	0.762	มาก
22. ท่านมีความพึงพอใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	3.99	0.655	มาก
23. บริษัทนี้จะทำให้ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น	3.73	0.827	มาก
24. พนักงานที่มีความสามารถทุกคนมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง	3.89	0.782	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.00</b>	<b>0.570</b>	<b>มาก</b>
<u>ด้านธรรมณูญในองค์กร</u>			
25. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวล่วงในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	3.98	0.737	มาก
26. ท่านคิดว่าบริษัทของท่านมีการบริหารงานที่โปร่งใส มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	3.75	0.861	มาก
27. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน	3.91	0.802	มาก
28. ท่านมีอิสระในการที่จะปฏิเสธงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งท่านคิดว่าไม่เหมาะสมกับความสามารถของท่านหรือเป็นงานที่นอกเหนือขอบเขตความรับผิดชอบ	3.65	0.882	มาก
29. บริษัท ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับความขัดแย้งทางความคิด	3.81	0.748	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน		
	Mean	S.D.	แปลผล
<b>รวม</b>	<b>3.82</b>	<b>0.671</b>	<b>มาก</b>
<u>ด้านการบูรณาการทางสังคม</u>			
30.ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และเป็นกันเอง	4.06	0.735	มาก
31.ท่านสามารถร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.31	0.634	มากที่สุด
32.ท่านได้รับความร่วมมือที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน แผนกอื่น	4.03	0.649	มาก
33.แผนกของท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และร่วมแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.07	0.696	มาก
34.บุคคลากรในบริษัททำงานร่วมกันเป็นทีม โดยไม่มีการแบ่งพรรคพวก	3.77	0.921	มาก
35.หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในหน่วยงาน	3.81	0.932	มาก
36.เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและยอมรับในศักยภาพของกันและกัน	4.01	0.760	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.01</b>	<b>0.590</b>	<b>มาก</b>
<u>ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</u>			
37.ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบเสร็จทันภายในเวลาที่กำหนด	3.99	0.645	มาก
38.ท่านสามารถแบ่งเวลาเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	4.11	0.725	มาก
39.ท่านมักรู้สึกกังวลเกี่ยวกับการทำงาน แม้ว่าท่านจะอยู่ในช่วงพักผ่อนหรือใช้เวลาส่วนตัว	3.37	1.178	ปานกลาง

ตาราง 18 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน		
	Mean	S.D.	แปลผล
40. ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพออย่างน้อย 7-8 ชั่วโมง	3.98	0.798	มาก
41. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมทำให้ท่านมีสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.83	0.849	มาก
42. งานประจำของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว หรือชีวิตส่วนตัวของท่าน	4.00	0.794	มาก
43. ท่านมีเวลาว่างที่จะพบปะสังสรรค์กับคนรัก เพื่อนและญาติ	3.90	0.817	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.88</b>	<b>0.554</b>	<b>มาก</b>
<u>ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม</u>			
44. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านให้ความร่วมมือกับชุมชนในการทำกิจกรรมเพื่อเป็นสาธารณประโยชน์	3.79	0.735	มาก
45. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าขององค์กรของท่านมีการดำเนินการโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสังคม	3.84	0.760	มาก
46. ท่านเห็นด้วยและสนับสนุนนโยบายของบริษัทด้านการช่วยเหลือและพัฒนาสังคม	4.01	0.650	มาก
47. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่บริษัทจัดขึ้น ประโยชน์ของสังคม	3.87	0.726	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.88</b>	<b>0.623</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงใน

งาน ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดังนี้

### **ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม**

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับมาก ได้แก่ ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีอย่างยุติธรรม บริษัทให้ผลตอบแทน เงินเดือนและสวัสดิการที่เป็นธรรม ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนขององค์กรอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน ท่านพึงพอใจกับการปรับเงินเดือนและสวัสดิการที่บริษัทจัดหาให้ เช่น ประกันสังคม ประกันกลุ่ม กองทุน เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 3.48 3.47 และ 3.42ตามลำดับ และมีความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับรายจ่ายของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และ 3.25ตามลำดับ

### **ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย**

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด ได้แก่ สถานที่ทำงานมีความสะอาดและถูกสุขลักษณะ สถานที่ทำงานมีมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสหรือโรคระบาดอย่างเหมาะสม เช่น โรคโควิด-19 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และมีความคิดเห็นระดับมาก คือ มีสถานที่ทำงานที่ความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน มีอุปกรณ์ เครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานของท่านสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเสมอ บรรยากาศการทำงานในหน่วยงานของท่าน ส่งผลให้ท่านมีสุขภาพจิตที่ดีและสถานที่ที่มีการแบ่งพื้นที่การทำงานเป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 4.11 4.08 4.07 และ 4.02ตามลำดับ

### **ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล**

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับมาก ได้แก่ ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น งานที่ปฏิบัติมีความ

หลากหลาย ทำให้ท่านมีความรู้ความสามารถมากขึ้น ท่านมีอิสระในการนำความรู้ ความสามารถ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน และบริษัท มีการจัดอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 3.99 3.97 3.91 และ 3.63ตามลำดับ

### **ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน**

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด ได้แก่ บริษัทเป็นที่รู้จักและมีชื่อเสียงในอุตสาหกรรมเดียวกัน บริษัทมีความมั่นคงและมีความเติบโต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และ 4.22ตามลำดับ และมีความคิดเห็นระดับมาก คือ ท่านมีความพึงพอใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ พนักงานที่มีความสามารถทุกคนมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง ท่านปฏิบัติงานโดยไม่ต้องกังวลว่าจะโดนโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ หรือให้ลาออกจากงานด้วยความไม่เป็นธรรม และบริษัทนี้จะทำให้ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยกับ 3.99 3.89 3.87 และ 3.73ตามลำดับ

### **ด้านธรรมณูญในองค์กร**

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมณูญในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับมาก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงานกับผู้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเป็นธรรม และเท่าเทียมกัน บริษัท ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับความขัดแย้งทางความคิด ท่านคิดว่าบริษัทของท่านมีการบริหารงานที่โปร่งใส มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ท่านมีอิสระในการที่จะปฏิเสธงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งท่านคิดว่าไม่เหมาะสมกับความสามารถของท่านหรือเป็นงานที่นอกเหนือขอบเขตความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 3.91 3.81 3.75 และ 3.65ตามลำดับ

### **ด้านการบูรณาการทางสังคม**

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านสามารถร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และมีความคิดเห็นระดับมาก คือ

แผนกของท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาและเป็นกันเอง ท่านได้รับความร่วมมือที่ดีจากเพื่อนร่วมงานแผนกอื่น เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและยอมรับในศักยภาพของกันและกัน หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในหน่วยงาน และบุคคลากรในบริษัททำงานร่วมกันเป็นทีม โดยไม่มีการแบ่งพรรคพวก มีค่าเฉลี่ยกับ 4.07 4.06 4.03 4.01 3.81 และ 3.77ตามลำดับ

### **ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน**

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับมาก ได้แก่ ท่านสามารถแบ่งเวลาเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม งานประจำของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว หรือชีวิตส่วนตัวของท่าน ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบเสร็จทันภายในเวลาที่กำหนด ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพออย่างน้อย 7-8 ชั่วโมง ท่านมีเวลาว่างที่จะพบปะสังสรรค์กับคนรักเพื่อนและญาติ และปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสม ทำให้ท่านมีสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 4.00 3.99 3.98 3.90 3.88 และ 3.83ตามลำดับ และมีความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ ท่านมักรู้สึกกังวลเกี่ยวกับการทำงาน แม้ว่าท่านจะอยู่ในช่วงพักผ่อนหรือใช้เวลาส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยกับ 3.37

### **ด้านความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์สังคม**

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับมาก ได้แก่ ท่านเห็นด้วยและสนับสนุนนโยบายของบริษัทด้านการช่วยเหลือและพัฒนาสังคม ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่บริษัทจัดขึ้นประโยชน์ของสังคม ท่านรู้สึกว่าคุณค่าขององค์กรของท่านมีการดำเนินการโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสังคม และท่านคิดว่าองค์กรของท่านให้ความร่วมมือกับชุมชนในการทำกิจกรรมเพื่อเป็นสาธารณประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 3.87 3.84 และ 3.79ตามลำดับ

**ตอนที่ 4** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่วัดเกี่ยวกับความภาคภูมิใจของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรม ด้านจิตใจ ด้านความคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน นำเสนอในรูปแบบการค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความภักดีจำแนกเป็นรายด้าน

ความภักดี	ระดับความภักดี		
	Mean	S.D.	แปลผล
ด้านพฤติกรรม	4.07	0.496	มาก
ด้านจิตใจ	3.90	0.627	มาก
ด้านความคงอยู่	3.78	0.630	มาก
ด้านบรรทัดฐาน	3.84	0.556	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.90</b>	<b>0.515</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความภักดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านพฤติกรรม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความภักดีในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมาคือ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านความคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 3.84 และ 3.78ตามลำดับ

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความภักดีจำแนกเป็นรายข้อ

ความภักดี	ระดับความภักดี		
	Mean	S.D.	แปลผล
<b>ด้านพฤติกรรม</b>			
1. ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง	3.79	0.691	มาก
2. ท่านมักคำนึงถึงการกระทำที่อาจส่งผลกระทบต่อบริษัท	4.07	0.603	มาก
3. หากมีผู้อื่นให้ร้ายและกล่าวหาในสิ่งที่ไม่เป็นความจริงต่อบริษัท ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและแก้ไขให้ถูกต้องทันที	4.02	0.629	มาก
4. ท่านรักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงของบริษัทเสมอ	4.03	0.549	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

ความภักดี	ระดับความภักดี		
	Mean	S.D.	แปลผล
5.ท่านจะไม่นำข้อมูลที่เปิดความลับของบริษัทไปเผยแพร่ให้บุคคลภายนอกได้รับรู้	4.30	0.632	มากที่สุด
6.ท่านยินดีปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	4.22	0.612	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.07</b>	<b>0.496</b>	<b>มาก</b>
<u>ด้านจิตใจ</u>			
7.ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กร	4.00	0.613	มาก
8.งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท่านรักและเต็มใจที่จะปฏิบัติ	4.05	0.638	มาก
9.ท่านรู้สึกว่าคนในบริษัทนี้มีความผูกพันเหมือนคนในครอบครัว	3.87	0.771	มาก
10.ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในบริษัทแห่งนี้	3.90	0.693	มาก
11.ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัทเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่น	3.79	0.813	มาก
12.ท่านรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน	3.76	0.748	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.90</b>	<b>0.627</b>	<b>มาก</b>
<u>ด้านความคงอยู่</u>			
13.บริษัทแห่งนี้ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของท่านดีขึ้น	3.85	0.693	มาก
14.ท่านต้องการที่จะปฏิบัติงานในบริษัทแห่งนี้จนเกษียณอายุ	3.65	0.934	มาก
15.ท่านสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เพื่อการพัฒนาองค์กร	3.99	0.608	มาก
16.ท่านจะปฏิบัติงานที่บริษัทนี้ต่อไปแม้ว่าบริษัทอื่นจะเสนอตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า	3.56	0.923	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

ความภักดี	ระดับความภักดี		
	Mean	S.D.	แปลผล
17. ท่านรู้สึกคุ้มค่าที่จะได้อุทิศตนทำงานให้บริษัท	3.79	0.691	มาก
18. ท่านไม่เคยรู้สึกเสียเวลา เมื่อต้องทุ่มเทให้กับงานมากขึ้น	3.85	0.699	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.78</b>	<b>0.630</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านบรรทัดฐาน</b>			
19. ท่านไม่ลาออกจากบริษัทแห่งนี้เพราะจะหางานใหม่ที่ให้ค่าตอบแทนแบบนี้ยาก	3.52	0.857	มาก
20. ท่านพยายามหาวิธีใหม่ๆ ในการปรับปรุงการทำงานของคุณให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	4.03	0.601	มาก
21. ท่านเต็มใจปฏิบัติงานล่วงเวลาแม้จะได้ค่าตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า	3.71	0.824	มาก
22. เมื่อท่านปฏิบัติงานกับบริษัทนานขึ้น ท่านรู้สึกมีความภักดีต่อบริษัท	3.96	0.664	มาก
23. บางครั้งท่านจะมีปัญหาในการทำงานจนอยากจะลาออก แต่ในความเป็นจริงเป็นเรื่องยากที่จะปฏิบัติ	3.77	0.886	มาก
24. ท่านคิดว่าเมื่อบริษัทแห่งนี้ให้สิ่งดีๆ แก่ท่าน ท่านควรปฏิบัติงานตอบแทนบริษัท	4.06	0.753	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.84</b>	<b>0.556</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความภักดี แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรม ด้านจิตใจ ด้านความคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดังนี้

### ด้านพฤติกรรม

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความภักดีต่อด้านพฤติกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความภักดีที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านจะไม่นำข้อมูลที่เปิดความลับของบริษัทไปเผยแพร่ให้บุคคลภายนอกได้รับรู้ และท่านยินดีปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และ 4.22ตามลำดับ และมีความคิดเห็นระดับมาก คือ ท่านมักคำนึงถึงการกระทำที่อาจส่งผลกระทบต่อบริษัท ท่านรักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงของบริษัทเสมอ หากมีผู้อื่นให้ร้ายและกล่าวหาในสิ่งที่ไม่เป็นความจริงต่อบริษัท ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและแก้ไขให้ถูกต้องทันที ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง มีค่าเฉลี่ยกับ 4.07 4.03 4.02 และ 3.79ตามลำดับ

### ด้านจิตใจ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความภักดีต่อด้านจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความภักดีที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับมาก ได้แก่ งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท่านรักและเต็มใจที่จะปฏิบัติ ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กร ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในบริษัทแห่งนี้ ท่านรู้สึกว่าคนในบริษัทนี้มีความผูกพันเหมือนคนในครอบครัว ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัทเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่น ท่านรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยกับ 4.05 4.00 3.90 3.87 3.79 และ 3.76ตามลำดับ

### ด้านความคงอยู่

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความภักดีต่อด้านความคงอยู่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความภักดีที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับมาก ได้แก่ ท่านสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เพื่อการพัฒนาองค์กร ท่านไม่เคยรู้สึกเสียเวลา เมื่อต้องทุ่มเทให้กับงานมากขึ้น บริษัทแห่งนี้ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของท่านดีขึ้น ท่านรู้สึกคุ้มค่าที่จะได้อุทิศตนทำงานให้บริษัท ท่านต้องการที่จะปฏิบัติงานในบริษัทแห่งนี้จนเกษียณอายุ และท่านจะปฏิบัติงานที่บริษัทนี้ต่อไปแม้ว่าบริษัทอื่นจะเสนอตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า มีค่าเฉลี่ยกับ 3.99 3.85 3.85 3.79 3.65 และ 3.56ตามลำดับ

### ด้านบรรทัดฐาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความภักดีต่อด้านบรรทัดฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความภักดีที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับมาก ได้แก่ ท่านคิดว่าเมื่อบริษัทแห่งนี้ให้สิ่งดีๆ แก่ท่าน ท่านควร

ปฏิบัติงานตอบแทนบริษัท ท่านพยายามหาวิธีใหม่ๆ ในการปรับปรุงการทำงานของตนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ เมื่อท่านปฏิบัติงานกับบริษัทนานขึ้น ท่านรู้สึกมีความภาคภูมิใจต่อบริษัท บางครั้งท่านจะมีปัญหาในการทำงานจนอยากจะลาออก แต่ในความเป็นจริงเป็นเรื่องยากที่จะปฏิบัติ ท่านเต็มใจปฏิบัติงานล่วงเวลาแม้จะได้ค่าตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า และท่านไม่ลาออกจากบริษัทแห่งนี้เพราะจะหางานใหม่ที่ให้ค่าตอบแทนแบบนี้ยาก มีค่าเฉลี่ยกับ 4.06 4.03 3.96 3.77 3.71 และ 3.52ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานข้อที่ 1** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานและแผนกที่สังกัดที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) โดยพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การศึกษา อายุงาน และแผนกที่สังกัด

ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านธรรมณูญในองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม

มีผลการทดสอบดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 1.1** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$ : พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม โดยใช้ค่าสถิติ Independent t-test โดยมีค่าระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังต่อไปนี้

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

$H_0$ : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 21 การทดสอบค่าความแปรปรวนของเพศกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4.753	0.031
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.881	0.051
ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	0.062	0.804
ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	1.188	0.277
ด้านธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กร	4.144	0.044
ด้านการบูรณาการทางสังคม	2.432	0.121
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	0.566	0.453
ด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์สังคม	0.878	0.350
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม</b>	<b>0.008</b>	<b>0.928</b>

จากตาราง 21 ผลการทดสอบความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านเพศ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์สังคม ด้าน

โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านสภาพแวดล้อมที่ ถูกลักษณะและปลอดภัย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.928 0.804 0.453 0.350 0.277 0.121 และ 0.051 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบค่า t-test กรณี Equal variances assumed สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมาภิบาลในองค์กร และด้านค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.044 และ 0.031ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่าความแปรปรวนของแต่ละ กลุ่มแตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบค่า t-test กรณี Equal variances not assumed

ตาราง 22 การทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Equal variances assumed

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพศ	t-test for Equality of Means				
		Mean	S.D.	t	df	Sig.
ด้านโอกาสในการพัฒนาชีวิต ความสามารถของบุคคล	ชาย	3.97	0.556	1.315	148	0.191
	หญิง	3.85	0.573			
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน	ชาย	3.97	0.482	1.696	148	0.092
	หญิง	3.82	0.595			
ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ สังคม	ชาย	3.98	0.604	1.646	148	0.102
	หญิง	3.81	0.631			
ด้านโอกาสในความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน	ชาย	4.06	0.493	0.975	148	0.331
	หญิง	3.96	0.620			
ด้านการบูรณาการทางสังคม	ชาย	4.14	0.638	2.351	148	0.020
	หญิง	3.91	0.537			

ตาราง 22 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพศ	t-test for Equality of Means				
		Mean	S.D.	t	df	Sig.
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้อง	ชาย	4.28	0.690	2.596	148	0.010
ลักษณะและปลอดภัย	หญิง	4.01	0.562			
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงาน</b>	ชาย	3.99	0.467	2.285	148	0.024
<b>โดยรวม</b>	หญิง	3.81	0.484			

จากตาราง 22 การทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.024 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 เท่ากับ คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.191 ซึ่งมากกว่า 0.05 เท่ากับ คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.092 ซึ่งมากกว่า 0.05 เท่ากับ คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.102 ซึ่งมากกว่า 0.05 เท่ากับ คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.331 ซึ่งมากกว่า 0.05 เท่ากับ คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการบูรณาการทางสังคม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 เท่ากับ คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 เท่ากับ คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 23 การทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Equal variances not assumed

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพศ	t-test for Equality of Means				
		Mean	S.D.	t	df	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ชาย	3.53	0.672	1.177	143.686	0.241
	หญิง	3.39	0.782			
ด้านธรรมณูญในองค์กร	ชาย	3.98	0.583	2.572	145.627	0.011
	หญิง	3.71	0.710			

จากตาราง 23 การทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.241 ซึ่งมากกว่า 0.05 เท่ากับ คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านธรรมณูญในองค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 เท่ากับ คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านธรรมณูญในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 1.2** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง  
ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ต่อเมื่อ ค่า Sig. ที่ค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 24 การทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.867	4	145	0.025
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	1.293	4	145	0.275
ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	0.994	4	145	0.413
ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	2.725	4	145	0.032
ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร	2.282	4	145	0.063
ด้านการบูรณาการทางสังคม	1.71	4	145	0.151

ตาราง 24 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	0.326	4	145	0.86
ด้านความเกี่ยวข้องของสัมพันธสังคม	2.348	4	145	0.057
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม</b>	1.225	4	145	0.303

จากตาราง 24 ผลการทดสอบความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านอายุ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร และด้านความเกี่ยวข้องของสัมพันธสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.303 0.860 0.413 0.275 0.151 0.063 และ 0.057ตามลำดับ คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานและด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.032 และ 0.025ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 25 การทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน  
เอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.717	4	0.179	0.578	0.679
	ภายในกลุ่ม	45.014	145	0.31		
	รวม	45.731	149			
ด้านโอกาสในการพัฒนาชีวิต ความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.139	4	0.285	0.881	0.477
	ภายในกลุ่ม	46.841	145	0.323		
	รวม	47.98	149			
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกรบกวน ลักษณะและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	1.866	4	0.467	1.179	0.323
	ภายในกลุ่ม	57.411	145	0.396		
	รวม	59.277	149			
ด้านการบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.828	4	0.457	1.326	0.263
	ภายในกลุ่ม	49.995	145	0.345		
	รวม	51.823	149			
ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.839	4	0.71	1.601	0.177
	ภายในกลุ่ม	64.261	145	0.443		
	รวม	67.1	149			
ด้านความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์ สังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.789	4	0.197	0.501	0.735
	ภายในกลุ่ม	57.053	145	0.393		
	รวม	57.842	149			
คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.883	4	0.221	0.942	0.441
	ภายในกลุ่ม	33.969	145	0.234		
	รวม	34.852	149			

จากตาราง 25 การทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
 ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.441 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.679 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.477 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.323 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการบูรณาการทางสังคม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.263 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านธรรมเนียมในองค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.177 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านการเกี่ยวข้องของสัมพันธ์สังคมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์สังคม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.735 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านการเกี่ยวข้องของสัมพันธ์สังคมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 26 การทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	Brown-Forsythe	1.238	4	25.324	0.320
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	Brown-Forsythe	0.487	4	12.838	0.746

จากตาราง 26 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.320 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านการโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.746 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 1.3** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ต่อเมื่อ ค่า Sig. ที่ค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 27 การทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.3	2	147	0.741
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	0.943	2	147	0.392
ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	0.955	2	147	0.387
ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	0.38	2	147	0.684
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	0.969	2	147	0.382
ด้านการบูรณาการทางสังคม	0.486	2	147	0.616
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	4.534	2	147	0.012
ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม	1.736	2	147	0.180
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม</b>	0.502	2	147	0.606

จากตาราง 27 ผลการทดสอบความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสถานภาพพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านธรรมเนียมในองค์กร และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.606 0.741 0.684 0.616 0.392 0.387 0.382 และ 0.180 ตามลำดับ คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 28 การทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.599	2	0.8	1.474	0.232
	ภายในกลุ่ม	79.742	147	0.542		
	รวม	81.341	149			
ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.036	2	0.018	0.055	0.946
	ภายในกลุ่ม	48.352	147	0.329		
	รวม	48.388	149			
ด้านการบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.411	2	0.205	0.587	0.557
	ภายในกลุ่ม	51.412	147	0.35		
	รวม	51.823	149			
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	0.406	2	0.203	0.507	0.604
	ภายในกลุ่ม	58.872	147	0.4		
	รวม	59.277	149			
ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.578	2	0.289	0.896	0.410
	ภายในกลุ่ม	47.402	147	0.322		
	รวม	47.98	149			
ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.077	2	0.539	1.2	0.304
	ภายในกลุ่ม	66.023	147	0.449		
	รวม	67.1	149			

ตาราง 28 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเกี่ยวข้องของสัมพันธสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.517	2	0.758	1.979	0.142
	ภายในกลุ่ม	56.326	147	0.383		
	รวม	57.842	149			
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.328	2	0.164	0.699	0.499
	ภายในกลุ่ม	34.524	147	0.235		
	รวม	34.852	149			

จากตาราง 28 การทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.499 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.232 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.946 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพ

แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการบูรณาการทางสังคม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.557 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.604 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.401 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านธรรมเนียมในองค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.304 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านธรรมเนียมในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.142 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สำหรับผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า มีค่าความแปรปรวนเท่ากับ 0 หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของแต่ละสถานภาพมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 1.4** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ต่อเมื่อ ค่า Sig. ที่ค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 29 การทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.464	4	145	0.762
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	0.429	4	145	0.788
ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	1.461	4	145	0.217
ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	0.556	4	145	0.695
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	0.143	4	145	0.966
ด้านการบูรณาการทางสังคม	0.124	4	145	0.974
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	1.711	4	145	0.151
ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม	1.291	4	145	0.276
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม</b>	0.487	4	145	0.746

จากตาราง 29 ผลการทดสอบความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.746 0.974 0.966 0.788 0.762 0.695 0.276 0.217 และ 0.151 ตามลำดับ คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ตาราง 30 การทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.708	4	0.177	0.502	0.734
	ภายในกลุ่ม	51.115	145	0.353		
	รวม	51.823	149			
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.529	4	0.382	0.845	0.499
	ภายในกลุ่ม	65.571	145	0.452		
	รวม	67.1	149			
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	1.316	4	0.329	0.823	0.513
	ภายในกลุ่ม	57.962	145	0.4		
	รวม	59.277	149			
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.968	4	0.992	1.859	0.121
	ภายในกลุ่ม	77.373	145	0.534		
	รวม	81.341	149			
ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.165	4	0.791	2.537	0.043
	ภายในกลุ่ม	45.223	145	0.312		
	รวม	48.388	149			
ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.344	4	0.336	0.863	0.488
	ภายในกลุ่ม	56.498	145	0.39		
	รวม	57.842	149			

ตาราง 30 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านโอกาสในการพัฒนาชีวิต ความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.572	4	0.393	1.228	0.301
	ภายในกลุ่ม	46.408	145	0.32		
	รวม	47.98	149			
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.356	4	0.339	1.108	0.355
	ภายในกลุ่ม	44.375	145	0.306		
	รวม	45.731	149			
คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.684	4	0.171	0.726	0.576
	ภายในกลุ่ม	34.168	145	0.236		
	รวม	34.852	149			

จากตาราง 30 การทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.576 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการบูรณาการทางสังคม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.734 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านการบูรณาการทางสังคมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านธรรมณูญีในองค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.499 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านธรรมณูญีในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.513 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.121 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.488 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.301 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.355 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า

พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.043 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 เท่ากับ คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้สถิติ LSD

ตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โดยใช้สถิติ LSD

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Mean	15,000 - 20,999 บาท	21,000 - 27,999 บาท	28,000 - 33,999 บาท	34,000 - 39,999 บาท	มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป
		Mean	3.86	4.03	4.24	4.22
15,000 - 20,999 บาท	3.86	-	-0.168 (0.140)	-0.380* (0.022)	-0.358 (0.060)	-0.301* (0.033)
21,000 - 27,999 บาท	4.03		-	-0.212 (0.227)	-0.190 (0.339)	-0.132 (0.385)
28,000 - 33,999 บาท	4.24			-	0.021 (0.926)	0.079 (0.681)
34,000 - 39,999 บาท	4.22				-	0.058 (0.788)
มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	4.16					-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โดยใช้สถิติ LSD พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,999 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 28,000 - 33,999 บาท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.022 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,999 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 28,000 - 33,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,999 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 28,000 - 33,999 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.380

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,999 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.033 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,999 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,999 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.301

**สมมติฐานข้อที่ 1.5** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่าง

คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ต่อเมื่อ ค่า Sig. ที่ค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 32 การทดสอบค่าความแปรปรวนของการศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.136	2	147	0.046
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	0.879	2	147	0.417
ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	2.471	2	147	0.088
ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.475	2	147	0.034
ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร	1.794	2	147	0.170
ด้านการบูรณาการทางสังคม	0.633	2	147	0.532
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	5.398	2	147	0.005
ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม	1.282	2	147	0.281
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม</b>	<b>2.159</b>	<b>2</b>	<b>147</b>	<b>0.119</b>

จากตาราง 32 ผลการทดสอบความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการศึกษา

พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.119 0.532 0.417 0.281 0.170 และ 0.088ตามลำดับ คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.046 0.034 และ 0.005ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 33 การทดสอบค่าความแปรปรวนของการศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน					
		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.799	2	0.399	1.151	0.319
	ภายในกลุ่ม	51.024	147	0.347		
	รวม	51.823	149			
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	2.124	2	1.062	2.731	0.068
	ภายในกลุ่ม	57.154	147	0.389		
	รวม	59.277	149			
ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.323	2	0.661	1.72	0.183
	ภายในกลุ่ม	56.519	147	0.384		
	รวม	57.842	149			

ตาราง 33 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.926	2	0.463	1.029	0.360
	ภายในกลุ่ม	66.174	147	0.45		
	รวม	67.1	149			
ด้านโอกาสในการพัฒนาชีวิต ความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.213	2	0.106	0.327	0.722
	ภายในกลุ่ม	47.767	147	0.325		
	รวม	47.98	149			
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม</b>	ระหว่างกลุ่ม	0.977	2	0.489	2.12	0.124
	ภายในกลุ่ม	33.875	147	0.23		
	รวม	34.852	149			

จากตาราง 33 การทดสอบค่าความแปรปรวนของการศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.124 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการบูรณาการทางสังคม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.319 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.068 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.183 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านธรรมณูญในองค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.360 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านธรรมณูญในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.722 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 34 การทดสอบค่าความแปรปรวนของการศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	Brown-Forsythe	1.161	2	38.923	0.324
ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	Brown-Forsythe	0.726	2	22.414	0.495
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	Brown-Forsythe	3.654	2	80.228	0.030

จากตาราง 34 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.324 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.495 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.030 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 เท่ากับ คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ

ทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้สถิติ Dunnett T3

ตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างการศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยใช้สถิติ Dunnett T3

การศึกษา	Mean	ต่ำกว่าระดับ ปริญญาตรี	ระดับปริญญาตรี	สูงกว่าระดับ ปริญญาตรี
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	4.07	-	0.176 (0.172)	0.327* (0.048)
ระดับปริญญาตรี	3.96		-	0.151 (0.620)
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	3.85			-

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างการศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยใช้สถิติ LSD พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.048 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุระหว่างชีวิต แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุระหว่างชีวิตมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสูงกว่าระดับปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.327

**สมมติฐานข้อที่ 1.6** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ต่อเมื่อ ค่า Sig. ที่ค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 36 การทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	1.205	4	145	0.311
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	0.694	4	145	0.597
ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	0.562	4	145	0.691
ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	0.419	4	145	0.795
ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร	0.886	4	145	0.474
ด้านการบูรณาการทางสังคม	0.911	4	145	0.460
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	1.678	4	145	0.158

ตาราง 36 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธสังคม	0.802	4	145	0.526
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม</b>	1.643	4	145	0.167

จากตาราง 36 ผลการทดสอบความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านอายุงานพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธสังคม ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.167 0.795 0.691 0.597 0.526 0.474 0.460 0.311 และ 0.158 ตามลำดับ คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ตาราง 37 การทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน  
เอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความ	SS	df	MS	F	Sig.
	แปรปรวน					
ด้านโอกาสในความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.725	4	0.431	1.34	0.258
	ภายในกลุ่ม	46.663	145	0.322		
	รวม	48.388	149			
ด้านโอกาสในการพัฒนาชีวิต ความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.36	4	0.09	0.274	0.894
	ภายในกลุ่ม	47.62	145	0.328		
	รวม	47.98	149			
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้อง ลักษณะและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	2.182	4	0.546	1.386	0.242
	ภายในกลุ่ม	57.095	145	0.394		
	รวม	59.277	149			
ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ สังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.741	4	0.185	0.47	0.758
	ภายในกลุ่ม	57.101	145	0.394		
	รวม	57.842	149			
ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.789	4	0.197	0.431	0.786
	ภายในกลุ่ม	66.311	145	0.457		
	รวม	67.1	149			
ด้านการบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.188	4	0.047	0.132	0.970
	ภายในกลุ่ม	51.635	145	0.356		
	รวม	51.823	149			

ตาราง 37 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.592	4	0.398	0.724
	ภายในกลุ่ม	79.749	145	0.55		
	รวม	81.341	149			
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.138	4	0.534	1.778	0.136
	ภายในกลุ่ม	43.593	145	0.301		
	รวม	45.731	149			
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.35	4	0.088	0.368	0.831
	ภายในกลุ่ม	34.502	145	0.238		
	รวม	34.852	149			

จากตาราง 37 การทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.831 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.258 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.894 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.242 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเกี่ยวข้องของสัมพันธสังคม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.758 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องของสัมพันธสังคมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านธรรมณูญในองค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.786 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมณูญในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการบูรณาการทางสังคม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.970 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.577 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงาน

แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.136 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 1.7** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ต่อเมื่อ ค่า Sig. ที่ค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 38 การทดสอบค่าความแปรปรวนของแผนกที่สังกัดกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	1.995	12	137	0.029
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	0.87	12	137	0.579
ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	0.553	12	137	0.876
ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	1.07	12	137	0.390
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	1.145	12	137	0.330
ด้านการบูรณาการทางสังคม	0.939	12	137	0.511
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	1.922	12	137	0.037
ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม	0.767	12	137	0.683
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม</b>	<b>0.474</b>	<b>12</b>	<b>137</b>	<b>0.927</b>

จากตาราง 38 ผลการทดสอบความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านแผนกที่สังกัด พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านธรรมเนียมในองค์กรมีค่า Sig. เท่ากับ 0.927 0.876 0.683 0.579 0.511 0.390 และ 0.330 ตามลำดับ คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.037 และ 0.029 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 39 การทดสอบค่าความแปรปรวนของแผนกที่สังกัดกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านโอกาสในการพัฒนาชีวิต ความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	5.038	12	0.42	1.339	0.203
	ภายในกลุ่ม	42.942	137	0.313		
	รวม	47.98	149			
ด้านความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์ สังคม	ระหว่างกลุ่ม	3.869	12	0.322	0.818	0.631
	ภายในกลุ่ม	53.973	137	0.394		
	รวม	57.842	149			
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูก ลักษณะและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	7.208	12	0.601	1.58	0.104
	ภายในกลุ่ม	52.07	137	0.38		
	รวม	59.277	149			
ด้านการบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	4.692	12	0.391	1.137	0.336
	ภายในกลุ่ม	47.131	137	0.344		
	รวม	51.823	149			
ด้านโอกาสในความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.728	12	0.394	1.236	0.265
	ภายในกลุ่ม	43.66	137	0.319		
	รวม	48.388	149			
ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.515	12	0.543	1.228	0.270
	ภายในกลุ่ม	60.585	137	0.442		
	รวม	67.1	149			

ตาราง 39 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.363	12	0.197	0.83	0.619
โดยรวม	ภายในกลุ่ม	32.489	137	0.237		
	รวม	34.852	149			

จากตาราง 39 การทดสอบค่าความแปรปรวนของแผนกที่สังกัดกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.619 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.203 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.631 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.104 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า

พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการบูรณาการทางสังคม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.336 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางการบูรณาการทางสังคมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.265 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านธรรมเนียมในองค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.270 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านธรรมเนียมในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 40 การทดสอบค่าความแปรปรวนของแผนกที่สังกัดกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	Brown-Forsythe	1.341	12	63.13	0.219
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	Brown-Forsythe	1.069	12	61.121	0.401

จากตาราง 40 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของแผนกที่สังกัดกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ด้านความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.219 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.401 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 2** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุงานและแผนกที่สังกัดที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-way Analysis of Variance (One-Way Anova) โดยพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การศึกษา อายุงาน และแผนกที่สังกัด

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร

มีผลการทดสอบดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 2.1** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$ : พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม โดยใช้ค่าสถิติ Independent t-test โดยมีค่าระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังต่อไปนี้

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

$H_0$ : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 41 การทดสอบค่าความแปรปรวนของเพศกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	0.805	0.371
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	2.42	0.122
ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร	1.381	0.242
<b>ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม</b>	<b>0.088</b>	<b>0.767</b>

จากตาราง 41 ผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านเพศ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม

องค์กร ความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.767 0.371 0.242 และ 0.122ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้การทำสอบค่า t-test กรณี Equal variances assumed

ตาราง 42 การทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Equal variances assumed

ความผูกพัน	เพศ	t-test for Equality of Means				
		Mean	S.D.	t	df	Sig.
ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	ชาย	4.19	0.501	2.482	148	0.014
	หญิง	3.99	0.461			
ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร	ชาย	4.07	0.567	2.168	148	0.032
	หญิง	3.84	0.679			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	ชาย	4.22	0.511	-0.576	148	0.566
	หญิง	4.27	0.410			
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ชาย	4.16	0.454	1.722	148	0.087
	หญิง	4.03	0.439			

จากตาราง 42 การทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.087 ซึ่งมากกว่า 0.05 เท่ากับ คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 เท่ากับ คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.032 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 เท่ากับ คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.566 ซึ่งมากกว่า 0.05 เท่ากับ คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 2.2** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันให้ทดสอบ

ความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ต่อเมื่อ ค่า Sig. ที่ค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 43 การทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	0.123	4	145	0.974
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	1	4	145	0.410
ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร	1.938	4	145	0.107
<b>ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม</b>	<b>0.171</b>	<b>4</b>	<b>145</b>	<b>0.953</b>

จากตาราง 43 ผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านอายุ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.953 0.974 0.410 และ 0.107 ตามลำดับ คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่าง จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ตาราง 44 การทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.43	4	0.107	0.448	0.774
	ภายในกลุ่ม	34.772	145	0.24		
	รวม	35.202	149			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.611	4	0.153	0.736	0.569
	ภายในกลุ่ม	30.097	145	0.208		
	รวม	30.708	149			
ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.234	4	0.309	0.743	0.564
	ภายในกลุ่ม	60.245	145	0.415		
	รวม	61.48	149			
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.528	4	0.132	0.652	0.626
	ภายในกลุ่ม	29.382	145	0.203		
	รวม	29.911	149			

จากตาราง 44 การทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้

ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.626 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความ

ผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.774 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.569 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.564 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 2.3** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ต่อเมื่อ ค่า Sig. ที่ค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 45 การทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	1.208	2	147	0.302
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	0.269	2	147	0.764
ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร	0.511	2	147	0.601
<b>ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม</b>	<b>0.635</b>	<b>2</b>	<b>147</b>	<b>0.531</b>

จากตาราง 45 ผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสถานภาพพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร ความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.531 0.764 0.601 และ 0.302ตามลำดับ คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ตาราง 46 การทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.507	2	0.253	1.233	0.294
	ภายในกลุ่ม	30.202	147	0.205		
	รวม	30.708	149			
ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.078	2	0.039	0.093	0.911
	ภายในกลุ่ม	61.402	147	0.418		
	รวม	61.48	149			
ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.061	2	0.03	0.127	0.881
	ภายในกลุ่ม	35.141	147	0.239		
	รวม	35.202	149			
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.12	2	0.06	0.295	0.745
	ภายในกลุ่ม	29.791	147	0.203		
	รวม	29.911	149			

จากตาราง 46 การทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้

ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.745 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.294 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.911 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.881 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 2.4** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ต่อเมื่อ ค่า Sig. ที่ค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 47 การทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมองค์กร	0.604	4	145	0.660
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	0.647	4	145	0.630
ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิก องค์กร	1.504	4	145	0.204
<b>ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม</b>	<b>0.915</b>	<b>4</b>	<b>145</b>	<b>0.457</b>

จากตาราง 47 ผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.457 0.660 0.630 และ 0.204ตามลำดับ คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่าง จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ตาราง 48 การทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.393	4	0.348	1.494	0.207
	ภายในกลุ่ม	33.808	145	0.233		
	รวม	35.202	149			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.202	4	0.551	2.801	0.028
	ภายในกลุ่ม	28.506	145	0.197		
	รวม	30.708	149			
ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.218	4	0.304	0.733	0.571
	ภายในกลุ่ม	60.262	145	0.416		
	รวม	61.48	149			
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.31	4	0.327	1.66	0.163
	ภายในกลุ่ม	28.601	145	0.197		
	รวม	29.911	149			

จากตาราง 48 การทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้

ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.163 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.207 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.571 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.028 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้สถิติ LSD

ตาราง 49 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร โดยใช้สถิติ LSD

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Mean	15,000 -	21,000 -	28,000 -	34,000 -	มากกว่า
		20,999	27,999	33,999	39,999	40,000
		บาท	บาท	บาท	บาท	บาทขึ้นไป
	Mean	4.14	4.26	4.36	4.55	4.37
15,000 - 20,999 บาท	4.14	-	-0.119 (0.187)	0.130 (0.097)	-0.411* (0.007)	-0.234* (0.037)
21,000 - 27,999 บาท	4.26		-	-0.098 (0.479)	-0.291 (0.067)	-0.114 (0.345)
28,000 - 33,999 บาท	4.36			-	-0.193 (0.295)	-0.016 (0.918)
34,000 - 39,999 บาท	4.55				-	0.177 (0.301)
มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	4.37					-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 49 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร โดยใช้สถิติ LSD พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,999 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,000 - 39,999 บาท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,999 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,000 - 39,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,999 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,000 - 39,999 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.411

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,999 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.037 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,999 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,999 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.234

**สมมติฐานข้อที่ 2.5** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ต่อเมื่อ ค่า Sig. ที่ค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 50 การทดสอบค่าความแปรปรวนของการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมองค์กร	1.942	2	147	0.147
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	0.491	2	147	0.613
ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิก องค์กร	5.519	2	147	0.005
<b>ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม</b>	<b>1.646</b>	<b>2</b>	<b>147</b>	<b>0.196</b>

จากตาราง 50 ผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.196 0.613 และ 0.147 ตามลำดับ คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% สำหรับด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 51 การทดสอบค่าความแปรปรวนของการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.493	2	0.246	1.043	0.355
	ภายในกลุ่ม	34.709	147	0.236		
	รวม	35.202	149			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.641	2	0.321	1.567	0.212
	ภายในกลุ่ม	30.067	147	0.205		
	รวม	30.708	149			
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.343	2	0.171	0.852	0.429
	ภายในกลุ่ม	29.568	147	0.201		
	รวม	29.911	149			

จากตาราง 51 การทดสอบค่าความแปรปรวนของการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้

ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.429 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.355 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและ

ค่านิยมองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.212 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 52 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร	Brown-Forsythe	1.127	2	25.527	0.340

จากตาราง 52 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.340 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 2.6** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ต่อเมื่อ ค่า Sig. ที่ค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 53 การทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมองค์กร	0.452	4	145	0.771
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	0.857	4	145	0.491
ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิก องค์กร	0.37	4	145	0.830
<b>ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม</b>	<b>1.044</b>	<b>4</b>	<b>145</b>	<b>0.387</b>

จากตาราง 50 ผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านอายุงานพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.387 0.830 0.771 และ 0.491 ตามลำดับ คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ตาราง 54 การทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.592	4	0.648	1.596	0.179
	ภายในกลุ่ม	58.887	145	0.406		
	รวม	61.48	149			
ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.115	4	0.029	0.119	0.976
	ภายในกลุ่ม	35.087	145	0.242		
	รวม	35.202	149			
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.849	4	0.212	1.031	0.394
	ภายในกลุ่ม	29.859	145	0.206		
	รวม	30.708	149			
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.649	4	0.162	0.804	0.525
	ภายในกลุ่ม	29.262	145	0.202		
	รวม	29.911	149			

จากตาราง 54 การทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้

ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.525 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.179 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.976 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.394 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 2.7** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ต่อเมื่อ ค่า Sig. ที่ค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 55 การทดสอบค่าความแปรปรวนของแผนกที่สังกัดกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมองค์กร	1.462	12	137	0.146
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	0.901	12	137	0.548
ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิก องค์กร	0.913	12	137	0.536
<b>ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม</b>	<b>1.113</b>	<b>12</b>	<b>137</b>	<b>0.354</b>

จากตาราง 55 ผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านแผนกที่สังกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.354 0.548 0.536 และ 0.146ตามลำดับ คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ตาราง 56 การทดสอบค่าความแปรปรวนของการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.473	12	0.289	1.456	0.148
	ภายในกลุ่ม	27.236	137	0.199		
	รวม	30.708	149			
ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.78	12	0.482	1.185	0.300
	ภายในกลุ่ม	55.699	137	0.407		
	รวม	61.48	149			
ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.699	12	0.142	0.579	0.856
	ภายในกลุ่ม	33.503	137	0.245		
	รวม	35.202	149			
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.718	12	0.143	0.695	0.754
	ภายในกลุ่ม	28.193	137	0.206		
	รวม	29.911	149			

จากตาราง 56 การทดสอบค่าความแปรปรวนของแผนกที่สังกัดกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้

ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.754 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.148 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.300 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.856 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 3** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุงานและแผนกที่สังกัดที่แตกต่างกันมีความภักดีแตกต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-way Analysis of Variance (One-Way Anova) โดยพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีความ ทัศนคติแตกต่างกัน

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน การศึกษา อายุงาน และแผนกที่สังกัด

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความภักดี ประกอบด้วย ด้านพฤติกรรม ด้านจิตใจ ด้านความคง อยู่ และด้านบรรทัดฐาน

มีผลการทดสอบดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 3.1** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกันมีความภักดีแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$ : พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขต กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกันมีความภักดีไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขต กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกันมีความภักดีแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของ ประชากร 2 กลุ่ม โดยใช้ค่าสถิติ Independent t-test โดยมีค่าระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธ สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบ สมมติฐานแสดงดังต่อไปนี้

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

$H_0$ : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 57 การทดสอบค่าความแปรปรวนของเพศกับความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัด  
จำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความภักดี	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ด้านพฤติกรรม	3.300	0.071
ด้านจิตใจ	1.717	0.192
ด้านความคงอยู่	8.081	0.005
ด้านบรรทัดฐาน	0.247	0.620
<b>ความภักดีโดยรวม</b>	<b>0.088</b>	<b>0.767</b>

จากตาราง 57 ผลการทดสอบความแปรปรวนของภักดีต่อองค์กรของพนักงาน  
เอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านเพศ พบว่า ความ  
ภักดีโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรม มีค่า Sig. เท่ากับ  
0.767 0.620

0.192 และ 0.071 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ )  
และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบ  
ค่า t-test กรณี Equal variances assumed สำหรับความภักดีด้านด้านความคงอยู่ พบว่า มีค่า  
Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง  
( $H_1$ ) แสดงว่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบค่า t-test กรณี Equal  
variances not assumed

ตาราง 58 การทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัด  
จำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Equal variances assumed

ความภักดี	เพศ	t-test for Equality of Means				
		Mean	S.D.	t	df	Sig.
ด้านบรรทัดฐาน	ชาย	3.94	0.545	1.873	148	0.063
	หญิง	3.77	0.556			

ตาราง 58 (ต่อ)

ความภักดี	เพศ	t-test for Equality of Means				
		Mean	S.D.	t	df	Sig.
ด้านจิตใจ	ชาย	4.02	0.580	2.159	148	0.032
	หญิง	3.80	0.646			
ด้านพฤติกรรม	ชาย	4.10	0.575	0.649	148	0.517
	หญิง	4.05	0.431			
ความภักดีโดยรวม	ชาย	3.99	0.497	1.932	148	0.055
	หญิง	3.83	0.520			

จากตาราง 58 การทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

ด้านความภักดีโดยรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.055 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 เท่ากับ คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความภักดีโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.063 ซึ่งมากกว่า 0.05 เท่ากับ คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความภักดีทางด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านจิตใจ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.032 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 เท่ากับ คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความภักดีทางด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านพฤติกรรม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.517 ซึ่งมากกว่า 0.05 เท่ากับ คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความภักดีทางด้านพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 59 การทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Equal variances not assumed

ความภักดี	เพศ	t-test for Equality of Means				
		Mean	S.D.	t	Mean	Sig.
ด้านความคงอยู่	ชาย	3.90	0.520	2.094	147.729	0.038
	หญิง	3.70	0.689			

จากตาราง 59 การทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

ด้านความคงอยู่ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.038 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 เท่ากับ คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความภักดีทางด้านความคงอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 3.2** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกันมีความภักดีแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกันมีความภักดีไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกันมีความภักดีแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ต่อเมื่อ ค่า Sig. ที่ค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 60 การทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความภักดี	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านพฤติกรรม	1.273	4	145	0.283
ด้านจิตใจ	0.557	4	145	0.694
ด้านความคงอยู่	1.079	4	145	0.369
ด้านบรรทัดฐาน	0.574	4	145	0.682
<b>ความภักดีโดยรวม</b>	<b>0.830</b>	<b>4</b>	<b>145</b>	<b>0.508</b>

จากตาราง 60 ผลการทดสอบความแปรปรวนของความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านอายุ พบว่า ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน ด้านความคงอยู่ และด้านพฤติกรรม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.508 0.694 0.682 0.369 และ 0.283ตามลำดับ คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ )

หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ตาราง 61 การทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้

ความภักดี	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.97	4	0.493	1.263	0.287
	ภายในกลุ่ม	56.56	145	0.39		
	รวม	58.53	149			
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	0.66	4	0.165	0.526	0.717
	ภายในกลุ่ม	45.445	145	0.313		
	รวม	46.104	149			
ด้านความคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	3.127	4	0.782	2.023	0.094
	ภายในกลุ่ม	56.037	145	0.386		
	รวม	59.164	149			
ด้านพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.792	4	0.198	0.801	0.526
	ภายในกลุ่ม	35.842	145	0.247		
	รวม	36.634	149			
<b>ความภักดีโดยรวม</b>	ระหว่างกลุ่ม	1.121	4	0.28	1.059	0.379
	ภายในกลุ่ม	38.381	145	0.265		
	รวม	39.502	149			

จากตาราง 61 การทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้

ด้านความภักดีโดยรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.379 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความภักดีโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านจิตใจ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.287 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความภักดีทางด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.717 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความภักดีทางด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความคงอยู่ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.094 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความภักดีทางด้านความคงอยู่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านพฤติกรรม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.526 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความภักดีทางด้านพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 3.3** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความภักดีแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความภักดีไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความภักดีแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ต่อเมื่อ ค่า Sig. ที่ค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 62 การทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพกับความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความภักดี	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านพฤติกรรม	0.676	2	147	0.510
ด้านจิตใจ	1.684	2	147	0.189
ด้านความคงอยู่	1.167	2	147	0.314
ด้านบรรทัดฐาน	0.053	2	147	0.949
<b>ความภักดีโดยรวม</b>	<b>1.208</b>	<b>2</b>	<b>147</b>	<b>0.302</b>

จากตาราง 62 ผลการทดสอบความแปรปรวนของความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสถานภาพ พบว่า ด้านบรรทัดฐาน ด้านพฤติกรรม ด้านความคงอยู่ และด้านจิตใจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.302 0.949 0.510

0.314 และ 0.189ตามลำดับ คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ตาราง 63 การทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพกับความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้

ความภักดี	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	0.055	2	0.027	0.088	0.916
	ภายในกลุ่ม	46.05	147	0.313		
	รวม	46.104	149			
"ด้านพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.036	2	0.018	0.072	0.930
	ภายในกลุ่ม	36.598	147	0.249		
	รวม	36.634	149			
ด้านความคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	1.452	2	0.726	1.849	0.161
	ภายในกลุ่ม	57.712	147	0.393		
	รวม	59.164	149			
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.072	2	0.036	0.09	0.914
	ภายในกลุ่ม	58.459	147	0.398		
	รวม	58.53	149			
ความภักดีโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.108	2	0.054	0.202	0.817
	ภายในกลุ่ม	39.394	147	0.268		
	รวม	39.502	149			

จากตาราง 63 การทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพกับความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้

ด้านความภักดีโดยรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.817 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความภักดีโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.916 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความภักดีทางด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านพฤติกรรม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.930 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความภักดีทางด้านพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความคงอยู่ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.161 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความภักดีทางด้านความคงอยู่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านจิตใจ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.914 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความภักดีทางด้านความคงอยู่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 3.4** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความภักดีแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความปกติไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความปกติแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ต่อเมื่อ ค่า Sig. ที่ค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 64 การทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความปกติของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความปกติ	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านพฤติกรรม	0.752	4	145	0.558
ด้านจิตใจ	1.151	4	145	0.335
ด้านความคงอยู่	0.721	4	145	0.579
ด้านบรรทัดฐาน	0.662	4	145	0.620
<b>ความปกติโดยรวม</b>	<b>1.142</b>	<b>4</b>	<b>145</b>	<b>0.339</b>

จากตาราง 64 ผลการทดสอบความแปรปรวนของความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสถานภาพ พบว่า ด้านบรรทัดฐาน ด้านความคงอยู่ ด้านพฤติกรรม และด้านจิตใจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.339 0.620 0.579 0.558 และ 0.335ตามลำดับ คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ตาราง 65 การทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้

ความภักดี	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	1.870	4	0.467	1.532	0.196
	ภายในกลุ่ม	44.235	145	0.305		
	รวม	46.104	149			
ด้านความคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	2.990	4	0.748	1.930	0.109
	ภายในกลุ่ม	56.174	145	0.387		
	รวม	59.164	149			
ด้านพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.901	4	0.725	3.118	0.017
	ภายในกลุ่ม	33.733	145	0.233		
	รวม	36.634	149			
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.760	4	0.690	1.794	0.133
	ภายในกลุ่ม	55.77	145	0.385		
	รวม	58.53	149			
ความภักดีโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.161	4	0.540	2.098	0.084
	ภายในกลุ่ม	37.341	145	0.258		
	รวม	39.502	149			

จากตาราง 65 การทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความถี่ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้

ด้านความถี่โดยรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.084 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความถี่โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.196 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความถี่ทางด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความคงอยู่ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.109 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความถี่ทางด้านความคงอยู่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านจิตใจ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.133 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความถี่ทางด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านพฤติกรรม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 เท่ากับ คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความถี่ทางด้านพฤติกรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้สถิติ LSD

ตาราง 66 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความภักดีด้านพฤติกรรม โดยใช้สถิติ LSD

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Mean	15,000 - 20,999 บาท	21,000 - 27,999 บาท	28,000 - 33,999 บาท	34,000 - 39,999 บาท	มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป
		3.96	4.08	4.10	4.50	4.18
15,000 - 20,999 บาท	3.96	-	-0.121 (0.220)	-0.133 (0.351)	-0.537* (0.001)	-0.220 (0.070)
21,000 - 27,999 บาท	4.08		-	-0.012 (0.937)	-0.417* (0.016)	-0.099 (0.451)
28,000 - 33,999 บาท	4.10			-	-0.405* (0.045)	-0.087 (0.601)
34,000 - 39,999 บาท	4.50				-	0.317 (0.089)
มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	4.18					-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 66 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความภักดีด้านพฤติกรรมโดยใช้สถิติ LSD พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,999 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,000 - 39,999 บาท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,999 บาท มีความภักดีด้านพฤติกรรมแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,000 - 39,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,999 บาท มีความภักดีด้านพฤติกรรมน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,000 - 39,999 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.537

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 21,000 - 27,999 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,000 - 39,999 บาท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 21,000 - 27,999 บาท มีความภักดีด้านพฤติกรรมแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,000 - 39,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 21,000 - 27,999 บาท มีความภักดีด้านพฤติกรรมน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,000 - 39,999 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.417

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 28,000 - 33,999 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,000 - 39,999 บาท พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.045 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 28,000 - 33,999 บาท มีความภักดีด้านพฤติกรรมแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,000 - 39,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 28,000 - 33,999 บาท มีความภักดีด้านพฤติกรรมน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,000 - 39,999 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.405

**สมมติฐานข้อที่ 3.5** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความภักดีแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความภักดีไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความภักดีแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ต่อเมื่อ ค่า Sig. ที่ค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 67 การทดสอบค่าความแปรปรวนของการศึกษากับความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความภักดี	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านพฤติกรรม	0.007	2	147	0.993
ด้านจิตใจ	3.224	2	147	0.043
ด้านความคงอยู่	3.011	2	147	0.052
ด้านบรรทัดฐาน	1.863	2	147	0.159
<b>ความภักดีโดยรวม</b>	2.697	2	147	0.071

จากตาราง 64 ผลการทดสอบความแปรปรวนของความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการศึกษา พบว่า ด้านพฤติกรรม ด้านบรรทัดฐาน ด้านความคงอยู่ และด้านจิตใจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.993 0.159 และ 0.052 ตามลำดับ คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% สำหรับด้านจิตใจ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.043 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 68 การทดสอบค่าความแปรปรวนของการศึกษากับความภักดีของพนักงานเอกชนของ บริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้

ความภักดี	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.506	2	0.253	1.03	0.359
	ภายในกลุ่ม	36.128	147	0.246		
	รวม	36.634	149			
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	0.346	2	0.173	0.556	0.575
	ภายในกลุ่ม	45.758	147	0.311		
	รวม	46.104	149			
ด้านความคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	0.803	2	0.402	1.011	0.366
	ภายในกลุ่ม	58.361	147	0.397		
	รวม	59.164	149			
ความภักดีโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.364	2	0.182	0.684	0.506
	ภายในกลุ่ม	39.138	147	0.266		
	รวม	39.502	149			

จากตาราง 68 การทดสอบค่าความแปรปรวนของการศึกษากับความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้

ด้านความภักดีโดยรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.506 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความภักดีโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านพฤติกรรม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.359 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความภักดีทางด้านพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.575 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความภักดีทางด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความคงอยู่ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.366 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความภักดีทางด้านความคงอยู่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 69 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการศึกษากับความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านจิตใจ	Brown-Forsythe 0.586	2	21.491	0.565

จากตาราง 69 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการศึกษากับความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ด้านจิตใจ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.565 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความภักดี

ทางด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 3.6** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความภักดีแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความภักดีไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความภักดีแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ต่อเมื่อ ค่า Sig. ที่ค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 70 การทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุงานกับความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความภักดี	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านพฤติกรรม	0.869	4	145	0.484
ด้านจิตใจ	0.195	4	145	0.941

ตาราง 70 (ต่อ)

ความภักดี	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านความคงอยู่	0.759	4	145	0.553
ด้านบรรทัดฐาน	1.343	4	145	0.257
<b>ความภักดีโดยรวม</b>	0.433	4	145	0.785

จากตาราง 70 ผลการทดสอบความแปรปรวนของความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการรายงาน พบว่า ด้านจิตใจ ด้านความคงอยู่ ด้านพฤติกรรม และด้านบรรทัดฐาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.785 0.941 0.553 0.484 และ 0.257ตามลำดับ คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ตาราง 71 การทดสอบค่าความแปรปรวนของรายงานกับความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้

ความภักดี	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.314	4	0.328	0.832	0.507
	ภายในกลุ่ม	57.217	145	0.395		
	รวม	58.53	149			
ด้านความคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	3.3	4	0.825	2.141	0.079
	ภายในกลุ่ม	55.864	145	0.385		
	รวม	59.164	149			

ตาราง 71(ต่อ)

ความภักดี	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.518	4	0.379	1.567	0.186
	ภายในกลุ่ม	35.116	145	0.242		
	รวม	36.634	149			
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	0.702	4	0.175	0.56	0.692
	ภายในกลุ่ม	45.403	145	0.313		
	รวม	46.104	149			
ความภักดีโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.204	4	0.301	1.14	0.340
	ภายในกลุ่ม	38.298	145	0.264		
	รวม	39.502	149			

จากตาราง 71 การทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุงานกับความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้

ด้านความภักดีโดยรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.340 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความภักดีโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านจิตใจ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.507 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความภักดีทางด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความคงอยู่ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.079 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความภักดีทางด้านการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านพฤติกรรม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.186 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความภักดีทางด้านการพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.692 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความภักดีทางด้านการบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 3.7** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกันมีความภักดีแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกันมีความภักดีไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกันมีความภักดีแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันให้ทดสอบ

ความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ต่อเมื่อ ค่า Sig. ที่ค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 72 การทดสอบค่าความแปรปรวนของแผนกที่สังกัดกับความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความภักดี	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านพฤติกรรม	1.199	12	137	0.290
ด้านจิตใจ	0.438	12	137	0.946
ด้านความคงอยู่	1.403	12	137	0.172
ด้านบรรทัดฐาน	0.727	12	137	0.724
<b>ความภักดีโดยรวม</b>	0.905	12	137	0.544

จากตาราง 72 ผลการทดสอบความแปรปรวนของความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านแผนกที่สังกัดพบว่า ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน ด้านพฤติกรรม และด้านความคงอยู่ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.544 0.946 0.724

0.290 และ 0.172ตามลำดับ คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่าง จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ตาราง 73 การทดสอบค่าความแปรปรวนของแผนกที่สังกัดกับความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้

ความภักดี	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	5.528	12	0.461	1.191	0.296
	ภายในกลุ่ม	53.003	137	0.387		
	รวม	58.53	149			
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	3.795	12	0.316	1.024	0.431
	ภายในกลุ่ม	42.31	137	0.309		
	รวม	46.104	149			
ด้านพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.301	12	0.192	0.765	0.685
	ภายในกลุ่ม	34.333	137	0.251		
	รวม	36.634	149			
ด้านความคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	3.953	12	0.329	0.818	0.632
	ภายในกลุ่ม	55.21	137	0.403		
	รวม	59.164	149			
<b>ความภักดีโดยรวม</b>	ระหว่างกลุ่ม	2.639	12	0.22	0.817	0.632
	ภายในกลุ่ม	36.863	137	0.269		
	รวม	39.502	149			

จากตาราง 73 การทดสอบค่าความแปรปรวนของแผนกที่สังกัดกับความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้

ด้านความภักดีโดยรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.632 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของ

บริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความภักดีโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านจิตใจ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.296 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความภักดีทางด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.431 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความภักดีทางด้านบรรทัดฐาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านพฤติกรรม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.685 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความภักดีทางด้านพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความคงอยู่ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.632 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความภักดีทางด้านความคงอยู่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 4** ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient โดยความผูกพันมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาชีวิตความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม

มีผลการทดสอบดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 4.1** ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$ : ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

$H_1$ : ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ถ้ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 74 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	0.549**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	0.213**	0.009	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร	0.638**	0.000	สูง	เดียวกัน
<b>ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม</b>	<b>0.575**</b>	<b>0.000</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>เดียวกัน</b>

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 74 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.575 หมายความว่า

ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.549 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.213 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.638 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 4.2** ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรง ความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมที่ ถูกลักษณะและปลอดภัยของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขต กรุงเทพมหานคร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$ : ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรง ความเป็นสมาชิกองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมที่ ถูกลักษณะและปลอดภัยของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขต กรุงเทพมหานคร

$H_1$ : ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรง ความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมที่ ถูกลักษณะและปลอดภัยของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขต กรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ถ้ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 75 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทางด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่าย เคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	0.466**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	0.133**	0.104	ต่ำมาก	เดียวกัน
ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.450**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
<b>ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม</b>	<b>0.429**</b>	<b>0.000</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>เดียวกัน</b>

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 75 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.429 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.466 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.104 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.450 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 4.3** ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในการ

พัฒนาขีดความสามารถของบุคคลของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง  
ในเขตกรุงเทพมหานคร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$ : ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับ  
เป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรง  
ความเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในการ  
พัฒนาขีดความสามารถของบุคคลของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง  
ในเขตกรุงเทพมหานคร

$H_1$ : ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับ  
เป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรง  
ความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในการ  
พัฒนาขีดความสามารถของบุคคลของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง  
ในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์  
สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัว  
แปรทั้งสองตัว ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ถ้ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  
( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 76 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ทางด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลของพนักงานเอกชนของบริษัทจัด  
จำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ			
	r	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความเชื่อและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมองค์กร	0.508**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	0.367**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน

ตาราง 76 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ			
	r	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.676**	0.000	สูง	เดียวกัน
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	0.631**	0.000	สูง	เดียวกัน

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 75 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.631 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.508 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน

ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.367 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.676 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 4.4** ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานของบุคคลของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$ : ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรง

ความเป็นสมาชิกองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสใน ความก้าวหน้าและมั่นคงในงานของบุคคลของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์ แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

$H_1$ : ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรง ความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสใน ความก้าวหน้าและมั่นคงในงานของบุคคลของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์ แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์ สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัว แปรทั้งสองตัว ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ถ้ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 77 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทางด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานของบุคคลของพนักงานเอกชนของบริษัทจัด จำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน			
	r	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความเชื่อและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมองค์กร	0.601**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	0.372**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความปรารถนาในการดำรงความ เป็นสมาชิกองค์กร	0.707**	0.000	สูง	เดียวกัน
<b>ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม</b>	<b>0.681**</b>	<b>0.000</b>	<b>สูง</b>	<b>เดียวกัน</b>

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 77 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.681 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.601 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพันด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.372 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมี

คุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.707 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 4.5** ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านธรรมณูญในองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$ : ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านธรรมณูญในองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

$H_1$ : ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านธรรมณูญในองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ถ้ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก

( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 78 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านธรรมาภิบาลในองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	0.556**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	0.211**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร	0.596**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
<b>ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม</b>	<b>0.557**</b>	<b>0.000</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>เดียวกัน</b>

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 78 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านธรรมาภิบาลในองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านธรรมาภิบาลในองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.557 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านธรรมาภิบาลเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านธรรมณูญในองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.556 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านธรรมณูญในองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านธรรมณูญในองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.211 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านธรรมณูญในองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านธรรมณูญในองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.596 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านธรรมณูญในองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 4.6** ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรง

ความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านการบูรณาการทางสังคมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$ : ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านการบูรณาการทางสังคม ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

$H_1$ : ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านการบูรณาการทางสังคมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ถ้ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 79 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านการบูรณาการทางสังคมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	ด้านการบูรณาการทางสังคม			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	0.441**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	0.200*	0.014	ต่ำมาก	เดียวกัน
ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร	0.527**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

ตาราง 79 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ด้านการบูรณาการทางสังคม			
	r	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	0.479**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 79 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านการบูรณาการทางสังคมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านการบูรณาการทางสังคมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.479 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านการบูรณาการทางสังคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านการบูรณาการทางสังคมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.441 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความเชื่อและการ

ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านการบูรณาการทางสังคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านการบูรณาการทางสังคมพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.200 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านการบูรณาการทางสังคมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านการบูรณาการทางสังคมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.527 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านการบูรณาการทางสังคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 4.7** ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$ : ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความสมดุล

ระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

$H_1$ : ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ถ้ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 80 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	0.473**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	0.186*	0.023	ต่ำมาก	เดียวกัน
ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร	0.511**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
<b>ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม</b>	<b>0.478**</b>	<b>0.000</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>เดียวกัน</b>

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 80 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความสมดุลระหว่างชีวิตของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความสมดุลระหว่างชีวิตของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.478 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความสมดุลระหว่างชีวิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความสมดุลระหว่างชีวิตของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.473 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความสมดุลระหว่างชีวิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.023 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความสมดุลระหว่างชีวิตของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.186 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความสมดุลระหว่างชีวิตเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความสมดุลระหว่างชีวิตของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.511 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความสมดุลระหว่างชีวิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 4.8** ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมกับการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$ : ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมกับการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

$H_1$ : ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมกับการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ถ้ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก

( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 81 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมกับการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	0.532**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	0.367**	0.000	ต่ำมาก	เดียวกัน
ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.564**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
<b>ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม</b>	<b>0.586**</b>	<b>0.000</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>เดียวกัน</b>

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 81 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.586 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อ

องค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.532 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.367 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความสมดุลระหว่างชีวิตเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.564 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานทางด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 4.9** ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$ : ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

$H_1$ : ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ถ้ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 82 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของโดยรวมพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	0.661**	0.000	สูง	เดียวกัน

ตาราง 82 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม			
	r	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	0.324**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.746**	0.000	สูง	เดียวกัน
<b>ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม</b>	<b>0.705**</b>	<b>0.000</b>	<b>สูง</b>	<b>เดียวกัน</b>

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 82 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.705 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.661 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง

กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.324 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.746 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 5** ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient โดยความผูกพันมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความภักดี ประกอบด้วย ด้านพฤติกรรม ด้านจิตใจ ด้านความคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน

มีผลการทดสอบดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 5.1** ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านพฤติกรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$ : ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านพฤติกรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

$H_1$ : ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านพฤติกรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ถ้ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 83 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความภักดีทางด้านพฤติกรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	ด้านพฤติกรรม			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	0.538**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	0.649**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร	0.621**	0.000	สูง	เดียวกัน
<b>ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม</b>	<b>0.710**</b>	<b>0.000</b>	<b>สูง</b>	<b>เดียวกัน</b>

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 83 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความภักดีทางด้านพฤติกรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านพฤติกรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.710 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านพฤติกรรมเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านพฤติกรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่าย

เคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.538 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านพฤติกรรมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านพฤติกรรม พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.649 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านพฤติกรรมเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านพฤติกรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.621 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านพฤติกรรมเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 5.2** ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านจิตใจของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$ : ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรง

ความเป็นสมาชิกองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านจิตใจของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

$H_1$ : ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านจิตใจของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ถ้ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 84 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความภักดีทางด้านจิตใจของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	ด้านจิตใจ			ทิศทาง
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	
ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	0.630**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	0.484**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร	0.823**	0.000	สูงมาก	เดียวกัน
<b>ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม</b>	<b>0.784**</b>	<b>0.000</b>	<b>สูง</b>	<b>เดียวกัน</b>

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 84 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความภาคภูมิใจทางด้านจิตใจของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านจิตใจของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.784 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้น จะมีความภาคภูมิใจทางด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านจิตใจของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.630 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีความภาคภูมิใจทางด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านจิตใจของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.484 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีความภาคภูมิใจทางด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มี

ความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านจิตใจของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.823 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 5.3** ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านความคงอยู่ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$ : ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านความคงอยู่ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

$H_1$ : ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านความคงอยู่ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ถ้ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 85 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความภักดีทางด้านความคงอยู่ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	ด้านความคงอยู่			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	0.609**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	0.442**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร	0.752**	0.000	สูง	เดียวกัน
<b>ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม</b>	<b>0.729**</b>	<b>0.000</b>	<b>สูง</b>	<b>เดียวกัน</b>

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 85 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความภักดีทางด้านความคงอยู่ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านความคงอยู่ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.729 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านความคงอยู่เพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านความคงอยู่ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่าย

เคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.609 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านความคงอยู่เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านความคงอยู่ พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.442 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านความคงอยู่เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านความคงอยู่ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.752 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านความคงอยู่เพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 5.4** ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านบรรทัดฐานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$ : ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรง

ความเป็นสมาชิกองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านบรรทัดฐานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

$H_1$ : ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านบรรทัดฐานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ถ้ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 86 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความภักดีทางด้านบรรทัดฐานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	ด้านบรรทัดฐาน			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	0.591**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	0.420**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร	0.692**	0.000	สูง	เดียวกัน
<b>ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม</b>	<b>0.686**</b>	<b>0.000</b>	<b>สูง</b>	<b>เดียวกัน</b>

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 86 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความภาคภูมิใจทางด้านบรรทัดฐานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านบรรทัดฐานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.686 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้น จะมีความภาคภูมิใจทางด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านบรรทัดฐานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.591 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีความภาคภูมิใจทางด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านบรรทัดฐานพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.420 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีความภาคภูมิใจทางด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ )

หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านบรรทัดฐานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.692 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 5.5** ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีโดยรวมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$ : ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

$H_1$ : ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ถ้ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 87 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความภักดีของพนักงาน  
เอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	ความภักดีโดยรวม			
	r	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความเชื่อและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมองค์กร	0.667**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	0.552**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความปรารถนาในการดำรงความ เป็นสมาชิกองค์กร	0.817**	0.000	สูงมาก	เดียวกัน
<b>ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม</b>	<b>0.818**</b>	<b>0.000</b>	<b>สูงมาก</b>	<b>เดียวกัน</b>

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 86 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.818 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ

0.667 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.552 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.817 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 6** คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ธรรมเนียมขององค์กร การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ธรรมเนียมในองค์กร การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความภักดี ประกอบด้วย ด้านพฤติกรรม ด้านจิตใจ ด้านความคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน

มีผลการทดสอบดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 6.1** คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ธรรมเนียมในองค์กร การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านพฤติกรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ธรรมเนียมในองค์กร การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมไม่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านพฤติกรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

$H_1$ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ธรรมเนียมในองค์กร การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านพฤติกรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ถ้ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก

( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 88 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความภักดีทางด้านพฤติกรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ด้านพฤติกรรม			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.421**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	0.276**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านโอกาสในการพัฒนาชีวิตความสามารถของบุคคล	0.563**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	0.542**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กร	0.400**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านการบูรณาการทางสังคม	0.393**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	0.367**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม	0.597**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม</b>	<b>0.565**</b>	<b>0.000</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>เดียวกัน</b>

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 88 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความภักดีทางด้านพฤติกรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านพฤติกรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.565 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะมีความภาคภูมิใจทางด้านพฤติกรรมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านพฤติกรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.421 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเพิ่มขึ้น จะมีความภาคภูมิใจทางด้านพฤติกรรมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านพฤติกรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.276 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยเพิ่มขึ้น จะมีความภาคภูมิใจทางด้านพฤติกรรมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านพฤติกรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ

0.563 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านพฤติกรรมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านพฤติกรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.542 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านพฤติกรรมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านธรรมณูญในองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมณูญในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านพฤติกรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.400 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมณูญในองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านพฤติกรรมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการบูรณาการทางสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านพฤติกรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.393 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านพฤติกรรมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านพฤติกรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.367 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านพฤติกรรมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านพฤติกรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.597 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านพฤติกรรมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 6.2** คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ธรรมเนียมในองค์กร การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านจิตใจของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ธรรมเนียมในองค์กร การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมไม่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านจิตใจของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

$H_1$ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ธรรมเนียมในองค์กร การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมมี มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านจิตใจของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ถ้ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 89 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความภาคภูมิใจทางด้านจิตใจของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ด้านจิตใจ			ทิศทาง
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.611**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	0.458**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	0.735**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	0.723**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	0.605**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการบูรณาการทางสังคม	0.615**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	0.531**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

ตาราง 84 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ด้านจิตใจ			
	r	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	0.531**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์สังคม	0.634**	0.000	สูง	เดียวกัน
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม</b>	<b>0.782**</b>	<b>0.000</b>	<b>สูง</b>	<b>เดียวกัน</b>

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 84 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความภาคภูมิใจทางด้านจิตใจของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านจิตใจของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.782 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะมีความภาคภูมิใจทางด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านจิตใจของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.611 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการ

ทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเพิ่มขึ้น จะมีความภาคภูมิใจทางด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านจิตใจของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.458 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยเพิ่มขึ้น จะมีความภาคภูมิใจทางด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านจิตใจของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.735 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลเพิ่มขึ้น จะมีความภาคภูมิใจทางด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านจิตใจของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.723 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานเพิ่มขึ้น จะมีความภาคภูมิใจทางด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านจิตใจของพนักงานเอกชนของบริษัท

จัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.605 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมาภิบาลในองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีความภาคภูมิใจทางด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการบูรณาการทางสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านจิตใจของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.615 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลเพิ่มขึ้น จะมีความภาคภูมิใจทางด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านจิตใจของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.531 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเพิ่มขึ้น จะมีความภาคภูมิใจทางด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านจิตใจของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.634 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมเพิ่มขึ้น จะมีความภาคภูมิใจทางด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 6.3** คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ธรรมเนียมในองค์กร การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านความคงอยู่ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ธรรมเนียมในองค์กร การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมไม่มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านความคงอยู่ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

$H_1$ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ธรรมเนียมในองค์กร การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมมีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านความคงอยู่ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ถ้ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 90 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความภาคภูมิใจทางด้านความคงอยู่ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ด้านความคงอยู่			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.657**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	0.397**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านโอกาสในการพัฒนาชีวิตความสามารถของบุคคล	0.607**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	0.733**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	0.601**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการบูรณาการทางสังคม	0.505**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	0.566**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม	0.589**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม</b>	<b>0.744**</b>	<b>0.000</b>	<b>สูง</b>	<b>เดียวกัน</b>

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 90 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความภาคภูมิใจทางด้านความคงอยู่ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านความคงอยู่ของพนักงานเอกชนของ

บริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.744 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะมีความภาคภูมิใจทางด้านความคงอยู่เพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านความคงอยู่ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.657 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเพิ่มขึ้น จะมีความภาคภูมิใจทางด้านความคงอยู่เพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านความคงอยู่ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.397 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยเพิ่มขึ้น จะมีความภาคภูมิใจทางด้านความคงอยู่เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านความคงอยู่ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.607 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลเพิ่มขึ้น จะมีความภาคภูมิใจทางด้านความคงอยู่เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความภาคีทางด้านความคงอยู่ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.733 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานเพิ่มขึ้น จะมีความภาคีทางด้านความคงอยู่เพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านธรรมณูญในองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมณูญในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภาคีทางด้านความคงอยู่ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.601 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมณูญในองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีความภาคีทางด้านความคงอยู่เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการบูรณาการทางสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม มีความสัมพันธ์ต่อความภาคีทางด้านความคงอยู่ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.505 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมเพิ่มขึ้น จะมีความภาคีทางด้านความคงอยู่เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความภาคีทางด้านความคงอยู่ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.566 หมายความว่า

ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านความคงอยู่เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านความคงอยู่ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.589 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านความคงอยู่เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 6.4** คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ธรรมเนียมในองค์กร การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านบรรทัดฐานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ธรรมเนียมในองค์กร การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมไม่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านบรรทัดฐานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

$H_1$ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ธรรมเนียมในองค์กร การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมมีความสัมพันธ์ต่อ

ความภักดีทางด้านบรรทัดฐานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ถ้ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 91 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความภักดีทางด้านบรรทัดฐานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ด้านบรรทัดฐาน			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.612**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	0.390**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านโอกาสในการพัฒนาชีวิตความสามารถของบุคคล	0.639**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	0.701**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กร	0.584**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการบูรณาการทางสังคม	0.530**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	0.61**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม	0.630**	0.000	สูง	เดียวกัน
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม</b>	<b>0.741**</b>	<b>0.000</b>	<b>สูง</b>	<b>เดียวกัน</b>

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 91 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความภาคภูมิใจทางด้านบรรทัดฐานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านบรรทัดฐานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.741 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะมีความภาคภูมิใจทางด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านบรรทัดฐานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.612 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเพิ่มขึ้น จะมีความภาคภูมิใจทางด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านบรรทัดฐานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.390 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยเพิ่มขึ้น จะมีความภาคภูมิใจทางด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์

ต่อความภักดีทางด้านบรรทัดฐานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.639 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านบรรทัดฐานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.701 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านธรรมเนียมในองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านบรรทัดฐานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.584 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการบูรณาการทางสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านบรรทัดฐานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.530 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านบรรทัดฐานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.561 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเกี่ยวข้องของสัมพันธสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องของสัมพันธสังคม มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านบรรทัดฐานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.630 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องของสัมพันธสังคมเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 6.5** คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ธรรมเนียมในองค์กร การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความเกี่ยวข้องของสัมพันธสังคม มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีโดยรวมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

$H_0$ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ธรรมเนียมในองค์กร การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความเกี่ยวข้องของสัมพันธสังคม ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีโดยรวมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

$H_1$ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ธรรมเนียมในองค์กร การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจโดยรวมทางของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ถ้ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 92 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความภาคภูมิใจของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความภาคภูมิใจโดยรวม			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.654**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	0.432**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	0.718**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	0.764**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	0.622**	0.000	สูง	เดียวกัน
ด้านการบูรณาการทางสังคม	0.579**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	0.575**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

ตาราง 92 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความภักดีโดยรวม			
	r	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์สังคม	0.687**	0.000	สูง	เดียวกัน
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	0.802**	0.000	สูง	เดียวกัน

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 92 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.802 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.654 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.432 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.718 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.764 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านธรรมณูญในองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมณูญในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.622 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน

ระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมาภิบาลในองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการบูรณาการทางสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัท จำกัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.579 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัท จำกัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.575 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัท จำกัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.687 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



หมายเหตุ

เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน ( $H_0$ )

เครื่องหมาย ✗ หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ( $H_1$ )

เครื่องหมาย – หมายถึง ไม่มีความแปรปรวน

ตาราง 94 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุงานและแผนกที่สังกัดที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ลักษณะด้าน ประชากรศาสตร์	ความผูกพันต่อองค์กร				สถิติที่ใช้
	ด้านความถี่และการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมองค์กร	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท เพื่อองค์กร	ด้านความปรารถนาในการ ดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร	โดยรวม	
2.1 เพศ	✓	✗	✓	✗	Independent Sample t-test
2.2 อายุ	✗	✗	✗	✗	One-Way ANOVA
2.3 สถานภาพ	✗	✗	✗	✗	One-Way ANOVA
2.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	✗	✓	✗	✗	One-Way ANOVA
2.5 การศึกษา	✗	✗	✗	✗	One-Way ANOVA
2.6 อายุงาน	✗	✗	✗	✗	One-Way ANOVA
2.7 แผนกที่สังกัด	✗	✗	✗	✗	One-Way ANOVA

หมายเหตุ

เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน ( $H_0$ )

เครื่องหมาย ✗ หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ( $H_1$ )

ตาราง 95 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุงานและแผนกที่สังกัดที่แตกต่างกันมีความภักดีแตกต่างกัน

ลักษณะด้านประชากรศาสตร์	ความภักดี					สถิติที่ใช้
	ด้านพฤติกรรม	ด้านจิตใจ	ด้านความคงอยู่	ด้านบรรทัดฐาน	โดยรวม	
3.1 เพศ	X	✓	✓	X	✓	Independent Sample t-test
3.2 อายุ	X	X	X	X	X	One-Way ANOVA
3.3 สถานภาพ	X	X	X	X	X	One-Way ANOVA
3.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	✓	X	X	X	X	One-Way ANOVA
3.5 การศึกษา	X	X	X	X	X	One-Way ANOVA
3.6 อายุงาน	X	X	X	X	X	One-Way ANOVA
3.7 แผนกที่สังกัด	X	X	X	X	X	One-Way ANOVA

หมายเหตุ

เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน ( $H_0$ )

เครื่องหมาย X หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ( $H_1$ )

ตาราง 96 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อ องค์กร	คุณภาพชีวิตในการทำงาน								โดยรวม	สถิติที่ใช้
	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย	ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ด้านกรรมสิทธิ์ในองค์กร	ด้านการบูรณาการทางสังคม	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม		
ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Pearson Correlation
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Pearson Correlation
ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Pearson Correlation
<b>โดยรวม</b>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Pearson Correlation

หมายเหตุ

เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน ( $H_0$ )

เครื่องหมาย ✗ หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ( $H_1$ )

ตาราง 97 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	ความภักดี					สถิติที่ใช้
	ด้านพฤติกรรรม	ด้านจิตใจ	ด้านความคงอยู่	ด้านบรรทัดฐาน	โดยรวม	
ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	Pearson Correlation
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	Pearson Correlation
ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	Pearson Correlation
โดยรวม	✓	✓	✓	✓	✓	Pearson Correlation

หมายเหตุ

เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน ( $H_0$ )

เครื่องหมาย ✗ หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ( $H_1$ )

ตาราง 98 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 6 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ธรรมเนียมในองค์กร การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความภักดี				โดยรวม	สถิติที่ใช้
	ด้านพฤติกรรม	ด้านจิตใจ	ด้านความคงอยู่	ด้านบรรทัดฐาน		
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	Pearson Correlation
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	✓	✓	✓	✓	✓	Pearson Correlation
ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	Pearson Correlation
ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	✓	✓	✓	✓	✓	Pearson Correlation
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	Pearson Correlation
ด้านการบูรณาการทางสังคม	✓	✓	✓	✓	✓	Pearson Correlation
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	Pearson Correlation

ตาราง 98 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความภักดี					สถิติที่ใช้
	ด้านพฤติกรรรม	ด้านจิตใจ	ด้านความคงอยู่	ด้านบรรทัดฐาน	โดยรวม	
ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม	✓	✓	✓	✓	✓	Pearson Correlation
โดยรวม	✓	✓	✓	✓	✓	Pearson Correlation

หมายเหตุ

เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน ( $H_0$ )เครื่องหมาย ✗ หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ( $H_1$ )

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยดังนี้

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานและแผนกสังกัดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร กับคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ธรรมเนียมขององค์กร การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความภักดี ประกอบด้วยด้านพฤติกรรม ด้านจิตใจ ด้านความคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

#### สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ เพศ สถานะ การศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงานและแผนกที่สังกัดที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

2. พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ เพศ สถานะ การศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงานและแผนกที่สังกัดที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

3. พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ เพศ สถานะ การศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุงานและแผนกที่สังกัดที่แตกต่างกันมีความภาคีแตกต่างกัน

4. ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

5. ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภาคีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

6. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ธรรมเนียมในองค์กร การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมมีความสัมพันธ์ต่อความภาคีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

## วิธีการดำเนินการวิจัย

### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้จัดการของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งจำนวน 212 คน เนื่องจากเป็นประชากรที่มีอัตราการลาออกมากที่สุด โดยไม่รวมผู้บริหาร ข้อมูล ณ วันที่ 24 พฤศจิกายน 2563 (ที่มา: ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง)

### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้จัดการของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งทั้งเพศชายและหญิง โดยไม่รวมผู้บริหาร ซึ่งผู้วิจัยทราบจำนวนที่แน่นอน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 212 คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1970) โดยมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้อยู่ที่ 5% กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 139 คน และสำรองเพิ่มไว้ 11 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น

150 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่าง 2 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) และขั้นที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

### **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสร้างขึ้นเพื่อศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษา บริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยสามารถแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การศึกษา อายุงานและแผนกที่สังกัด จำนวนทั้งหมด 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพัน ได้แก่ 1) ด้านความเชื่อ การยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมองค์กร 2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร 3) ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวน 17 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล 4) ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5) ด้านธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กร 6) ด้านการบูรณาการทางสังคม 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 8) ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม จำนวน 47 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความภักดี ได้แก่ 1) ด้านจิตใจ 2) ด้านความคงอยู่ 3) ด้านบรรทัดฐาน 4) ด้านพฤติกรรม จำนวน 24 ข้อ

### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

#### **ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data)**

เป็นการศึกษาข้อมูลจากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 150 คน โดยเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้จัดการของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ทั้งเพศชายและหญิง ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ผ่านทาง Google Form และแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างผ่านทางอีเมลล์ และ Line กลุ่มของบริษัท

## ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data)

เป็นการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากบทความ ผลงานวิจัย วารสารทางวิชาการ รวมถึงแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อประกอบการค้นคว้าและสร้างแบบสอบถาม

## การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

### การจัดกระทำข้อมูล

1. ตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ ความครบถ้วนของการตอบแบบสอบถาม และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อย มาลงรหัสโดยแบ่งเป็นกลุ่มตามตัวแปรที่ได้ศึกษาตามที่ได้กำหนดไว้
3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) ที่ลงรหัสแล้วนำมาบันทึกโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อการประมวลผลข้อมูลซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) มีดังนี้
  - ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การศึกษา อายุงานและแผนกที่สังกัด โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม
  - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม
  - ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ธรรมเนียมในองค์กร การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

**ส่วนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรม ด้านจิตใจ ด้านความคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

## 2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) มีดังนี้

เป็นการศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) โดยใช้เครื่องมือการวิเคราะห์ผลทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 1** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.7 พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 2** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 2.1 พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.2 พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.3 พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.4 พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.5 พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.6 พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.7 พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 3** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีความภักดีแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 3.1 พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกันมีความภักดีแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.2 พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกันมีความภักดีแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.3 พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความภักดีแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.4 พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความภักดีแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.5 พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความภักดีแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.6 พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความภักดีแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.7 พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกันมีความภักดีแตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 4** ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 4.1 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 4.2 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 4.3 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 4.4 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานของบุคคลของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 4.5 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านธรรมาภิบาลในองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 4.6 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านการบูรณาการทางสังคมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 4.7 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 4.8 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมกับการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 4.9 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

**สมมติฐานข้อที่ 5** ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 5.1 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านพฤติกรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 5.2 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านจิตใจของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 5.3 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านความคงอยู่ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 5.4 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านบรรทัดฐานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 5.5 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีโดยรวมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

**สมมติฐานข้อที่ 6** คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 6.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ธรรมเนียมขององค์กร การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านพฤติกรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 6.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ธรรมเนียมขององค์กร การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมมี

ความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านจิตใจของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 6.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาชีวิตความสามารถของบุคคล โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ธรรมเนียมขององค์กร การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมมีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านความคงอยู่ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 6.4 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาชีวิตความสามารถของบุคคล โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ธรรมเนียมขององค์กร การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมมีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจด้านบรรทัดฐานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 6.5 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาชีวิตความสามารถของบุคคล โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ธรรมเนียมขององค์กร การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมมีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจโดยรวมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัยดังนี้

#### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตาม อายุ เพศ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การศึกษา อายุงานและแผนกที่สังกัด พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 58 รองลงมาได้แก่ เพศชาย จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 42 ส่วนใหญ่มีอายุ

อยู่ในช่วง 27 - 34 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 รองลงมาได้แก่ ผู้ที่มีอายุในช่วง 35 - 43 ปี จำนวน 40 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 69.3 รองลงมาได้แก่ สมรส จำนวน 44 คน เมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,000 - 20,999 บาท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7 รองลงมาได้แก่ ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 21,000 - 27,999 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 เมื่อจำแนกตามการศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 รองลงมาได้แก่ ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7 เมื่อจำแนกตามอายุงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาได้แก่ ผู้ที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 เมื่อจำแนกตามแผนกที่สังกัด ส่วนใหญ่สังกัดแผนกพนักงานขายและผู้ช่วยพนักงานขาย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 รองลงมาได้แก่ แผนกคลังสินค้าจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพัน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่** ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และ ความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมากตามลำดับ

**ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อท่านเชื่อมั่นในการบริหารงานของผู้บริหารความสำเร็จของบริษัทส่วนหนึ่งมีผลมาจากการทำงานของท่าน ท่านยอมรับนโยบาย เป้าหมาย และค่านิยมของบริษัท ท่านคิดว่าบริษัทมีเป้าหมายและกลยุทธ์การดำเนินงานที่ชัดเจนสามารถนำไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน และท่านมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายของท่านและองค์กรเหมือนกัน อยู่ในระดับมาก

**ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อสามารถทำงานได้สำเร็จ ท่านตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้บริษัท เมื่อพบอุปสรรคในการทำงานท่านจะสามารถแก้ไขปัญหาจนได้ และท่านยินดีปฏิบัติหน้าที่แทนเพื่อนร่วมงานที่มีความจำเป็นต้องลาหยุดงานอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อ ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมของบริษัทตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ ท่านเต็มใจทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลา หากมีความจำเป็นที่จะต้องพึ่งพางานของท่านอยู่ในระดับมาก

**ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร** ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทแห่งนี้ ท่านจะบอกเพื่อน ครอบครัวและคนรู้จักว่าท่านทำงานที่บริษัทแห่งนี้ ท่านคิดว่าการตัดสินใจในการทำงานที่บริษัทแห่งนี้เป็นการตัดสินใจที่ต้องท่านคิดว่าบริษัทปฏิบัติกับท่านเสมือนเป็นสมาชิกในครอบครัว ท่านไม่สนใจคำเชิญชวนของคนอื่นให้ไปทำงานที่อื่นอยู่ในระดับมาก

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน** แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ธรรมเนียมในองค์กร การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากตามลำดับ

**ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีอย่างยุติธรรม บริษัทให้ผลตอบแทน เงินเดือนและสวัสดิการที่เป็นธรรม ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนขององค์กรอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน ท่านพึงพอใจกับการปรับเงินเดือนและสวัสดิการที่บริษัทจัดหาให้ เช่น ประกันสังคม ประกันกลุ่ม กองทุน เป็นต้นอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับรายจ่ายของท่านอยู่ในระดับปานกลาง

**ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย** ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า สถานที่ทำงานมีความสะอาดและถูกสุขลักษณะ สถานที่ทำงานมีมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสหรือโรคระบาดอย่างเหมาะสม เช่น โรคโควิด-19 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อ มีสถานที่ทำงานที่ความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน มีอุปกรณ์ เครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานของท่านสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเสมอ บรรยากาศการทำงานในหน่วยงานของท่านส่งผลให้ท่านมีสุขภาพจิตที่ดีและสถานที่ที่มีการแบ่งพื้นที่การทำงานเป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

**ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล** ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น งานที่ปฏิบัติมีความหลากหลาย ทำให้ท่านมีความรู้ความสามารถมากขึ้น ท่านมีอิสระในการนำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน และบริษัทมีการจัดอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงานอยู่เสมออยู่ในระดับมาก

**ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า บริษัทเป็นที่รู้จักและมีชื่อเสียงในอุตสาหกรรมเดียวกัน บริษัทมีความมั่นคงและมีความเติบโตอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อ ท่านมีความพึงพอใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ พนักงานที่มีความสามารถทุกคนมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง ท่านปฏิบัติงานโดยไม่ต้องกังวลว่าจะโดนโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ หรือให้ลาออกจาก

งานด้วยความไม่เป็นธรรม และบริษัทนี้จะทำให้ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงขึ้นอยู่ในระดับมาก

**ด้านธรรมณูญในองค์กร** ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมณูญในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน บริษัท ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับความขัดแย้งทางความคิด ท่านคิดว่าบริษัทของท่านมีการบริหารงานที่โปร่งใส มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกันท่านมีอิสระในการที่จะปฏิเสธงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งท่านคิดว่าไม่เหมาะสมกับความสามารถของท่านหรือเป็นงานที่นอกเหนือขอบเขตความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

**ด้านการบูรณาการทางสังคม** ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อ แผนกของท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และร่วมแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาและเป็นกันเอง ท่านได้รับความร่วมมือที่ดีจากเพื่อนร่วมงานแผนกอื่น เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและยอมรับในศักยภาพของกันและกัน หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในหน่วยงาน และบุคคลากรในบริษัททำงานร่วมกันเป็นทีม โดยไม่มีการแบ่งพรรคพวกอยู่ในระดับมาก

**ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถแบ่งเวลาเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม งานประจำของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว หรือชีวิตส่วนตัวของท่าน ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบเสร็จทันภายในเวลาที่กำหนด ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพออย่างน้อย 7-8 ชั่วโมง ท่านมีเวลาว่างที่จะพบปะสังสรรค์กับคนรักเพื่อนและญาติ และปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสม ทำให้ท่านมีสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อ มีความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ ท่านมักรู้สึกกังวลเกี่ยวกับการทำงาน แม้ว่าท่านจะอยู่ในช่วงพักผ่อนหรือใช้เวลาส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง

**ด้านความเกี่ยวข้องของสัมพันธสังคม** ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องของสัมพันธสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านเห็นด้วยและสนับสนุนนโยบายของบริษัทด้านการช่วยเหลือและพัฒนาสังคม ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่บริษัทจัดขึ้นประโยชน์ของสังคม ท่านรู้สึกว่าการองค์กรของท่านมีการดำเนินการโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสังคม และท่านคิดว่าองค์กรของท่านให้ความร่วมมือกับชุมชนในการทำกิจกรรมเพื่อเป็นสาธารณประโยชน์อยู่ในระดับมาก

**ตอนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับความภักดี แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรม ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน ด้านความคงอยู่

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความภักดี ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านพฤติกรรม ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านความคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากตามลำดับ

**ด้านพฤติกรรม** ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความภักดีด้านพฤติกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านจะไม่นำข้อมูลที่เปิดความลับของบริษัทไปเผยแพร่ให้บุคคลภายนอกได้รับรู้ และท่านยินดีปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อ ท่านมักคำนึงถึงการกระทำที่อาจส่งผลกระทบต่อบริษัท ท่านรักษาดุลประโยชน์และชื่อเสียงของบริษัทเสมอ หากมีผู้อื่นให้ร้ายและกล่าวหาในสิ่งที่ไม่เป็นความจริงต่อบริษัท ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและแก้ไขให้ถูกต้องทันที ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงอยู่ในระดับมาก

**ด้านจิตใจ** ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความภักดีด้านจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท่านรักและเต็มใจที่จะปฏิบัติ ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กร ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในบริษัทแห่งนี้ ท่านรู้สึกว่าคนในบริษัทนี้มีความผูกพันเหมือนคนในครอบครัว ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัทเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่น ท่านรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

**ด้านความคงอยู่** ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความภักดีด้านความคงอยู่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เพื่อการพัฒนาองค์กร ท่านไม่เคยรู้สึกเสียเวลา เมื่อต้องทุ่มเทให้กับงานมากขึ้น บริษัทแห่งนี้ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของท่านดีขึ้น ท่านรู้สึกคุ้มค่าที่จะได้อุทิศตนทำงานให้

บริษัท ท่านต้องการที่จะปฏิบัติงานในบริษัทแห่งนี้จนเกษียณอายุ และท่านจะปฏิบัติงานที่บริษัทนี้ต่อไปแม้ว่าบริษัทอื่นจะเสนอตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่าอยู่ในระดับมาก

**ด้านบรรทัดฐาน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความภักดีด้านบรรทัดฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านคิดว่าเมื่อบริษัทแห่งนี้ให้สิ่งดีๆ แก่ท่าน ท่านควรปฏิบัติงานตอบแทนบริษัท ท่านพยายามหาวิธีใหม่ๆ ในการปรับปรุงการทำงานของตนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ เมื่อท่านปฏิบัติงานกับบริษัทนานขึ้น ท่านรู้สึกมีความภักดีต่อบริษัท บางครั้งท่านจะมีปัญหาในการทำงานจนอยากจะลาออก แต่ในความเป็นจริงเป็นเรื่องยากที่จะปฏิบัติ ท่านเต็มใจปฏิบัติงานล่วงเวลาแม้จะได้ค่าตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า และท่านไม่ลาออกจากบริษัทแห่งนี้เพราะจะหางานใหม่ที่ให้ค่าตอบแทนแบบนี้ยากอยู่ในระดับมาก

## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยการวิเคราะห์ Independent t-test และ One-way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 1** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน आयงานและแผนกที่สังกัดที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 1.1** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านธรรมณูญในองค์กร** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านธรรมณูญในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านการบูรณาการทางสังคม** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านการบูรณาการทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 1.2** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุ 18 - 26 ปี, 27 - 34 ปี, 34 - 43 ปี, 44 - 52 ปี และ 53 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมเท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านธรรมเนียมในองค์กร** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านธรรมเนียมในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านการบูรณาการทางสังคม** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ทำงานทางด้านการบูรณาการทางสังคมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านการสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความเกี่ยวข้องของสัมพันธสังคม** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านการเกี่ยวข้องของสัมพันธสังคมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 1.3** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมเท่ากับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และหย่าร้าง/หม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพ

แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านธรรมเนียมในองค์กร** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านธรรมเนียมในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านการบูรณาการทางสังคม** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านการบูรณาการทางสังคมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** พบว่า มีค่าความแปรปรวนเท่ากับ 0 หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของแต่ละสถานภาพมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

**ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 1.4** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่าง

กัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,999 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 28,000 - 33,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,999 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 28,000 - 33,999 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.380

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,999 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,999 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.301

**ด้านธรรมณูญในองค์กร** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านธรรมณูญในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านการบูรณาการทางสังคม** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 1.5** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมเท่ากับพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านธรรมเนียมในองค์กร** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านธรรมเนียมในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านการบูรณาการทางสังคม** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านการบูรณาการทางสังคมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า

พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิต แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่า

ระดับปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตมากกว่า พนักงานที่มีสูงกว่าระดับปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.327

**ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 1.6** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี, 6 - 10 ปี, 11 - 15 ปี, 16 - 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมเท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มี

คุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านธรรมณูญในองค์กร** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านธรรมณูญในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านการบูรณาการทางสังคม** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 1.7** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านธรรมณูญในองค์กร** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านธรรมณูญในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านการบูรณาการทางสังคม** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านการบูรณาการทางสังคมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 2** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน आयงานและแผนกที่สังกัดที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 2.1** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากับเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 2.2** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุ 18 - 26 ปี, 27 - 34 ปี, 34 - 43 ปี, 44 - 52 ปี และ 53 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

### **ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร**

พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

### **ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร**

พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

### **ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร**

พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

### **สมมติฐานข้อที่ 2.3 พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์**

แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และหย่าร้าง/หม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

### **ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร**

พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

### **ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร**

พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 2.4** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,999 บาท มีความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,000 - 39,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,999 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,000 - 39,999 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.411

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,999 บาท มีความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อ

เดือน มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,999 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.234

**ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร** พบว่าพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 2.5** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีการศึกษต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากับพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้ง

**ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร** พบว่าพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 2.6** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี, 6 - 10 ปี, 11 - 15 ปี, 16 - 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมเท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 2.7** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและ

ค่านิยมองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 3** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุงานและแผนกที่สังกัดที่แตกต่างกันมีความภักดีแตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 3.1** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกันมีความภักดีแตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความภักดีโดยรวมแตกต่างกัน โดยเพศชายมีความความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากับเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านพฤติกรรม** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความภักดีทางด้านพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านจิตใจ** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความภักดีทางด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความคงอยู่** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความภักดีทางด้านความคงอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านบรรทัดฐาน** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความรักดีทางด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 3.2** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกันมีความรักดีไม่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความรักดีโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุ 18 - 26 ปี, 27 - 34 ปี, 34 - 43 ปี, 44 - 52 ปี และ 53 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านพฤติกรรม** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความรักดีทางด้านพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านจิตใจ** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความรักดีทางด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความคงอยู่** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความรักดีทางด้านความคงอยู่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านบรรทัดฐาน** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความรักดีทางด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 3.3** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความรักดีไม่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านพฤติกรรม** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความภักดีทางด้านพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านจิตใจ** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความภักดีทางด้านความคงอยู่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความคงอยู่** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความภักดีทางด้านความคงอยู่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านบรรทัดฐาน** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความภักดีทางด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 3.4** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความภักดีไม่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความภักดีโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านพฤติกรรม** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความภักดีทางด้านพฤติกรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,999 บาท มีความภักดีด้านพฤติกรรมแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,000 - 39,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,999 บาท มีความภักดีด้านพฤติกรรมน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,000 - 39,999 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.537

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 21,000 - 27,999 บาท มีความภักดีด้านพฤติกรรมแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,000 - 39,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 21,000 - 27,999 บาท มีความภักดีด้านพฤติกรรมน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,000 - 39,999 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.417

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 28,000 - 33,999 บาท มีความภักดีด้านพฤติกรรมแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,000 - 39,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 28,000 - 33,999 บาท มีความภักดีด้านพฤติกรรมน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,000 - 39,999 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.405

**ด้านจิตใจ** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความภักดีทางด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านบรรทัดฐาน** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความภักดีทางด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความคงอยู่** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความภักดีทางด้านความคงอยู่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 3.5** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความภักดีไม่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความภักดีโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากับพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านพฤติกรรม** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความภักดีทางด้านพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านจิตใจ** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความภักดีทางด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านบรรทัดฐาน** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความภักดีทางด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความคงอยู่** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความภักดีทางด้านความคงอยู่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 3.6** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความภักดีไม่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความภักดีโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี, 6 - 10 ปี, 11 - 15 ปี, 16 - 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีความภักดีโดยรวมเท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านพฤติกรรม** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความภักดีทางด้านพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านจิตใจ** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความภักดีทางด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านบรรทัดฐาน** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความภักดีทางด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความคงอยู่** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความภักดีทางด้านความคงอยู่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 3.7** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกันมีความภักดีไม่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านพฤติกรรม** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความภักดีทางด้านพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านจิตใจ** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดกัน มีความภักดีทางด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านบรรทัดฐาน** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความภักดีทางด้านบรรทัดฐาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความคงอยู่** พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความภักดีทางด้านความคงอยู่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 4** ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการ

ดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

**สมมติฐานข้อที่ 4.1** ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.575 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร** พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.549 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร** พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.213 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

### ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร พบว่า

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.638 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 4.2** ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.429 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

### ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร

พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.466 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร** พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร** พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.450 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 4.3 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร**

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.631 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร** พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทาง

สถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.508 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร** พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.367 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร** พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.676 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 4.4** ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานของบุคคลของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัย

ทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.681 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### **ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร**

พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.601 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### **ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร**

พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.372 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### **ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร**

พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.707 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ทางด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 4.5** ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านธรรมณูญในองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านธรรมณูญในองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.557 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านธรรมณูญในองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร** พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านธรรมณูญในองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.556 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านธรรมณูญในองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร** พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านธรรมณูญในองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.211 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านธรรมณูญในองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

### ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร พบว่า

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านธรรมาภิบาลในองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.596 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านธรรมาภิบาลในองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 4.6** ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางการบูรณาการทางสังคมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางการบูรณาการทางสังคมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.479 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางการบูรณาการทางสังคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

### ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร

พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางการบูรณาการทางสังคมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.441 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางการบูรณาการทางสังคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร** พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางการบูรณาการทางสังคมพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.200 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางการบูรณาการทางสังคมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร** พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางการบูรณาการทางสังคมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.527 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางการบูรณาการทางสังคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 4.7** ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางการบูรณาการระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางการบูรณาการระหว่างชีวิตของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.478 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางการบูรณาการระหว่างชีวิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร** พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มี

ความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความสมดุลระหว่างชีวิตของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.473 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความสมดุลระหว่างชีวิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร** พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความสมดุลระหว่างชีวิตของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.186 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความสมดุลระหว่างชีวิตเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร** พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความสมดุลระหว่างชีวิตของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.511 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความสมดุลระหว่างชีวิตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 4.8** ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมกับการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่

ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.586 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความเกี่ยวข้องของสัมพันธสังคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### **ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร**

พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความเกี่ยวข้องของสัมพันธสังคมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.532 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความเกี่ยวข้องของสัมพันธสังคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### **ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร**

พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความเกี่ยวข้องของสัมพันธสังคมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.367 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความสมดุลระหว่างชีวิตเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### **ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร**

พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความเกี่ยวข้องของสัมพันธสังคมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.564 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความเกี่ยวข้องของสัมพันธสังคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 4.9** ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.705 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร** พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.661 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร** พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.324 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร** พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ

0.746 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 5** ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

**สมมติฐานข้อที่ 5.1** ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านพฤติกรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านพฤติกรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.710 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านพฤติกรรมเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร** พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านพฤติกรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.538 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านพฤติกรรมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร** พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านพฤติกรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.649 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสอง

มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านพฤติกรรมเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร** พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านพฤติกรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.621 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านพฤติกรรมเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 5.2 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านจิตใจของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร**

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านจิตใจของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.784 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร** พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านจิตใจของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.630 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร** พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านจิตใจ

พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.484 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร** พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านจิตใจของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.823 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 5.3 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร** มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านความคงอยู่ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านความคงอยู่ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.729 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านความคงอยู่เพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร** พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านความคงอยู่ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.609 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและ

ค่านิยมองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านความคงอยู่เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร** พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านความคงอยู่ พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.442 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านความคงอยู่เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร** พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านความคงอยู่ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.752 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านความคงอยู่เพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 5.4 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านบรรทัดฐานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร**

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านบรรทัดฐานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.686 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร** พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านบรรทัดฐานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่าย

เคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.591 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร** พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านบรรทัดฐาน พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.420 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร** พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านบรรทัดฐานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.692 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 5.5** ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีโดยรวมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.818 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

### **ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร**

พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.667 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

### **ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร**

พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.552 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

### **ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร**

พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.817 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพัน ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

### **สมมติฐานข้อที่ 6 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้าน**

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ธรรมเนียมในองค์กร การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

### **สมมติฐานข้อที่ 6.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้าน**

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการ

พัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ธรรมเนียมในองค์กร การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่าย เคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่าย เคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.565 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะมีความภาคภูมิใจทางด้านการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.421 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเพิ่มขึ้น จะมีความภาคภูมิใจทางด้านการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.276 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยเพิ่มขึ้น จะมีความภาคภูมิใจทางด้านการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.563 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ

เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านพฤติกรรมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านพฤติกรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.542 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านพฤติกรรมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านธรรมณูญในองค์กร** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมณูญในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านพฤติกรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.400 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมณูญในองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านพฤติกรรมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านการบูรณาการทางสังคม** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านพฤติกรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.393 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านพฤติกรรมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านพฤติกรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.367 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิต

ในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเพิ่มขึ้น จะมีความภาคภูมิใจทางด้านพฤติกรรมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความเกี่ยวข้องของสัมพันธสังคม** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องของสัมพันธสังคม มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านพฤติกรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.597 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องของสัมพันธสังคมเพิ่มขึ้น จะมีความภาคภูมิใจทางด้านพฤติกรรมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 6.2** คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ธรรมเนียมในองค์กร การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความเกี่ยวข้องของสัมพันธสังคม มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านจิตใจของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.782 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะมีความภาคภูมิใจทางด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านจิตใจของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.611 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเพิ่มขึ้น จะมีความภาคภูมิใจทางด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านจิตใจของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.458 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านจิตใจของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.735 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านจิตใจของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.723 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านธรรมณูญในองค์กร** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมณูญในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านจิตใจของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.605 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมณูญในองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านการบูรณาการทางสังคม** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านจิตใจของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.615 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านจิตใจของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.531 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์สังคม** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านจิตใจของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.634 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 6.3** คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ธรรมเนียมปฏิบัติของการบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านความคงอยู่ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านความคงอยู่ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัด

จำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.744 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะมีความภาคภูมิใจทางด้านการคงอยู่เพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านการคงอยู่ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.657 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเพิ่มขึ้น จะมีความภาคภูมิใจทางด้านการคงอยู่เพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านการคงอยู่ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.397 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยเพิ่มขึ้น จะมีความภาคภูมิใจทางด้านการคงอยู่เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านการคงอยู่ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.607 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลเพิ่มขึ้น จะมีความภาคภูมิใจทางด้านการคงอยู่เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านการคงอยู่ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขต

กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.733 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานเพิ่มขึ้น จะมีความภาคภูมิใจทางด้านความคงอยู่เพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านธรรมณูญในองค์กร** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมณูญในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านความคงอยู่ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.601 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมณูญในองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีความภาคภูมิใจทางด้านความคงอยู่เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านการบูรณาการทางสังคม** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านความคงอยู่ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.505 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมเพิ่มขึ้น จะมีความภาคภูมิใจทางด้านความคงอยู่เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านความคงอยู่ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.566 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเพิ่มขึ้น จะมีความภาคภูมิใจทางด้านความคงอยู่เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์สังคม** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านความคงอยู่ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.589 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสอง

มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์สังคมเพิ่มขึ้น จะมีความภาคภูมิใจทางด้านความคงอยู่เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 6.4** คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ธรรมเนียมขององค์กร การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านบรรทัดฐานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านบรรทัดฐานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.741 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะมีความภาคภูมิใจทางด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านบรรทัดฐานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.612 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเพิ่มขึ้น จะมีความภาคภูมิใจทางด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจทางด้านบรรทัดฐานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.390 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยเพิ่มขึ้น จะมีความภาคภูมิใจทางด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

### **ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล** พบว่า

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านบรรทัดฐานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.639 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

### **ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน** พบว่า คุณภาพ

ชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านบรรทัดฐานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.701 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

### **ด้านธรรมณูญในองค์กร** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน

ธรรมณูญในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านบรรทัดฐานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.584 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมณูญในองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

### **ด้านการบูรณาการทางสังคม** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้านการบูรณาการทางสังคม มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านบรรทัดฐานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.530 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านบรรทัดฐานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.561 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความเกี่ยวข้องของสัมพันธสังคม** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องของสัมพันธสังคม มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านบรรทัดฐานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.630 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องของสัมพันธสังคมเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีทางด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 6.5** คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ธรรมเนียมปฏิบัติ การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความเกี่ยวข้องของสัมพันธสังคม มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีโดยรวมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.802 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่

ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.654 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.432 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.718 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.764 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านธรรมเนียมในองค์กร** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.622 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน

ระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมาภิบาลในองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านการบูรณาการทางสังคม** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.579 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.575 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.687 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมเพิ่มขึ้น จะมีความภักดีโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

## อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 1** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานและแผนกที่สังกัดที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 1.1** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า พนักงานเพศชายมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านธรรมาภิบาลขององค์กร และด้านการบูรณาการทางสังคม มากกว่าเพศหญิง เนื่องจากความแตกต่างของเพศที่แตกต่างกัน จะส่งผลเรื่องของความคิด ทักษะคิด พฤติกรรมการแสดงออก และการสื่อสารของบุคคลแตกต่างกัน จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัชชา ธงชัย (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานเอกชนที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 1.2** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากไม่ว่าจะอายุเท่าใด ทุกคนย่อมมีความต้องการขั้นพื้นฐานเช่นเดียวกัน เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งในเรื่องส่วนตัวและการทำงาน ตามแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow, 1987) ที่กล่าวถึง ความต้องการขั้นพื้นฐานระดับต่างๆ ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) ความต้องการความรักหรือความต้องการทางสังคม (Social needs) ความต้องการความเคารพยกย่อง (Esteem needs) และความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self actualization need) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑาทิพย์ วรรณลักษณ์ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล 6 ด้าน คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส

การศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 1.3** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีสถานภาพแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริษัทมีนโยบายการบริหารที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับทุกสถานภาพ ส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ชาติไทย (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่มีสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 1.4** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,999 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 28,000 - 33,999 บาท และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,999 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานที่มีรายได้สูงย่อมมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกิลเมอร์ Gilmer (1971) ที่กล่าวว่า ค่าจ้างมีความสัมพันธ์กับเงิน ซึ่งพนักงานจะให้ความสำคัญของค่าจ้างในอันดับสูง แต่ให้ความสำคัญน้อย

กว่าความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ และความปลอดภัยในการทำงาน โดยเพศชายให้ความสำคัญของค่าจ้างมากกว่าเพศหญิง และผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งแรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญมากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณทร ทรงเกียรติศักดิ์ (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเวียง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงงานและหน่วยสนับสนุน จำแนกตามด้านรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนไม่มีความแตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 1.5** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตมากกว่า พนักงานที่มีสูงกว่าระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากบริษัทได้แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามระดับความรู้ความสามารถของพนักงาน โดยหากพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีจะได้ทำงานที่เป็นมาตรฐานทั่วไป โดยอยู่ภายใต้การดูแลของหัวหน้างาน จึงมีภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบน้อยกว่าผู้ที่มีการศึกษาในระดับสูง แต่ทั้งนี้พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทเหมือนกันไม่ว่าจะมีการศึกษาระดับใด ตลอดจนบริษัทได้ส่งเสริมให้พนักงานทุกคนได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม จัดอบรมเป็นประจำ ดังนั้นในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมเดียวกัน พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน จึงมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับปาจรีย์ รัตนเกื้อกุลกิจ และ เชิงชาญ จงสมชัย (2561) ศึกษาเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทอง พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทองที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 1.6** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขต กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก ความสุข ความรู้สึกที่ดี และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับอายุงาน แต่จะขึ้นอยู่กับ สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรหรือองค์ประกอบอื่นๆ ในองค์กร ได้แก่ เพื่อนร่วมงานที่ดีที่คอยให้คำปรึกษาหรือช่วยเหลือกัน มีผู้นำที่ให้คำแนะนำและสนับสนุน มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม และมีความมั่นคง เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับประภารัตน์ พรหมเอียง, นวรัตน์ สุวรรณผ่อง, มธุรส ทิพยมงคลกุล, and ฉวีวรรณ บุญสุยา (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล วิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม พบว่า อายุงานไม่มีผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล วิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 1.7** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขต กรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารให้ความสำคัญกับทุกแผนกและมีความสำคัญเท่าเทียมกันหมด ไม่ว่าจะเป็น แผนกธุรการ คลังสินค้า การตลาด ซัพพลายเชน ทุกแผนกล้วนมีความสำคัญหากขาดแผนกใดแผนกหนึ่งไปก็จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของบริษัท ทั้งนี้บุคคลที่สมัครงานเข้ามาทำงานกับบริษัทสามารถเลือกแผนกและ ตำแหน่งงานตามวุฒิการศึกษาและความสามารถของตนเอง ดังนั้นพนักงานทุกคนย่อมมีความพึงพอใจในแผนกหรือหน้าที่การทำงานของตน จึงมีความเห็นเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับถาวร อ่อนล่อ (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรและ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 2** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขต กรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา

ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุงานและแผนกที่สังกัดที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 2.1** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ในรายด้านพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากบริษัทมีนโยบายที่เปิดกว้าง ไม่กีดกันและยอมรับความหลากหลายทางเพศ ปฏิบัติต่อพนักงานทุกเพศอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เช่น การให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่พนักงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น เป็นต้น เพื่อให้ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันอย่างแท้จริง และมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานที่วัดจากความสามารถไม่ได้วัดจากเรื่องเพศ จึงส่งผลให้พนักงานทั้งเพศชายและหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วิมลรัตน์ อินทะเสย์ (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่ง กรณีศึกษา กลุ่มงานบริการ Corporate Cash Management พบว่า ความผูกพันของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่งไม่ต่างกัน ถึงแม้พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 2.2** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่าอายุไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แม้ว่าพนักงานจะมีอายุมากหรืออายุน้อย มีความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน เนื่องจากเป็นบริษัทที่มั่นคงน่าเชื่อถือ ผู้บริหารและพนักงานไม่มีการกีดกันการเลื่อนตำแหน่งงาน โดยผู้บริหารปฏิบัติต่อพนักงานไม่ว่าจะอายุเท่าใดเป็นไปอย่างเสมอภาค ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันแม้จะมีอายุแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วรณีย์ ท้วมวรเดช (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงาน

บริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับแนวคิดของสตีร์และพอตเตอร์ (Steers and Porter, 1983) สรุปว่า อายุเป็นสิ่งที่มียุทธิต่อความผูกพันต่อองค์กร

**สมมติฐานข้อที่ 2.3** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากนโยบายของบริษัทไม่ได้จำกัดในเรื่องสถานภาพสมรส แต่เน้นความสามารถในการทำงานของพนักงานเป็นสำคัญ แม้ว่าจะมีสถานภาพโสด สมรสหรือหย่าร้างก็ตาม บริษัทให้สิทธิในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับอนุสรณ์ จารุพันธ์ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานบริษัท พูจิตลี ซีเอสดีเอ็ม ปีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่าง

**สมมติฐานข้อที่ 2.4** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,999 บาท มีความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,000 - 39,999 บาท และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,999 บาท มีความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พนักงานที่เงินเดือนสูงหรือเงินเดือนน้อยจะมีความรู้สึกว่าจะมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และรู้สึกผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และไม่คิดจะเปลี่ยนแปลงไปทำงานที่อื่น อาจเพราะกังวลเรื่องการเริ่มต้นเงินเดือนใหม่ การปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรม

ใหม่ โดยพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยจะมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้สูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับจักรกฤษณ์ อัคคไพธิกุล (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษา บริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่งพบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน โดยสรุปว่า เงินเดือนจะขึ้นอยู่กับอายุงานและความรับผิดชอบในการทำงาน เช่น ในเรื่องการขาดลามาสายเป็นสำคัญ การประเมินผลงานในเรื่องงานไม่มีความแตกต่างกัน ดังนั้นไม่ว่าระดับอัตราเงินเดือนจะแตกต่างกันอย่างไร การปฏิบัติงานก็เป็นไปตามหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ

**สมมติฐานข้อที่ 2.5** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะบริษัทใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและความสามารถของพนักงานโดยไม่ได้ให้ความสำคัญจากการศึกษาของพนักงานเพียงอย่างเดียว ซึ่งสอดคล้องกับธีรินทร์ มະระกานนท์ (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 2.6** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริษัทมีการจัดการด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันรู้สึกพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองได้รับจากองค์กร อีกทั้งผู้บริหารให้ความสำคัญกับพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้พนักงานในองค์กร ไม่ว่าจะ เป็นพนักงานเก่าหรือพนักงานที่เข้ามาใหม่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเหมือนกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้อง

กับแนวคิดของสตีเยร์ (Steer, 1997) ที่สรุปว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพจากการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับธัญชนก เขิงศักดิ์ศรี (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะของงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานเอเซอร์คอมพิวเตอร์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 2.7** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจาก บริษัทมีโครงสร้างของตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมกับแต่ละแผนก จึงทำให้พนักงานที่สังกัดแผนกแตกต่างกันมีความผูกพันต่อไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ได้ศึกษาเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ สำนักงานใหญ่ พบว่าพนักงานที่มีสังกัดสายงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยวารักษ์ สิลเลิศพันธ์ (2557) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอด แคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีสายงานที่รับผิดชอบและระดับการศึกษาที่ต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน เพราะบริษัทให้ความสำคัญกับฝ่ายงานต่างๆ ภายในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน มีการบริหารจัดการอย่างเสมอภาค จึงทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 3** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุงานและแผนกที่สังกัดที่แตกต่างกันมีความภักดีแตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 3.1** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกันมีความภักดีแตกต่างกัน

พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความภักดีโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศชายมีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าเพศหญิง อาจเป็นเพราะเพศชายมีความกระตือรือร้นในการแข่งขันสูง ตระหนักถึงผลลัพธ์ การบรรลุเป้าหมาย การประสบความสำเร็จ โดยมุ่งไปที่ผลของงาน การได้ยศ ตำแหน่ง ให้ความสำคัญไปที่ความสำเร็จในหน้าที่การงาน กล้าตัดสินใจโดยคำนึงถึงเหตุผลมากกว่าความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่เพศหญิงมีความรู้สึกอ่อนไหวให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิต มีความเห็นใจในสัมพันธ์กับผู้อื่น และอาจไม่ต้องการผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เช่น คาดหวังการได้รับการดูแลใส่ใจจากผู้บังคับบัญชา ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานหรือลูกน้อง ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น เป็นต้น ทำให้พนักงานเพศชายและหญิงมีความภักดีแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสรี ทวี (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน โดยที่เพศชายมีความภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าเพศหญิง และสอดคล้องกับการศึกษาของ ฮอฟสตีท อังอิงในวารสาร ปรนทา (2557) ได้ศึกษาลักษณะวัฒนธรรม โดยสำรวจคุณค่าวัฒนธรรม (VSM: Value Survey Module) (Hofstede, 1987) พบว่า ลักษณะของวัฒนธรรมของความเป็นชายและความเป็นหญิงมีความแตกต่างกันไปในแต่ละวัฒนธรรม ซึ่งลักษณะของเพศชาย หมายความว่า ความก้าวร้าว ชอบการแข่งขัน มีความแข็งแรง ให้ความสำคัญกับเงินทองสิ่งของและความสำเร็จในหน้าที่การงาน ส่วนเพศหญิงจะให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต ความสุภาพอ่อนโยน ความเห็นอกเห็นใจ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น

**สมมติฐานข้อที่ 3.2** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกันมีความภักดีไม่แตกต่างกัน

พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความภักดีโดยรวมไม่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทำให้พนักงานมีความต้องการทำงานในบริษัทที่มีความมั่นคง เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการดำเนินชีวิต ซึ่งพนักงานต่างมีความคิดเห็นว่าการที่ทำงานในบริษัทแห่งนี้ทำให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และเป็นการยากหากจะหางานใหม่ที่ให้ค่าตอบแทนแบบนี้จึงเป็นเหตุผลให้ความภักดีของพนักงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับปวรรัตน์ ศรีสะอาด (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการส่งเสริมให้พนักงานธนาคารมีความจงรักภักดีต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล

ด้าน เพศ อายุ ตำแหน่งองค์การ อายุการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กร

**สมมติฐานข้อที่ 3.3** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความภักดีไม่แตกต่างกัน

พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากพนักงานที่มีสถานภาพโสด สมรส หย่าร้าง ที่ทำงานร่วมกันภายในบริษัท ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมไม่ว่าจะเป็นเรื่องรายได้ สวัสดิการต่าง หรือสิทธิประโยชน์ต่างๆ อย่างเหมาะสม โดยผู้บริหาร หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานไม่คำนึงถึงสถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน แต่ให้ความสำคัญกับความสามารถของพนักงาน ส่งผลให้พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความภักดีไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับจุไรรัตน์ แซ่เตียว (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในส่วนปฏิบัติการ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความแตกต่างกันต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในส่วนปฏิบัติการ มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 3.4** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความภักดีไม่แตกต่างกัน

พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความภักดีโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความภักดีด้านพฤติกรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,999 บาท มีความภักดีด้านพฤติกรรมน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,000 - 39,999 บาท ส่วนพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 21,000 - 27,999 บาท มีความภักดีด้านพฤติกรรมน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,000 - 39,999 บาท และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 28,000 - 33,999 บาท มีความภักดีด้านพฤติกรรมน้อยกว่ากับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 34,000 - 39,999 บาท อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นเพราะรายได้เป็นปัจจัยจุดใจหนึ่งที่มีสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงาน ก่อให้เกิดเป็นความผูกพันและภักดีต่อองค์กร โดยพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากจะมีความภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมากกว่าพนักงานมีรายได้น้อย ซึ่งสอดคล้องกับสุภัก รัตนชวลิต (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความพอใจต่อสวัสดิการและความภักดีของพนักงานบริษัท โตโยตา ทูโซ (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความภักดีต่อบริษัท โตโยต้า ทูโซ (ไทยแลนด์) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 3.5** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความภักดีไม่แตกต่างกัน

พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความภักดีโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพราะความภักดีในองค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับการศึกษาของพนักงาน พนักงานทุกคนไม่ว่าจะมีความรู้ในระดับใด จะได้รับความเท่าเทียมกัน มีความเสมอภาคกัน ทุกคนจะต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับขององค์กรเช่นเดียวกัน อีกทั้งบริษัทส่งเสริมการเรียนรู้ มีการจัดอบรมและให้ความรู้แก่พนักงานอยู่เสมอ จึงทำให้พนักงานที่มีการศึกษาที่แตกต่างกันมีความภักดีในองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับรัชนีกร เทียงตรงจิตต์ (2552) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท มิตรบุษิ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานบริษัท มิตรบุษิ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 3.6** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความภักดีไม่แตกต่างกัน

พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความภักดีโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะบริษัทมีชื่อเสียง มีการให้ผลตอบแทนและสวัสดิการเป็นที่พึงพอใจของบุคลากร ทำให้พนักงานรักและมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในบริษัทแห่งนี้ ประกอบกับผลจากแบบสอบถาม พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าบริษัทมีความมั่นคง เป็นที่รู้จักและมีชื่อเสียงในอุตสาหกรรมเดียวกันอยู่ในระดับ จึงเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความความภักดีไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับนันทพร ชวนชอบ (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความ

จงรักภักดีกับองค์กรอย่างยั่งยืนกรณีศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข พบว่า ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ และประเภทตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

**สมมติฐานข้อที่ 3.7** พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกันมีความภักดีไม่แตกต่างกัน

พนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า แต่ละแผนกมีการกำหนดทิศทาง เป้าหมายและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานในบริษัทเป็นไปในทิศทางเดียวกันที่สอดคล้องกับนโยบายของบริษัท มีสิทธิได้แย้งหรือคัดค้าน ให้โอกาสในการทำงานและก้าวหน้า ส่งผลให้พนักงานมีความภักดีไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสุจิตา ม่วงรุ่ง (2552) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน ในองค์กร:กรณีศึกษา บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความจงรักภักดีต่อองค์กรผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับพิชิต ชติเรือง (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจโดยรวมและความจงรักภักดีต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุพรีม ปริธิชั้น แมนูแพค เจอริ่ง จำกัด พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่สังกัดหน่วยงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน อาจจะแตกต่างกันตามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแนะนำว่าถ้าต้องการให้พนักงานมีความจงรักภักดี บริษัทควรจะต้องดูแลเกี่ยวกับผลตอบแทนให้พนักงาน รวมไปถึงการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร

**สมมติฐานข้อที่ 4** ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

**สมมติฐานข้อที่ 4.1** ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่

เพียงพอและยุติธรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร อาจเพราะเชื่อมั่นและพึงพอใจกับนโยบายการบริหารขององค์กร รู้สึกว่ามีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งเมื่อพนักงานมีความผูกพันจะมีความมุ่งมั่น ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายและค่าครองชีพในปัจจุบัน และพร้อมจะคงอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเทย์เลอร์ (Taylor) อ้างอิงใน วรพจน์ สุทธิสัย (2545) เชื่อว่าการให้ผลตอบแทนเป็นการจูงใจในการทำงานอย่างหนึ่ง ผลตอบแทนทางการเงินจะมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เป็นการจูงใจให้พนักงานทุ่มเทกำลังความรู้ความสามารถเพื่อประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมีความรู้สึกว่ามีหน้าที่และความรับผิดชอบสูงขึ้น การจ่ายค่าตอบแทนก็ควรที่จะต้องมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับอมราวร แยมขจร (2560) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เพราะว่ามีนโยบายการบริหารค่าจ้างเงินเดือน ที่เน้นโครงสร้างในระดับแข่งขันกับราคาเงินเดือนของตลาด (Competition) ในระดับกลาง ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

**สมมติฐานข้อที่ 4.2** ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพ

ชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยของพนักงาน อาจเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมการทำงานสามารถเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง แก้ไขให้ดีขึ้นได้ จึงไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร แต่อาจมีปัจจัยอื่นรวมอยู่ด้วย เช่น ปัจจัยด้านความสัมพันธ์สังคม ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน เป็นต้น ประกอบกับองค์กรคำนึงถึงการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะอาด ปลอดภัย มีการจัดซื้อ จัดหา อุปกรณ์และเครื่องมือ เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเพียงพอ กับพนักงานที่ปฏิบัติงาน มีสถานที่ทำงานที่สะอาดและปลอดภัย มีระบบบัตรประจำตัวพนักงานที่ใช้ในการบันทึกการเข้าออกสถานที่ทำงาน (Security Card) และข้อมูลการป้องกันอัคคีภัยในอาคารเป็นประจำทุกปี พนักงานเห็นว่าเป็นสิ่งที่องค์กรจัดการได้ดีอยู่แล้วจึงให้ความสำคัญในเรื่องอื่นแทน สอดคล้องกับการศึกษาของเอลตัน เมโย (Mayo, 1933) ได้ทำศึกษาทัศนคติและจิตวิทยาของคนงานในการทำงานในสถานการณที่แตกต่างกัน พบว่า ความสามารถในการทำงานของบุคลากรไม่ได้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางกายภาพเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมของหน่วยงานด้วย เช่น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนงาน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับสุทธิ เดชะตา (2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร เนื่องจากการทำงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาวแล้วสภาพแวดล้อมนั้นอาจไม่ใช่ปัจจัยที่สำคัญ แต่อาจมีปัจจัยอื่นร่วมด้วยถึงจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเปลี่ยนแปลงไป และสอดคล้องกับ ไชรคติ ไชคคุณะวัฒนา (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า ถ้าพนักงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือที่จำเป็นในการทำงาน รวมทั้งมีสถานที่ทำงานสะอาด ปลอดภัย ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

**สมมติฐานข้อที่ 4.3** ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในการ

พัฒนาขีดความสามารถของบุคคลของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง  
ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม  
องค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็น  
สมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในการพัฒนาขีด  
ความสามารถของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขต  
กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความ  
สัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร  
พนักงานจะมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และหมั่นพัฒนาขีด  
ความสามารถของตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องและเหมาะสมกับการทำงานที่ตน  
ปฏิบัติ บริษัทควรสนับสนุนพนักงานได้ให้ไปศึกษาดูงาน ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนทักษะใน  
การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ ก็จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อ  
องค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของเฮอริบีแนคและอัลโต (Hrebiniak & Alutto, 1972)  
พบว่า หากมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับ  
นโยบายและการปฏิบัติงาน มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจแล้ว ก็จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้  
สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับชำนาญ เกษประทุม (2558) การศึกษาคุณภาพ  
ชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงาน บริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเซน (ประเทศไทย)  
จำกัด พบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ  
พนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเซน (ประเทศไทย) มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน  
กันในระดับปานกลาง หากพนักงานได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญที่จะช่วยให้  
พัฒนาความรู้ ความสามารถ ความคิด และทักษะ ประกอบกับองค์กรจัดให้มีการอบรมหรือสัมมนา  
เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานของพนักงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานใช้ความคิดริเริ่ม  
สร้างสรรค์ในการทำงานต่อหน่วยงาน ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

**สมมติฐานข้อที่ 4.4** ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการ  
ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการ  
ดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสใน  
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงานของบุคคลของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์  
แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ ถ้าพนักงานทราบเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น หรือมีความมั่นใจในการทำงานว่ามีรายได้ มีงานทำไม่มีความรู้สึกที่จะถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม ย่อมทำให้พนักงานรับรู้ว่าคุณภาพความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของสตีเยอร์และพอตเตอร์ (Steers and Porter 1974) กล่าวว่า โอกาสความมั่นคงในหน้าที่การงาน การประสบความสำเร็จในงาน และลักษณะงานเป็นสิ่งที่มียุทธูปผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จะเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามที่พนักงานมีคาดหวัง และสอดคล้องกับศรีวินญา ปู่เต๊ะ (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) พบว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน โดยพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยม จะได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชา ทั้งในเรื่องค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่งงานที่ดีขึ้นอย่างชัดเจน

**สมมติฐานข้อที่ 4.5** ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านธรรมาภิบาลในองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านธรรมาภิบาลในองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ หากองค์กรบริหารอย่างยุติธรรมและเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และเสนอแนวทางในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนร่วมในการทำให้งานประสบความสำเร็จ หากมีการลงโทษหรือฟ้องร้องในการกระทำผิด พนักงานต้องการความรู้สึกว่า องค์กรตัดสินด้วยความยุติธรรมสามารถพึ่งพาได้ สอดคล้องกับ

แนวคิดของริชาร์ด อี วอลตัน (Walton, 1973) พบว่า การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานให้พนักงานมีส่วนร่วมในการออกแบบการทำงานและ สถานที่ทำงานของตน มีกระบวนการร้องเรียนให้เรื่องการประเมินผลงานที่ไม่เป็นธรรม และสอดคล้องกับวฐุ สนวนานนท์ (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่า องค์การทำให้พนักงานรับรู้ถึงความยุติธรรมในการบริหารงานอันมีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน และส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ

**สมมติฐานข้อที่ 4.6** ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านการบูรณาการทางสังคมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านการบูรณาการทางสังคมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะมีทัศนคติและความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กรในทางที่ดี ทำให้องค์กรมีบรรยากาศในการทำงานดีตามไปด้วย ซึ่งความมีสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ เป็นการตอบสนองความต้องการของพนักงานที่ต้องการได้รับการยอมรับในสังคม ต้องการความรัก การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ อีกทั้งลักษณะงานมีส่วนสร้างให้พนักงานมีโอกาสสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สอดคล้องกับแนวคิดของเชลดอน (Sheldon, 1970) กล่าวว่า ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร เป็นการประเมินองค์กรทางบวก ซึ่งทัศนคติหรือความรู้สึกนี้ เป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์กร และทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่ปฏิบัติงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับวิมลรัตน์ อินทะเสย์ (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่ง กรณีศึกษา กลุ่มงานบริการ Corporate Cash Management พบว่า ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานสถาบันการเงิน โดยหากได้รับความ

ร่วมมือในเรื่องงาน และมีการประสานงานจากเพื่อร่วมงานเป็นอย่างดีในการทำงาน มีผลทำให้พนักงานมีความพอใจมาก ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

**สมมติฐานข้อที่ 4.7** ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความสมดุลระหว่างชีวิตของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะทำงานอย่างตั้งใจ มีความรับผิดชอบ ละเอียดถี่ถ้วน และคำนึงถึงผลได้ผลเสียขององค์กร ส่งผลให้พนักงานสามารถจัดสรรเวลาชีวิตได้อย่างสมดุล เพราะหากทำงานผิดพลาดไปแล้ว จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรได้ ซึ่งทำให้ช่วงเวลาส่วนตัวหรือตอนอยู่กับครอบครัววิตกกังวลเกี่ยวกับงาน จนทำให้บางครั้งการแบ่งเวลาให้กับการทำงานและครอบครัวอาจเกิดความไม่ลงตัว ดังแนวคิดของริชาร์ด อี. วอลตัน (Walton, 1973) กล่าวว่า อาจเป็นเพราะมีการศึกษารูปแบบกระบวนการทำงาน เพื่อลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และทำให้งานเสร็จเร็วขึ้น ไม่ละเมิดเวลาส่วนตัวของพนักงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับประภาพรรณ พิชะ (2557) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ การทำงานเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ การจัดการเวลาในการทำงานอย่างเป็นระบบ ทำให้มีเวลาอยู่กับครอบครัวทุกคนย่อมต้องมีเวลาส่วนตัวเพื่อพักผ่อน การทำกิจกรรมอื่น ๆ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการวางแผนชีวิตในการดำเนินงาน การแบ่งเวลา การจัดสรรเวลาที่ใช้ในการทำงานและสำหรับครอบครัวอย่างเหมาะสม ส่งผลต่อสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี ทำให้เกิดความพึงพอใจและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับปริญช ชัยกองเกียรติ (2562) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงาน ดัชนีความสุขคนทำงานกับความผูกพันในองค์กร

ของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนียะลา พบว่า สมดุลชีวิตกับการทำงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรมาก หากบุคคลได้ทำงานในช่วงเวลาที่เหมาะสมสามารถบริหารจัดการเวลาได้ด้วยตนเอง ย่อมพอใจที่จะทำงานในองค์กรเดิมไม่อยากจะย้ายไปที่อื่น

**สมมติฐานข้อที่ 4.8** ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมกับการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานจะมีความผูกพันมากขึ้น ถ้าองค์กรมีการสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสร่วมมือในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ หรือมีการรณรงค์ให้พนักงานตระหนักและสร้างจิตสำนึกให้มีส่วนร่วมในการช่วยเสริมสร้างให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับธีรวิทย์ มะระกานนท์ (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี พบว่าเมื่อพนักงานได้ทำงานได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการช่วยเหลือการประสพอุทกภัยหรือการรักษาสภาพแวดล้อมในเขตชุมชน ส่งผลให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอก ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการได้ทำงานที่องค์กรของตนเองนั้นมีคุณค่าและเกิดความภูมิใจ ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

**สมมติฐานข้อที่ 4.9** ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัด

จำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ พนักงานมีความเสียสละและยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อองค์กร พนักงานเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เมื่อพนักงานทำงานด้วยความสุขและเต็มใจย่อมส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้นนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับทฤษฎี Side-bet Theory ของเบคเกอร์ (Becker, 1960) ที่อธิบายถึงเหตุผลของบุคคลที่ผูกพันต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่า เมื่อบุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นเพราะได้รับการลงทุนจากสิ่งนั้น ทำให้บุคคลเกิดการสร้างการลงทุนต่อสิ่งนั้น โดยคุณภาพการลงทุนจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลใช้ไป เช่น บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรนานก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพย์สินที่ได้รับจากการจ้างงานขององค์กรมากขึ้นในรูปแบบของเงินเดือนและสวัสดิการ อีกทั้งการที่บุคคลทำงานอยู่กับองค์กรเป็นระยะเวลานานย่อมมลาออกยากกว่าผู้ที่ทำงานในช่วงเวลาสั้น และสอดคล้องกับสหรัฐ อินทจักร (2559) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและลูกจ้างในสังกัดฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร หากพนักงานและลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง จะส่งผลให้ความผูกพันองค์กรสูง เพราะพนักงานและลูกจ้างต่างต้องการความมั่นคงในการทำงาน ต้องการความเคารพและยอมรับในสังคม การมีความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรหรือหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ได้รับการพัฒนาทักษะความสามารถ รวมไปถึงมีสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว องค์กรมีความยุติธรรม เท่าเทียมและเสมอภาคกันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

**สมมติฐานข้อที่ 5** ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

**สมมติฐานข้อที่ 5.1** ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านพฤติกรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านพฤติกรรมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง พนักงานจะมีความภักดีทางด้านพฤติกรรม ด้วยการทำงานอย่างเต็มใจ อุทิศตัวเพื่อองค์กร ยินดีที่จะปฏิบัติตามผู้นำหรือนโยบายขององค์กร พร้อมทั้งจะต่อสู้หากมีผู้อื่นว่าร้ายองค์กร ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของสตีลเลอร์ Steer (1997) พบว่า การที่พนักงานมีเป้าหมายในทิศทางเดียวกับองค์กร จะมีทัศนคติเชิงบวกในทุกด้าน มีความเต็มใจและพยายามทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตาม มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรและพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร และสอดคล้องกับปิติวัตต์ ปิติพรภวพัฒน์ (2563) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในความภักดีของพนักงานในเครือบริษัท ไทยรัฐออนไลน์และไทยรัฐทีวี พบว่า แรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพัน มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานของพนักงานในบริษัทไทยรัฐออนไลน์และไทยรัฐทีวี เนื่องจากไทยรัฐออนไลน์และไทยรัฐทีวีมีวัฒนธรรมองค์กรเรื่องร่วมแรงร่วมใจ ผู้บังคับบัญชานับสนุนและช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดการทำงานเป็นทีม มีบรรยากาศในที่ทำงานดี เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาที่มีความสนิทสนมกับบุคลากรในองค์กร และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความผูกพันที่มีความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นต่อองค์กร

**สมมติฐานข้อที่ 5.2** ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านจิตใจของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านจิตใจของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง เพราะพนักงานภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกว่าปัญหาขององค์กรก็เปรียบเสมือนปัญหาของตน มีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานจนเปรียบเสมือนคนในครอบครัว ทำให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ

เพื่อความสำเร็จขององค์กรและมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ศุภชัย เหมือนโพธิ์ et al. (2563) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน บริษัท ธารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ประจำปี 2561 ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากความผูกพันขององค์กรเปรียบเสมือนตัว กระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานขององค์กร

**สมมติฐานข้อที่ 5.3** ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านความคงอยู่ของพนักงาน เอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านความคงอยู่ของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและยังไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรในตอนนี้ แม้ถึงมีองค์กรอื่นที่ดึงดูดใจกว่า เนื่องจากพนักงานมีความเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ จะทำให้ตนเองมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับกัญจน์ภัส ชูผล (2559) ที่ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการผลการศึกษาพบว่า พนักงานขายสี่ท่าอาคารแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่มากที่สุดอาจเป็นเพราะว่าพนักงานขายจะมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่องค์กรอื่นแต่ก็ยังคงทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ต่อไปเพราะได้รับผลประโยชน์ที่เหมาะสม

**สมมติฐานข้อที่ 5.4** ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านบรรทัดฐานของพนักงาน เอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร

มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีทางด้านบรรทัดฐานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง อาจเนื่องจากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้พนักงานมีความคิดเห็นเมื่อตนเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรแล้ว จะต้องมีความภักดีต่อองค์กร เพราะความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะต้องทำอันเป็นผลจากความเชื่อและค่านิยมของบุคคลหรือองค์กร หากจะออกไปอยู่กับองค์กรอื่น ก็กลัวว่าองค์กรอื่นจะไม่ดีเหมือนองค์กรเดิม ซึ่งจากแบบสอบถาม พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในข้อเมื่อบริษัทให้สิ่งที่ดี พนักงานควรปฏิบัติงานตอบแทนบริษัทมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับพัชรินทร์ ศิริเมฆ (2560) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 สาขาวิชาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า ครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชนมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะโรงเรียนให้ความสำคัญกับบุคลากรเป็นอย่างมาก

**สมมติฐานข้อที่ 5.5** ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีโดยรวมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีโดยรวมของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเรื่องความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่า เพราะบริษัทมีวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว ดูแล สนับสนุนพนักงาน เกิดเป็นค่านิยมที่ทุกคนเคารพเชื่อฟัง ทำให้มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกที่แน่นแฟ้นเป็นกันเอง เชื่อว่าความสำเร็จขององค์กรและของตนเองเป็นเป้าหมายเดียวกัน หากองค์กรประสบความสำเร็จ ก็จะได้รับสิ่งตอบแทนจากองค์กรด้วย ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องรูปแบบความคิดที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของอลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเกิดจากความเชื่อและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างจริงจัง โดยเชื่อมั่นว่า

องค์กรจะนำไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย โดยบุคคล องค์กรมีความเชื่อว่าจะหากองค์กรประสบความสำเร็จย่อมส่งผลให้ตนเองที่สามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้เช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญธิภา แก้วแสง (2559) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า โดยรวมความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง

**สมมติฐานข้อที่ 6** คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ธรรมเนียมขององค์กร การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคมมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

**ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง เพราะเงินเป็นปัจจัยที่ช่วยเติมเต็มความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ อีกทั้งเป็นแรงจูงใจให้พนักงานทุ่มเททำงานเพื่อประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งพนักงานมีความคาดหวังต่อเงินเดือนที่ได้รับว่ามีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ย่อมส่งผลต่อเงินเดือนสูงขึ้นด้วย รวมถึงสวัสดิการตลอดจนผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินอื่นด้วย การจ่ายค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และส่งผลให้พนักงานมีความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับฮาร์แลนด์ (Harland, 1972) ที่ได้กล่าวว่า ระดับเงินเดือนมีผลโดยตรงกับความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากเพียงพอต่อการครองชีพจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีระดับเงินเดือนต่ำ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานก็จะส่งผลให้มีความภักดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับจිරภัทร เอนกวิถิม (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ต พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดี โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้าน

เงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก น่าจะเป็นเพราะว่าความจงรักภักดีของคนเราต่อสิ่งต่างๆ จะเกิดขึ้นจากการที่คนเรานั้นได้รับการตอบสนอง ตรงกับความต้องการ ซึ่งหมายความว่า หากพนักงานมีแรงจูงใจด้านต่างๆ มากขึ้น จะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านต่างๆ เพิ่มขึ้นด้วย

**ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงาน เอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยเป็นสิ่งจำเป็นต่อการทำงาน พนักงานจะมีความต้องการทำงานได้อย่างเป็นสุข เมื่อพนักงานไม่มีความกังวล และมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพแล้ว พนักงานก็จะเกิดความรู้สึกพอใจในบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลให้เกิดเป็นความภักดีต่อองค์กร สอดคล้องกับกิลเมอร์ (Gilmer, 1973) ได้อธิบายถึง องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร สมรรถภาพในการทำงานของผู้บริหารเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานที่สำคัญ โดยเน้นเรื่องการบริหารบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง อากาศ เสียง ห้องอาหาร ห้องน้ำ สถานที่พักผ่อน ตลอดจนชั่วโมงการทำงาน ความสะดวกในการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกของหน่วยงานเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้วย ซึ่งสอดคล้องกับภณภิญญา กุสุโมทย์ (2558) ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์ซ็อบ จำกัด พบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก

**ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเพราะการที่พนักงานได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในงานและทักษะใหม่ๆ ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่าและทำหายในการทำงาน โดยพนักงานสามารถนำเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ ไปใช้ในการแก้ข้อบกพร่อง และปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ ดังทฤษฎีของคาสซิโอ (Cascio, 2003) กล่าวว่า การจัดให้มีการประชุม อบรม ให้ความรู้เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง จะส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรโดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อ

การปรับระดับเลื่อนตำแหน่ง ทำให้พนักงานคิดว่าตนเองประสบความสำเร็จและมีความภาคภูมิใจต่อองค์กร ในทำนองเดียวกันทอุงฟู ศิริวงศ์ (2553) กล่าวว่า ความพยายามในการเตรียมพนักงานและความสามารถที่องค์กรคาดหวังตามที่ต้องการ เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้เพื่ออนาคตการวางแผนสายอาชีพในอนาคต เป็นกระบวนการที่มีเพื่อพัฒนาบุคลากร เพิ่มทักษะความรู้ปรับทัศนคติสร้างความเข้าใจในการทำงาน เพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน และเป็นกระบวนการที่มีระเบียบและระบบก่อให้เกิดความสำเร็จและความภาคภูมิใจต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับณิชนานต์ เพชรปานกัน (2559) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความภาคภูมิใจต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจต่อองค์กร การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล สนับสนุนการทำงานในรูปแบบใหม่ และให้ความสำคัญเกี่ยวกับการหาความรู้เพิ่มเติม ซึ่งการพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล ทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอย่างเต็มความสามารถ มีความเชื่อมั่นในตนเองและเมื่อมีปัญหาที่สามารถจัดการการแก้ไขตอบสนองได้อย่างเหมาะสม

**ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจของพนักงานเอกชนของบริษัทจำกัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง เนื่องจากพนักงานคาดหวังการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เมื่อมีความสามารถทำผลงานให้องค์กรได้ ประกอบกับการมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพของจะเป็นเครื่องพิสูจน์ให้ได้รับการยอมรับและเกิดเป็นแรงผลักดันสู่ความก้าวหน้าในอนาคต เมื่อพนักงานได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งงานจากผลงานดังกล่าว ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตของตนเองประสบความสำเร็จและมีความภาคภูมิใจต่อองค์กรมากขึ้น สอดคล้องกับแนวความคิดของบุญแสง ชีระภากร (2533) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาและเจริญเติบโต (growth and development) ว่า พัฒนาการและความเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์อย่างแยกไม่ออก ซึ่งเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคนและมีระดับความต้องการแตกต่างกันไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรมีการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนา ฝึกอบรม เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่หน้าที่การงานที่สูงขึ้น และมีตำแหน่งที่เหมาะสมกับศักยภาพมากขึ้นด้วย ส่งผลให้ความคิดเห็นด้านการทำงานด้านความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดี ซึ่งสอดคล้องกับจිරภัทร เอนกวิถีม (2557) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความ

จงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษา โรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่งผลต่อความจงรักภักดี โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านทักษะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

**ด้านธรรมณูญในองค์กร** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมณูญในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ การที่พนักงานมีสิทธิและสามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้มีแนวปฏิบัติระเบียบ วัฒนธรรมในองค์กรที่เอื้อต่อการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล การมีความเสมอภาคในกลุ่มพนักงาน ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด มีเกณฑ์การให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และการแบ่งหน้าที่การทำงานให้เกิดความเหมาะสม เป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานและเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ตามแนวคิดของอัมสโตส (Umstot, 1984) กล่าวว่า องค์กรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะให้สิทธิพนักงานในหลายด้านๆ เช่น การเคารพสิทธิส่วนบุคคล พนักงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและวางแผนการทำงาน พร้อมทั้งการมีความเสมอภาคในองค์กร สอดคล้องกับฮูสและคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985) กล่าวว่า ลักษณะการบริหารที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การบริหารงานที่มีความยุติธรรม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิ มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับนิสาชล เรืองชู (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีในองค์กรของพนักงานธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมมีความสัมพันธ์กับภักดีในองค์กรของพนักงานธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรอยู่ในระดับดี โดยมีความสัมพันธ์กับความภักดีในองค์กรของพนักงาน

**ด้านการบูรณาการทางสังคม** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวได้ว่า พนักงานให้ความสำคัญกับ

เพื่อนร่วมงาน เพราะเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เมื่อพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน จะทำให้รับฟังความคิดเห็น มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จ ทำให้รู้สึกอยากอยู่ทำงานกับบริษัทอย่างทุ่มเทและเต็มความสามารถ มีความสุขในการทำงานไม่คิดจะลาออกและทำงานกับบริษัทจนเกษียณ ทั้งนี้ยังมีความเชื่อมั่นไว้วางใจผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายของบริษัท จากการศึกษาที่บุคคลเหล่านั้นเข้าใจลูกน้อง รับฟังปัญหาและพร้อมให้คำแนะนำที่ดีได้เสมอ จึงเป็นปัจจัยส่งผลต่อความภักดีในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับชยันต์ ศรีวิจารณ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะคติในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีในองค์กร กรณีศึกษา พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความรู้สึกการเป็นเจ้าขององค์กรความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร

**ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงาน เอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง เนื่องจากการที่พนักงานจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิตระหว่างช่วงเวลาในการปฏิบัติงานกับช่วงเวลาที่ เป็นอิสระจากงาน การมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน พึงพอใจในงาน และมีความภักดีต่อองค์กร ส่งผลให้พนักงานประสบความสำเร็จทั้งงาน และการดำรงชีวิต ตามแนวคิดของปีเตอร์ แคปเพลลี (2550) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหลักของความพึงพอใจความจงรักภักดีและการสร้างผลงานของพนักงาน หากสามารถสร้างสภาพการทำงานที่พนักงานสามารถทำงานอย่างมีความสุข และสามารถตอบสนองความต้องการในชีวิตส่วนตัวได้ก็จะสามารถรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับศิริญา บัวผ่อง (2551) ที่ศึกษา ความพึงพอใจในงานของพนักงานอำนวยการบิน พบว่า ความพึงพอใจในงานและการดำเนินชีวิตจะมีความสัมพันธ์ต่อกันในทางบวก โดยพบว่า ปัจจัยด้านความต้องการความสัมพันธ์กับครอบครัวและสังคมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน แสดงให้เห็นว่าพนักงานสายการบินไทยล่อนแอร์มีความต้องการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมภายนอกด้วยการที่พนักงานมีเวลาเพียงพอให้กับสังคมหรือชีวิตครอบครัว เป็นส่วนส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและทำให้ความตั้งใจลาออกจากงานลดลง

**ด้านความเกี่ยวข้องของสัมพันธสังคม** พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องของสัมพันธสังคม มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง อาจเนื่องจากการที่พนักงานมีความรู้สึกว่างานที่ทำการเป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งผลให้มีกำลังใจในการทำงาน และทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในและจงรักภักดีในองค์กร ดังแนวคิดของฮูสและคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985) กล่าวว่า พนักงานจะมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ได้ทำประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม สอดคล้องกับคาสซิโอ (Cascio, 2003) กล่าวว่า การได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากรในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับรสสุคนธ์ ฤชาเกียรติกุล (2550) ที่ศึกษาเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคาร HSBC ประเทศไทย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคาร HSBC ประเทศไทย เพราะธนาคารมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมกับความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคาร HSBC ประเทศไทย

### **ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย**

จากผลการศึกษาเรื่อง ความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารควรนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการ และกำหนดนโยบายการบริหารงานที่จะทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันและความภักดีต่อองค์กรดังนี้

1.1 เพศ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานเพศชาย เนื่องจากเป็นพนักงานที่มีความภักดีมากกว่าเพศหญิง โดยผู้บริหารควรคำนึงถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านธรรมณูญในองค์กร และด้านการบูรณาการทางสังคม เช่น สร้างความยุติธรรมในการทำงาน ไม่กีดกันและแบ่งแยกทางเพศ เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันและความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานเพศหญิงด้วยเช่นกัน เพราะบริษัทมีพนักงานเพศหญิงมากกว่าเพศชาย แม้ว่าจะเป็นพนักงานที่มีความ

ภาคีต่อองค์กรน้อยกว่าเพศชาย แต่เพศหญิงมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ถ้าผู้บริหารสามารถวางนโยบายที่สามารถสร้างความผูกพันและความภาคภูมิใจต่อองค์กรให้พนักงาน ทั้งเพศชายและหญิงได้ จะส่งผลให้บริษัทมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

1.2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป เพราะเป็นกลุ่มที่มีความภาคภูมิใจต่อองค์กรด้านพฤติกรรมมากที่สุด ผู้บริหารควรพิจารณาด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นและมั่นคงในงาน ให้พนักงานได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นกำหนดนโยบายและบริหารงานของบริษัทมากขึ้น เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของบริษัทและมีความสุขในการทำงาน แต่เนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้เป็นพนักงานที่มีจำนวนน้อย ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่ได้รับเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไปด้วย โดยชี้แจงนโยบายด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานอย่างชัดเจน (Career Path) เพื่อให้พนักงานได้รับรู้ถึงเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง และสร้างความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ความเต็มใจ พร้อมทั้งจะทุ่มเทความสามารถในการทำงานเกิดความผูกพันต่องานที่ทำและรักษาพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถให้คงอยู่กับบริษัทต่อไป

2. ผู้บริหารควรมีนโยบายและแนวทางต่างๆ ที่สามารถสื่อสารและสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากผลการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันพบว่า พนักงานเอกชนกรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีทัศนคติด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรในระดับมากที่สุด ซึ่งผู้บริหารควรรักษาระดับความผูกพันนี้ไว้ โดยจัดกิจกรรมภายในองค์กรเพื่อให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อให้เกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และพัฒนาเทคนิคการสื่อสารภายในองค์กรที่จะช่วยสร้างความเข้าใจในนโยบายของผู้บริหารไปสู่พนักงานในทุกระดับ อีกทั้งผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงาน โดยให้ความเป็นธรรม ให้ความช่วยเหลือพนักงาน สร้างภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความความภาคภูมิใจให้กับพนักงาน

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารองค์กรควรกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเหมาะสมและยุติธรรม ควรให้ความสำคัญเพิ่มเติมกับวุฒิบัตรทางการศึกษาการศึกษาระดับวิชาชีพที่

จำเป็น ทั้งนี้รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมมีความชัดเจนและโปร่งใส เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าได้ได้รับความยุติธรรม จะก่อให้เกิดความผูกพันและความภักดีต่อองค์กรในอนาคต เนื่องจากผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ และเพียงพอสำหรับรายจ่ายในระดับปานกลาง พร้อมทั้งพนักงานมีความกังวลเกี่ยวกับการทำงาน แม้ว่าจะอยู่ในช่วงพักผ่อนหรือใช้เวลาส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบว่า พนักงานมีเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร แต่ในด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น หากพนักงานมีความกังวลเกี่ยวกับงานมากเกินไปก็จะส่งผลให้พนักงานมีความเครียด วิตกกังวลหรือส่งผลเสียต่อสุขภาพทางร่างกายและจิตใจได้ อาจเนื่องจากงานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ทักษะการ และกำลังคนในแผนก ดังนั้นผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาควรใส่ใจ ให้ความช่วยเหลือ และหมั่นติดตามการปฏิบัติงานของพนักงานภายใต้สังกัดของตนเอง ปรับปรุงและสนับสนุนการทำงานให้มีการพัฒนาที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกและคู่แข่งในปัจจุบัน เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งเรื่องการทำงานและการดำรงชีวิต ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร

4. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความภักดี พบว่า พนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัท จัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความภักดีโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความคงอยู่ในข้อท่านจะปฏิบัติงานที่บริษัทนี้ต่อไปแม้ว่าบริษัทอื่นจะเสนอตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น อาจทำการประเมินจากตำแหน่งงาน และเปรียบเทียบอัตราเงินเดือนของบริษัทอื่นในธุรกิจเดียวกันเป็นอย่างไร เพื่อนำมาวิเคราะห์โครงสร้างอัตราเงินเดือนว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ ถ้ายังไม่เหมาะสมก็ควรพิจารณาปรับฐานโครงสร้างเงินเดือน จัดให้มีโครงสร้างเงินเดือนที่เข้าใจได้ง่าย เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน พร้อมทั้งจัดสรรสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ ให้เพียงพอต่อการครองชีพของพนักงานเมื่อมีอายุงานมากขึ้น เป็นการสร้างความจงรักภักดีให้แก่พนักงานไม่ให้ตัดสินใจลาออกเมื่อได้รับข้อเสนอเงินเดือนที่สูงกว่า ประกอบกับควรสื่อสารให้พนักงานรับทราบถึงสถานภาพของบริษัท ทั้งความเจริญก้าวหน้าในผลประกอบการ หรือการลดลงของผลประกอบการ รวมถึงการสื่อสารให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินกิจการต่อไปได้ของบริษัท ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากพนักงาน เพื่อแสดงให้เห็นพนักงานเห็นความสำคัญของตัวเองต่อบริษัท

### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามเพียงด้านเดียว อาจทำให้ได้ข้อมูลไม่ครอบคลุม ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรมีการเพิ่มข้อคำถามปลายเปิด เช่น ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นเข้าไปในแบบสอบถาม เพื่อที่จะได้นำข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณา หรือเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพในลักษณะการสัมภาษณ์และสังเกตพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามควบคู่กัน ซึ่งจะช่วยให้การวิเคราะห์ข้อมูลชัดเจนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. ความผูกพัน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความจงรักภักดีเป็นเรื่องของทัศนคติ ไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจและกาลเวลาดังนั้นควรวิจัยซ้ำ โดยให้มีระยะเวลาห่างของเวลาพอสมควร ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรของพนักงานองค์กรอื่นในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน นำแนวทาง จุดเด่นขององค์กรอื่นมาพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรให้มีความผูกพันและความภักดีต่อองค์กรยิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

- Becker, H. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal Sociology*, 66(1), 32-42.
- Blau, P. M., & Scott, W. R. (1962). *Formal organizations: A comparative approach*. San Francisco: Chandler.
- Bowin, R. B., & Harvey, D. (2000). *Human resource management: An experimental approach* (2nd ed). New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Bruce, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19 (4), 533-546.
- Cascio, W. F. (2003). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits* (6th ed). Boston: McGraw-Hill.
- Coffman, C., & Gonzalez Molina, G. (2002). *Follow This Path: How the World's Greatest Organizations Drive Growth by Unleashing Human Potential*. New York: Warner Business Books.
- Delamotte, Y., & Takezawa, S. (1984). *Quality of working life in international perspective*. Geneva: International Labour Office.
- Drafke, M. W., & Kossen, S. (2002). *The Human Side of Organizations* (8th ed). New Jersey: Pearson Education.
- Dubrin, R., & Champoux. (1981). *Administrative Science Quarterly*. New York: McGraw-Hill.
- Dunham, R. B., Grube, J. A., & Castañeda, M. B. (1994). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 370-380.
- Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I. A., & Alipour, F. (2015). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. *The Social Science Journal*, 52(1), 54-61.
- Gilmer, B. V. (1971). *Applied Psychology*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Harland, D. (1972). *Social Indicators toward the Measurement of Quality of Life*. Ottawa: Social and Human Analysis Branch, Department of Regional Economic Expansion.

- Hartung, J. (2001). Testing for Homogeneity in Combining of two-armed trials with normally distributed responses. *The Indian Journal of Statistics*, 63(3), 298-310.
- Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to Organizational Change: Extension of a Three-Component Model. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 474-487.
- Hrebiniak, L. C., & Alutto, J. A. (1972). Personal and Role-related Factors in Development of Organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 15, 555-572.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization and Development and Change*. Minnesota: West Publishing.
- Marsh, R. M., & Mannari, H. (1977). Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 57-75
- Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization*. New York: Macmillan Company.
- Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. (1991). *Human Resource Management*. U.S.A: Richard Dirking.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-227.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York Academic Press Inc.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (2005). *Management* (8th ed). New York: Prentice Hall.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(7), 143 - 153.
- Steer, R. M. (1997). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Steers, R. M. (1991). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Santa Monica California: Goodyear Pub. Co.

Stone, R. J. (2008). *Managing human resources* (2nd ed). New York: Free Press.

Strellioff, W. K. (2010). Engaged Employees. Retrieved from

<http://bcauditor.com/PUBS/2002-03/Report1/sec2.htm>

Walton, R. E. (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, 16(1), 12-61.

Wilson, C. (2010). The High Cost of Low Engagement. *Management Concepts*. Retrieved from <http://www.managementconcepts.com>

Woodruffe, C. (2006). Employee Engagement: The Real Secret of Winning a Crucial Edge Over your Rival. *Resource Magazine*, 19-22.

Yamane, T. (1970). *Statistics: An Introductory Analysis* (2nd ed). New York: Harper and Row.

เดชพงศ์ โปธิสุวรรณ. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). (มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก

[http://dspace.bu.ac.th/jspui/bitstream/123456789/3602/1/detphong\\_phot.pdf](http://dspace.bu.ac.th/jspui/bitstream/123456789/3602/1/detphong_phot.pdf)

แคปเพลลี, ป. (2550). การว่าจ้างและรักษาบุคลากร = *Hiring and keeping the best people* (แปลจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ, แปล). กรุงเทพฯ: เอ็กชเปอร์เน็ท.

ไครตี ไชคคุณะวัฒนา. (2557). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2559). ความสำคัญของการทำงาน. สืบค้นจาก

<http://paisarnkr.blogspot.com/2016/03/blog-post.html>

กวรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทักษะคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัทคูเวต ปีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. (ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

กัญจน์ภัส ชุมล. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, กรุงเทพฯ.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ:

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2558). สถิติสำหรับงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จักรกฤษณ์ อัครไพฑูริกุล. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษา บริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ))). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

จาทูรงค์ วัฒนศิริ. (2552). ความผูกพันความจงรักภักดีและการมีความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนจินดาวัฒน์ จังหวัดระยอง. (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

จิรัศย์ พุฒิจรัสพงศ์. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเซฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิตจำกัด. (วิทยานิพนธ์ บธ.ม. สาขาวิทยาการจัดการ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

จิรภัทร เอนกวิถีม. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษา โรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

จุไรรัตน์ แซ่เตียว. (2554). ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในส่วนบุคคลการ. วารสาร การเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ, 1(4), 134-159.

จุฑาทิพย์ วรรณลักษณ์. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรเภสัชกรรม (สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการองค์กรเภสัชกรรม)). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ชยันต์ ศรีวิจารณ์. (2554). ทศนคติในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีในองค์กร กรณีศึกษา พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพฯ.

ชำนาญ เกษประทุม. (2558). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานบริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด. (สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ))). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ชัลวานา สะซานี. (2550). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกรณีศึกษาพนักงานในโรงแรมก้าชธรรมชาติจังหวัดระยองบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). (ปริญญาามหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก

<http://library1.nida.ac.th/tempaper5/hrd/2550/19268.pdf>

ญภาภัญ เจริญชันษา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อ

- องค์กรและความจงรักภักดีของพนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง.  
(ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ฐานิญา เจริญเลิศวิวัฒน์. (2558). ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร : กรณีควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ณัชชา ธงชัย. (2563). ลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ))). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ณัฐสุนันท์ พิศวงษ์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 1. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ณัฐชา กุสุโมทย์. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์ซ้อป จำกัด. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- ณิชกานต์ เพชรปานกัน. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. วารสารบัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2(2), 176-192.
- ถาวร อ่อนลออ. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 2(2), 101-116.
- ถิรรัตน์ พิมพากรณ์. (2559). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานผ่านความผูกพันในอาชีพของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. วารสารอิเล็กทรอนิกส์การวิจัยทางไกลเชิงนวัตกรรม, 6(1), 114-132.
- ทองฟู ศิริวงศ์. (2553). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ *Human Resource Management* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทัศนีย์ ชาติไทย. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพฯ.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก

<https://dric.nrct.go.th/index.php?/Search/SearchDetail/84682>

ธนพร แยมสุดา. (2550). ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร : ทหารเรือกับเหตุสำคัญของบ้านเมืองในอดีต. วารสารนาวิกศาสตร์ สำนักงานราชนาวิก, 90(3), 1-3.

ธัญญท บุตรขวัญ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม). สืบค้นจาก <http://www.sure.su.ac.th/xmlui/handle/123456789/9728>

ธัญชนก เชิงศักดิ์ศรี. (2563). คุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะของงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย). (สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ))). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ธัญธิภา แก้วแสง. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร., กรุงเทพฯ.

ธันวณี ประกอบของ. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปิ่นสรวงยาลัยสวีสวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่). สืบค้นจาก <http://cmruir.cmru.ac.th/handle/123456789/1619?locale=th>

ธีรินทร์ มะระกานนท์. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี. (ปริญญาานิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ))). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

นพรัตน์ ศรีสะอาด. (2557). แรงจูงใจในการส่งเสริมให้พนักงานธนาคารมีความจงรักภักดี ต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานธนาคารกสิกรไทยในเขตจังหวัดพิษณุโลก. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยนเรศวร., พิษณุโลก.

นภาพิณ โหมาศวิน. (2533). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

นฤดล มีเพียร. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

- นันทพร ชวนชอบ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีกับองค์กรอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นิจชิตา ชัยณรงค์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม กรณีศึกษาโรงแรมวังใต้. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, กรุงเทพฯ).
- นิติพล ภูตะโชติ. (2557). พฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ วี.พี. (1991) จำกัด.
- นิธิดี ไต้วัลย์. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่). สืบค้นจาก <https://dric.nrct.go.th/index.php?/Search/SearchDetail/197984>
- นิตาชล เรืองชู. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีในองค์กรของพนักงานธนาคารต่างชาติแห่งประเทศไทย. (ปริญญาโทบริหาร (บธ.ม. (การจัดการ)) ). มหาวิทยาลัยมหาวิทาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการ, 25, 9-10.
- ปณิชา ดีสวัสดิ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึก. (ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก <https://dric.nrct.go.th/Search/ShowFulltext/2/267119>
- ประมะ สตะเวทิน. (2533). การสื่อสารมวลชน: กระบวนการและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภาพรรณ พิชะ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ประภาร์ตน์ พรหมเอียง, นวรัตน์ สุวรรณผ่อง, มธุรส ทิพยมงคลกุล, & ฉวีวรรณ บุญสุยา. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม วารสารวิชาการสาธารณสุข, 24(3), 669-778.
- ประอรพิต กัษณัฐวัฒนา. (2564). ธุรกิจอาหารเสริมและสมุนไพรไทย เตรียมขยายโอกาสในวิกฤต ผลิตสินค้าสนอง 'เทรนด์สุขภาพโลก' ในยุคโรคระบาดครองเมือง. สืบค้นจาก

<https://www.salika.co/2021/05/26/food-supplement-and-thai-herb-business-world-health-trend/>

ปราโมทย์ จิตต์ไพโรจน์. (2548). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตตรวจราชการที่ 7 กระทรวงศึกษาธิการ (สารนิพนธ์ กศ.ม.). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

ปาจรีย์ รัตนเกื้อกูลกิจ และ เริงชาญ จงสมชัย. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทอง. วารสารวิชาการแพรวกาฟ้าสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์, 5(2), 295-312.

ปิติวัตติ์ ปิติพรภูวพัฒน์. (2563). แรงจูงใจในความภักดีของพนักงานในเครือบริษัท ไทยรัฐออนไลน์และไทยรัฐทีวี. วารสารเกษมบัณฑิต, 21(1), 134-145.

ปิยะฉัตร แวงโสธรณ์. (2548). แบบภาวะผู้นำ สมรรถนะผู้นำกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด(มหาชน). (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.

พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. (2553). คุณลักษณะของบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพ ความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

พจนีย์ ยืนสุข. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย (สำนักงานใหญ่). (การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

พนิดา ศรีโพธิ์ทอง. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน:กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. (ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.). สืบค้นจาก <https://dric.nrct.go.th/index.php?/Search/SearchDetail/266570>

พรทิพย์ ไชยฤกษ์. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์กรมหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา). สืบค้นจาก <http://sutir.sut.ac.th:8080/sutir/bitstream/123456789/4138/2/fulltext.pdf>

พรทิพย์ วรกิจโกศาทร. (2529). เอกสารการสอนชุดวิชาหลักและทฤษฎีการสื่อสาร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- พัชรินทร์ ศิริเมฆ. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- พิชิต ชิตีเรือง. (2550). ความพึงพอใจโดยรวมและความจงรักภักดีต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุพรีม พีซีชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด. (สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ))). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- พิชิต พัทธ์เทพสมบัติ, จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์, & ไชยพันธ์ ปัญญาศิริ. (2552). ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร : ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัด และงานวิจัย. กรุงเทพฯ เสมาธรรม.
- มณีวรรณ ฉัตรอุทัย. (2539). เอกสารประกอบการสอนวิชาพฤติกรรมองค์กร. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รสสุคนธ์ ฤชาเกียรติกุล. (2550). ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคาร HSBC ประเทศไทยที่มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร. (สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ)). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ
- รักษรัศมี วุฒิมานพ. (2555). ลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการจัดการ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- รัชนี้ ตริสุทธิวงษา. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- รัชนีกร เทียงตรงจิตต์. (2552). เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท มิตรชูบิซิ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กรุงเทพฯ.
- วภู สนวนานนท์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วรพจน์ สุทธิสัย. (2545). โครงการเอกสารประกอบการสอน วิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น เรื่องการจูงใจ สิ่งล่อใจ และความพึงพอใจในงาน. นครราชสีมา: สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- วรรณิ ท้วมวรรณ. (2551). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท เอเซอร์

- คอมพิวเตอรื จำกัด (สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ))). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- วรัณธร ทรงเกียรติศักดิ์. (2558). ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด (การค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- วราภรณ์ พรหมทา. (2557). การศึกษาวัฒนธรรมการทำงานองค์กรข้ามชาติที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ))). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- วราภรณ์ ดีเลิศพันธ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). (หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเนชั่น กรุงเทพฯ.
- วาริภา ริวเหลือง. (2553). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของไทย A Study of Thai Organization Commitment. วารสารการเมือง การบริหารและกฎหมาย, 2(2), 125-160.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2543). คู่มือการวิจัย: การวิจัยเชิงปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.
- วิภา จันทร์หล้า. (2559). ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัทโตโยต้า โกลเซ เอเชีย จำกัด จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี). สืบค้นจาก [http://digital\\_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/57920549.pdf](http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/57920549.pdf)
- วิมลรัตน์ อินทะเสย์. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่ง กรณีศึกษา กลุ่มงานบริการ *Corporate Cash Management*. (สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ))). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- วิลาลินี เจนวนิชสถาพร. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มบริษัทโทรคมนาคมในประเทศไทย. *Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and arts)*, 5(1), 571-585.
- ศจี ทวี. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร (สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ))). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ศรินญา ปู่เต๊ะ. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย

- (สำนักงานใหญ่). (สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ))). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ศรุต กาญจนหิรัญ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในประเทศไทย. (ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ศิริญา บัวผ่อง. (2551). ความพึงพอใจในงานของพนักงานอำนวยการบิน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2550). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศุภชัย เหมือนโพธิ์, นนทวัฒน์ สุขผล, ชูดาพร สอนักดี, ทัดเทพ ทวีไทย, ทาริกา สระทองคำ, ศรีวิภา กฤตาทิการ, & พลอยนรินทร์ โรจนการสกุล. (2563). ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ประจำปี 2561. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย, 12(2), 151-170.
- สหรัฐ อินทจักร. (2559). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานและลูกจ้างในสังกัดฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพฯ.
- สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดตรัง, ม. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปีกรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ. (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ตรัง). สืบค้นจาก <http://www.trang.ru.ac.th/rutrang/re2-2551.pdf>
- สาวิตรี รินวงษ์. (2564). เทรนด์ 'บิวตี้-เฮลตี้' แรง ดันเครื่องสำอางไทยโตสวนโควิด. สืบค้นจาก <https://www.bangkokbiznews.com/news/946592>
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2554). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. สืบค้นจาก <https://dictionary.orst.go.th/>
- สิทธิโชค วรานุสันดี. (2530). องค์กรและการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุกานดา ศุภคตสินธุ์. (2540). ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร. (พัฒนบริหารศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,

- กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก <https://repository.nida.ac.th/handle/662723737/697>
- สุทธิดา ม่วงรุ่ง. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในองค์การ กรณีศึกษาบริษัท ท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน). (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพฯ.
- สุทินี เดชะตา. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด(มหาชน). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สุภัก รัตนชวลิต. (2554). ความพอใจต่อสวัสดิการและความภักดีของพนักงานบริษัท โตโยตา ฟูโซ (ไทยแลนด์) จำกัด. (สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ))). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สุนนทิพย์ ใจเหล็ก. (2541). การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานลูกจ้างในบริษัทไทยกับลูกจ้างในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น. (วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสังคม). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุวีพร สกฤณี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว. วารสารศูนย์การศึกษาแพทยศาสตร์คลินิก โรงพยาบาลพระปกเกล้า, 32(2), 108-125.
- หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ. (2550). ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรและบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529). ความผูกพันต่อองค์การ. วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, 9(34), 34-41.
- อนุสรณ์ จารุพันธ์. (2559). ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษาพนักงานบริษัท ฟู้ดลีสี่ ซีเอสเต็ม ปีสซิเนส (ประเทศไทย)จำกัด. (สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ))). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- อมราพร แยมขจร. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทกลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด. วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, 6(1), 34-43.
- อัลญาน์ สมุห์เสนีโต. (2562). ประชากรและการจัดการสุขภาพ = *Population and health management*. ปัตตานี: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

วิทยาเขตปัตตานี.

อัสนีญา สุวรรณศิริกุล. (2547). การบริการคน. กรุงเทพฯ: วิทยุชน.

อาทิตติยา ดวงสุวรรณ. (2551). การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.

อารีย์รัตน์ หมั่นหาทรัพย์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการออกนอกกระบบและความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลศิริราช. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.





ภาคผนวก



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

#### คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้ได้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ตามความจริง และครบถ้วน ซึ่งคำตอบของท่านจะถือเป็นความลับ และจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาและความร่วมมือจากท่าน และขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ทั้งนี้แบบสอบถามจะประกอบไปด้วยคำถามทั้งหมด 4 ส่วน รวมทั้งสิ้น ข้อ 95 ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ

**ส่วนที่ 2** ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง จำนวน 17 ข้อ

**ส่วนที่ 3** คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง จำนวน 47 ข้อ

**ส่วนที่ 4** ความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง จำนวน 24 ข้อ

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามครบทุกข้อ

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

1. เพศ

- ชาย  หญิง

2. อายุ

- 18 - 26 ปี  27 - 34 ปี  
 35 - 43 ปี  44 - 52 ปี  
 53 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

- โสด  สมรส  
 หย่าร้าง/หม้าย

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- 15,000 - 20,999 บาท  21,000 - 27,999 บาท  
 28,000 - 33,999 บาท  34,000 - 39,999 บาท  
 มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป

5. การศึกษา

- ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี  ระดับปริญญาตรี  
 สูงกว่าระดับปริญญาตรี

6. อายุงาน

- น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี  6 - 10 ปี  
 11 - 15 ปี  16 - 20 ปี  
 21 ปีขึ้นไป

7. แผนกที่สังกัด

- การตลาด  พนักงานขายและผู้ช่วยพนักงานขาย  
 ผู้จัดการผลิตภัณฑ์  วิจัยและพัฒนา  
 ประกันคุณภาพ  บัญชีและการเงิน

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> ชัฟฟลายเซน     | <input type="checkbox"/> สาขาต่างประเทศ |
| <input type="checkbox"/> คลังสินค้า     | <input type="checkbox"/> รีแพ็คสินค้า   |
| <input type="checkbox"/> ทรัพยากรมนุษย์ | <input type="checkbox"/> เลขานุการ      |
| <input type="checkbox"/> ไอที           | <input type="checkbox"/> ธุรการ         |

**ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง**

**คำชี้แจง:** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่คุณเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของคุณมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร</b>					
1. ท่านยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมของบริษัท					
2. ท่านเชื่อมั่นในการบริหารงานของผู้บริหาร					
3. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท					
4. ความสำเร็จของบริษัทส่วนหนึ่งมีผลมาจากการทำงานของท่าน					
5. ท่านคิดว่าบริษัทมีเป้าหมายและกลยุทธ์การดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถนำไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
6. ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายของท่านและองค์กรเหมือนกัน					

ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานเอกชนของบริษัทจัด จำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร</b>					
7. ท่านตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อ ทำงานให้บริษัท					
8. ท่านเต็มใจทำงานในวันหยุดหรือ ทำงานล่วงเวลา หากมีความจำเป็นที่ จะต้องพึงพางานของท่าน					
9. ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อสามารถ ทำงานได้สำเร็จ					
10. เมื่อพบอุปสรรคในการทำงานท่าน จะสามารถแก้ไขปัญหาจนได้					
11. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมของ บริษัทตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่					
12. ท่านยินดีปฏิบัติหน้าที่แทนเพื่อน ร่วมงานที่มีความจำเป็นต้องลาหยุด งาน					
<b>ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร</b>					
13. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็น ส่วนหนึ่งของบริษัทแห่งนี้					
14. ท่านจะบอกเพื่อน ครอบครัวและ คนรู้จักว่าท่านทำงานที่บริษัทแห่งนี้					
15. ท่านคิดว่าบริษัทปฏิบัติกับท่าน เสมือนเป็นสมาชิกในครอบครัว					
16. ท่านคิดว่าการตัดสินใจในการ ทำงานที่บริษัทแห่งนี้เป็นการตัดสินใจ ที่ถูกต้อง					

ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานเอกชนของบริษัทจัด จำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
17. ท่านไม่สนใจคำเชิญชวนของคนอื่น ให้ไปทำงานที่อื่น					

### ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์ แห่งหนึ่ง

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่คุณเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของคุณมากที่สุด  
เพียงคำตอบเดียว

คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานเอกชนของบริษัทจัด จำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>ด้านคำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>					
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความ เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
2. คำตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอ สำหรับรายจ่ายของท่าน					
3. ท่านพึงพอใจกับการปรับเงินเดือน และสวัสดิการที่บริษัทจัดหาให้ เช่น ประกันสังคม ประกันกลุ่ม กองทุน เป็นต้น					
4. บริษัทให้ผลตอบแทน เงินเดือนและ สวัสดิการที่เป็นธรรม					

คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานเอกชนของบริษัทจัด จำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
5.ท่านได้รับการประเมินผลการ ปฏิบัติงานประจำปีอย่างยุติธรรม					
6.ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อ เปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของ องค์กรอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน					
<b>ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย</b>					
7.สถานที่ที่มีการแบ่งพื้นที่การทำงาน เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม					
8.มีสถานที่ทำงานที่ความปลอดภัยต่อ ชีวิตและทรัพย์สิน					
9.มีอุปกรณ์ เครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวก สะดวกในการปฏิบัติงาน					
10.สถานที่ทำงานมีความสะอาดและ ถูกสุขลักษณะ					
11.สถานที่ทำงานมีมาตรการ ป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส หรือโรคระบาดอย่างเหมาะสม เช่น โรคโควิด-19					
12.บรรยากาศการทำงานในหน่วยงาน ของท่าน ส่งผลให้ท่านมีสุขภาพจิตที่ดี					
13.เพื่อนร่วมงานของท่านสร้าง บรรยากาศที่ดีในการทำงานเสมอ					

คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานเอกชนของบริษัทจัด จำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล</b>					
14.บริษัทมีการจัดอบรม พัฒนา ความรู้ ความสามารถของพนักงานอยู่ เสมอ					
15.งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
16.งานที่ปฏิบัติมีความหลากหลาย ทำให้ท่านมีความรู้ความสามารถมาก ขึ้น					
17.ท่านมีอิสระในการนำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่					
18.ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ที่ใช้ความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น					
<b>ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน</b>					
19.บริษัทมีความมั่นคงและมีความ เติบโต					
20.บริษัทเป็นที่รู้จักและมีชื่อเสียงใน อุตสาหกรรมเดียวกัน					
21.ท่านปฏิบัติงานโดยไม่ต้องกังวลว่า จะโดนโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ หรือ ให้ลาออกจากงานด้วยความไม่เป็น ธรรม					
22.ท่านมีความพึงพอใจในตำแหน่งที่ ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้					

คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานเอกชนของบริษัทจัด จำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
23.บริษัทนี้จะทำให้ท่านมี ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ สูงขึ้น					
24.พนักงานที่มีความสามารถทุกคนมี โอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง					
<b>ด้านธรรมณูญในองค์กร</b>					
25.เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความ เคารพในสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายใน เรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับ การทำงาน					
26.ท่านคิดว่าบริษัทของท่านมีการ บริหารงานที่โปร่งใส มีความเสมอภาค และเท่าเทียมกัน					
27.ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความ เสมอภาคในการทำงานกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเป็นธรรม และเท่าเทียมกัน					
28.ท่านมีอิสระในการที่จะปฏิเสธงาน ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งท่านคิดว่าไม่ เหมาะสมกับความสามารถของท่านหรือ เป็นงานที่นอกเหนือขอบเขตความ รับผิดชอบ					
29.บริษัท ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงานของท่านยอมรับความขัดแย้ง ทางความคิด					

คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานเอกชนของบริษัทจัด จำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>ด้านการบูรณาการด้านสังคม</b>					
30.ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาและเป็นกันเอง					
31.ท่านสามารถร่วมงานกับเพื่อน ร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
32.ท่านได้รับความร่วมมือที่ดีจาก เพื่อนร่วมงานแผนกอื่น					
33.แผนกของท่านเปิดโอกาสให้ทุกคน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และร่วมแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน					
34.บุคคลากรในบริษัททำงานร่วมกัน เป็นทีม โดยไม่มีการแบ่งพรรคพวก					
35.หน่วยงานของท่านมีการจัด กิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ภายในหน่วยงาน					
36.เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและยอมรับ ในศักยภาพของกันและกัน					
<b>ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว</b>					
37.ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบ เสร็จทันภายในเวลาที่กำหนด					
38.ท่านสามารถแบ่งเวลาเรื่องงานกับ เรื่องส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม					
39.ท่านมักรู้สึกกังวลเกี่ยวกับการ ทำงาน แม้ว่าท่านจะอยู่ในช่วงพักผ่อน หรือใช้เวลาส่วนตัว					

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
40. ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพออย่างน้อย 7-8 ชั่วโมง					
41. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสม ทำให้ท่านมีสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว					
42. งานประจำของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว หรือชีวิตส่วนตัวของท่าน					
43. ท่านมีเวลาว่างที่จะพบปะสังสรรค์กับคนรักเพื่อนและญาติ					
<b>ด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์สังคม</b>					
44. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านให้ความร่วมมือกับชุมชนในการทำกิจกรรมเพื่อเป็นสาธารณประโยชน์					
45. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าขององค์กรของท่านมีการดำเนินการโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสังคม					
46. ท่านเห็นด้วยและสนับสนุนนโยบายของบริษัทด้านการช่วยเหลือและพัฒนาสังคม					
47. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่บริษัทจัดขึ้นประโยชน์ของสังคม					

#### ส่วนที่ 4 ความภักดีของพนักงานเอกชนของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่คุณเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของคุณมากที่สุด  
เพียงคำตอบเดียว

ความภักดีของพนักงานเอกชนของ บริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่ง หนึ่ง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>ด้านจิตใจ</b>					
1. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรของ องค์กร					
2. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท่านรัก และเต็มใจที่จะปฏิบัติ					
3. ท่านรู้สึกว่าคนในบริษัทนี้มีความ ผูกพันเหมือนคนในครอบครัว					
4. ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในบริษัท แห่งนี้					
5. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อ บริษัทเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่น					
6. ท่านรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการ ทำงาน					
<b>ด้านความคงอยู่</b>					
7. บริษัทแห่งนี้ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ ของท่านดีขึ้น					
8. ท่านต้องการที่จะปฏิบัติงานใน บริษัทแห่งนี้จนเกษียณอายุ					
9. ท่านสามารถยอมรับการ เปลี่ยนแปลงต่างๆ เพื่อการพัฒนา องค์กร					

ความภักดีของพนักงานเอกชนของ บริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่ง หนึ่ง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
10. ท่านจะปฏิบัติงานที่บริษัทนี้ต่อไป แม้ว่าบริษัทอื่นจะเสนอตำแหน่งและ เงินเดือนที่ดีกว่า					
11. ท่านรู้สึกคุ้มค่าที่จะได้อุทิศตน ทำงานให้บริษัท					
12. ท่านไม่เคยรู้สึกเสียเวลา เมื่อต้อง ทุ่มเทให้กับงานมากขึ้น					
<b>ด้านบรรทัดฐาน</b>					
13. ท่านไม่ลาออกจากบริษัทแห่งนี้ เพราะจะหางานใหม่ที่ให้ค่าตอบแทน แบบนี้ยาก					
14. ท่านพยายามหาวิธีใหม่ๆ ในการ ปรับปรุงการทำงานของตนให้มี ประสิทธิภาพอยู่เสมอ					
15. ท่านเต็มใจปฏิบัติงานล่วงเวลาแม้ จะได้ค่าตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า					
16. เมื่อท่านปฏิบัติงานกับบริษัทนาน ขึ้น ท่านรู้สึกมีความภักดีต่อบริษัท					
17. บางครั้งท่านจะมีปัญหาในการ ทำงานจนอยากจะลาออก แต่ในความ เป็นจริงเป็นเรื่องยากที่จะปฏิบัติ					
18. ท่านคิดว่าเมื่อบริษัทแห่งนี้ให้สิ่งดีๆ แก่ท่าน ท่านควรปฏิบัติงานตอบแทน บริษัท					

ความภักดีของพนักงานเอกชนของ บริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่ง หนึ่ง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>ด้านพฤติกรรม</b>					
19. ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ ส่วนตัวเพื่อให้บริษัทประสบ ความสำเร็จและมีชื่อเสียง					
20. ท่านมักคำนึงถึงการกระทำที่อาจ ส่งผลกระทบต่อบริษัท					
21. หากมีผู้อื่นให้ร้ายและกล่าวหาใน สิ่งที่ไม่เป็นความจริงต่อบริษัท ท่านจะ รู้สึกไม่พอใจและแก้ไขให้ถูกต้องทันที					
22. ท่านรักษาผลประโยชน์และ ชื่อเสียงของบริษัทเสมอ					
23. ท่านจะไม่นำข้อมูลที่เปิดความลับ ของบริษัทไปเผยแพร่ให้ บุคคลภายนอกได้รับรู้					
24. ท่านยินดีปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมาย					



ภาคผนวก ข  
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

## รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. ผศ. ดร.กุลเชษฐ มงคล	อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร.เพชรรัตน์ จินตน์พงศ์	อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	มีทวัน เลิศวุฒิมวงศา
วัน เดือน ปี เกิด	24 กันยายน 2533
สถานที่เกิด	กรุงเทพฯ
วุฒิการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สาขาวิชา สารสนเทศศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
ที่อยู่ปัจจุบัน	319/36 ม.8 ซ.สุขประชากร ถ.รอร่างเก่า ต.บางด้วน อ.เมืองสมุทรปราการ สมุทรปราการ 10270

