บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ ทั้งนี้ผู้วิจัยจะได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 3 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	299	94.62
หญิง	17	5.38
รวม	**316**	**100.00**

จากตาราง 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 94.62 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 5.38

ตาราง 4 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	28	8.86
26 - 30 ปี	98	31.01
31 - 35 ปี	116	36.71
36 ปี ขึ้นไป	74	23.42
รวม	**316**	**100.00**

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.71 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 26 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.01 อายุ 36 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 23.42 และอายุต่ำกว่า 25 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 8.86

ตาราง 5 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	74	23.42
1 - 5 ปี	144	45.57
6 - 10 ปี	75	23.73
11 ปี ขึ้นไป	23	7.28
รวม	**316**	**100.00**

จากตาราง 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.57 รองลงมาคือ อายุงานระหว่าง 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.73 อายุงานต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.42 และอายุงาน 11 ปี ขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.28

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ตาราง 6 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า ม.3 หรือเทียบเท่า ม.3	17	5.38
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	87	27.53
อนุปริญญา / ปวส.	167	52.85
ปริญญาตรี	45	14.24
รวม	**316**	**100.00**

จากตาราง 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. คิดเป็นร้อยละ 52.85 รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. คิดเป็นร้อยละ 27.53 ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 14.24 และมีการศึกษาต่ำกว่า ม.3 หรือเทียบเท่า ม.3 มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.38

ตาราง 7 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ตำแหน่งหน้าที่	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ฝ่ายขาย	94	29.75
ฝ่ายผลิต	58	18.35
ฝ่ายบัญชี	19	6.02
ฝ่ายจัดซื้อ	6	1.90
ฝ่ายบุคคล	5	1.58
ฝ่ายขนส่งและการกระจายสินค้า	126	39.87
ฝ่ายแวร์เฮ้าส์	3	0.95
ฝ่ายเช็คเกอร์	5	1.58
รวม	**316**	**100.00**

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งฝ่ายขนส่งและการกระจายสินค้า คิดเป็นร้อยละ 39.87 รองลงมา คือ ตำแหน่งฝ่ายขาย คิดเป็นร้อยละ 29.75 ตำแหน่งฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 18.35 ตำแหน่งฝ่ายบัญชี คิดเป็นร้อยละ 6.02 ตำแหน่งฝ่ายจัดซื้อ คิดเป็นร้อยละ 1.90 ตำแหน่งฝ่ายบุคคลและฝ่ายเช็คเกอร์ คิดเป็นร้อยละ 1.58 และตำแหน่งฝ่ายแวร์เฮ้าส์ มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.95

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ตาราง 8 **จำนวน** และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำ**แนกตาม**รายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
ต่ำกว่า 8,000 บาท	53	16.77
8,001 - 12,000 บาท	106	33.55
12,001 - 16,000 บาท	146	46.20
มากกว่า 16,000 บาท	11	3.48
รวม	**316**	**100.00**

จากตาราง 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 12,001 - 16,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.20 รองลงมาคือ รายได้ 8,001 - 12,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.55 รายได้ต่ำกว่า 8,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.77 และรายได้มากกว่า 16,000 บาท มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.48

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แสดงในตาราง 9 – 17 ดังนี้

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็นทั้งหมด 8 ด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\overline{X}$	S. D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.49	0.383	ปานกลาง
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัยในที่ทำงาน	3.68	0.511	มาก
3. ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ	3.44	0.465	ปานกลาง
4. ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมความเจริญและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.71	0.578	มาก
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	3.65	0.567	มาก
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	3.87	0.693	มาก
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนร่วม	3.69	0.669	มาก
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.98	0.665	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.69**	**0.338**	**มาก**

จากตาราง 9 พบว่า ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิดในการทำงานของพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.98) รองลงมาคือ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.87) ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือ ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.44) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	$\overline{X}$	S. D.	ระดับความคิดเห็น
1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.88	0.635	มาก
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่นที่ทำงานลักษณะใกล้เคียงกันในองค์กร	3.75	0.635	มาก
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน	2.48	1.085	น้อย
4. การได้รับเงินโบนัสหรือเงินที่นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือนทำให้ท่านมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น	3.49	1.052	ปานกลาง
5. องค์กรมีสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเพียงพอ	3.82	0.753	มาก
6. ท่านสามารถใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่หน่วยงานจัดเตรียมไว้อย่างเต็มที่	3.55	1.154	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.49**	**0.383**	**ปานกลาง**

จากตาราง 10 พบว่า ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และงานที่ท่านรับผิดชอบ มีค่ามากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.88) รองลงมาคือ องค์กรมีสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.82) ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน อยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.48)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัยในที่ทำงาน

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัยในที่ทำงาน	$\overline{X}$	S. D.	ระดับความคิดเห็น
1. ในบริเวณหน่วยงานของท่าน สะอาดมีแสงสว่างที่เพียงพออากาศถ่ายเทสะดวก เอื้ออำนวยต่อการทำงานของท่าน	3.96	0.653	มาก
2. หน่วยงานของท่านได้จัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ	3.59	0.730	มาก
3. ในองค์กรของท่านมีอุปกรณ์ป้องกันภัยเมื่อเกิดอุบัติเหตุอย่างเพียงพอ	3.62	0.785	มาก
4. องค์กรของท่านมีการอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการใช้อุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานให้กับพนักงาน	3.46	0.848	ปานกลาง
5. ท่านได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละครั้ง	3.77	0.799	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.68**	**0.511**	**มาก**

จากตาราง 11 พบว่า ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัยในที่ทำงาน พบว่า ในบริเวณหน่วยงานของท่าน สะอาดมีแสงสว่างที่เพียงพออากาศถ่ายเทสะดวก เอื้ออำนวยต่อการทำงานของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.96) รองลงมาคือ ท่านได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละครั้ง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.77) ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือ องค์กรของท่านมีการอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการใช้อุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานให้กับพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.46)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ

ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ	$\overline{X}$	S. D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรของท่านสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงาน	3.78	0.746	มาก
2. ท่านได้นำความรู้ที่ได้มาจากการอบรมมาใช้ในการทำงาน	3.76	0.745	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้และข้อมูลข่าวสารให้ค้นหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสะดวก	3.81	0.673	มาก
4. ในหน่วยงานมีการประชุมด้านวิชาการเพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารและความรู้ใหม่ ๆ เสมอ	3.19	1.096	ปานกลาง
5. ท่านมีอิสระในการควบคุมการทำงานและพัฒนางานด้วยตนเอง	2.63	1.300	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.44**	**0.465**	**ปานกลาง**

จากตาราง 12 พบว่า ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ พบว่า หน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้และข้อมูลข่าวสารให้ค้นหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสะดวก อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.81) รองลงมาคือ องค์กรของท่านสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.78) ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือ ท่านมีอิสระในการควบคุมการทำงานและพัฒนางานด้วยตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.63)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมความเจริญและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมความเจริญและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	S. D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีโอกาสนำความรู้ความสามารถของท่านมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่	3.79	0.831	มาก
2. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญกับหน่วยงาน	3.67	0.830	มาก
3. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ก้าวหน้ามากขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา	3.62	0.935	มาก
4. การโยกย้ายงานและตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรเป็นไปอย่างยุติธรรมตามความสามารถของแต่ละบุคคล	3.85	0.703	มาก
5.ท่านเชื่อว่าองค์กรให้ความมั่นคงระยะยาวในการทำงาน	3.61	0.790	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.71**	**0.578**	**มาก**

จากตาราง 13 พบว่า ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมความเจริญและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน พบว่า การโยกย้ายงานและตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรเป็นไปอย่างยุติธรรมตามความสามารถของแต่ละบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.85) รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสนำความรู้ความสามารถของท่านมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.79) ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือ ท่านเชื่อว่าองค์กรให้ความมั่นคงระยะยาวในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.61)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม

ด้านการบูรณาการทางสังคม	$\overline{X}$	S. D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.67	0.790	มาก
2. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมหรืองานสังสรรค์ระหว่างผู้บริหาร หัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	3.97	0.833	มาก
3. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานได้	3.31	1.087	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.65**	**0.567**	**มาก**

จากตาราง 14 พบว่า ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ ด้านการบูรณาการทางสังคม พบว่า องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมหรืองานสังสรรค์ระหว่างผู้บริหาร หัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.97) รองลงมาคือ ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.67) ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือท่านสามารถปรึกษาปัญหาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานได้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.31) ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน

ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	$\overline{X}$	S. D.	ระดับความคิดเห็น
1. ทุกคนให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น	4.09	0.835	มาก
2. องค์กรเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของท่านเป็นความลับอย่างเหมาะสม	4.12	0.819	มาก
3. ท่านมีสิทธิในการป้องกันข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของท่านอื่น	3.41	1.245	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.87**	**0.693**	**มาก**

จากตาราง 15 พบว่า ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานพบว่า องค์กรเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของท่านเป็นความลับอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.12) รองลงมาคือ ทุกคนให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.09) ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือ ท่านมีสิทธิในการป้องกันข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของท่านอื่น อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.41)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนร่วม

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนร่วม	$\overline{X}$	S. D.	ระดับความคิดเห็น
1. การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่าน	3.99	0.854	มาก
2. ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ	3.30	1.155	ปานกลาง
3. ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	3.83	0.907	มาก
4. ท่านมีเวลาออกกำลังกายอย่างเพียงพอ	3.34	1.189	ปานกลาง
5. ท่านมีความสุขเมื่อมาทำงานในแต่ละวัน	4.00	0.826	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.69**	**0.669**	**มาก**

จากตาราง 16 พบว่า ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนร่วมพบว่า ท่านมีความสุขเมื่อมาทำงานในแต่ละวัน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00) รองลงมาคือ การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.99) ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือ ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.30)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	$\overline{X}$	S. D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรของท่านมีกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ร่วมกับชุมชนต่าง ๆ	4.02	0.817	มาก
2. องค์กรของท่านมีภารกิจที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.91	0.831	มาก
3. องค์กรของท่านเน้นการให้บริการที่ยึดความพึงพอใจของลูกค้าเป็นหลัก	4.00	0.812	มาก
4. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณประโยชน์	3.99	0.839	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.98**	**0.665**	**มาก**

จากตาราง 17 พบว่า ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า องค์กรของท่านมีกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ร่วมกับชุมชนต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.02) รองลงมาคือ องค์กรของท่านเน้นการให้บริการที่ยึดความพึงพอใจของลูกค้าเป็นหลัก อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00) ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือองค์กรของท่านมีภารกิจที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.91)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แสดงในตาราง 18 – 21 ดังนี้

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็นทั้งหมด 3 ด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	$\overline{X}$	S. D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความศรัทธา และยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร	4.04	0.636	มาก
2. ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	3.99	0.617	มาก
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.66	0.504	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.90**	**0.441**	**มาก**

จากตาราง 18 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ พบว่า ด้านความศรัทธา และยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.04) รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.99) ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.66)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความศรัทธา และยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร

ด้านความศรัทธา และยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร	$\overline{X}$	S. D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความศรัทธาในหลักการบริหารของผู้บริหารที่มีต่อองค์กร	4.02	0.786	มาก
2. ท่านเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กรว่าจะสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้	4.04	0.767	มาก
3. ท่านยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร	4.06	0.777	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.04**	**0.636**	**มาก**

จากตาราง 19 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ ด้านความศรัทธา และยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร พบว่า ท่านยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.06) รองลงมาคือ ท่านเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กรว่าจะสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.04) ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือ ท่านมีความศรัทธาในหลักการบริหารของผู้บริหารที่มีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.02)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร

ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	$\overline{X}$	S. D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความมุ่งมั่นอย่างมากที่จะใช้ความรู้ความสามารถเพื่อจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	3.99	0.843	มาก
2. ท่านยินดีทำงานนอกเวลาโดยไม่คาดหวังค่าตอบแทน	3.94	0.944	มาก
3. ท่านต้องการตอบแทนองค์กรด้วยการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	4.06	0.765	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.99**	**0.617**	**มาก**

จากตาราง 20 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร พบว่า ท่านต้องการตอบแทนองค์กรด้วยการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.06) รองลงมาคือ ท่านมีความมุ่งมั่นอย่างมากที่จะใช้ความรู้ความสามารถเพื่อจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.99) ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือ ท่านยินดีทำงานนอกเวลาโดยไม่คาดหวังค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.94)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงคราม

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	$\overline{X}$	S. D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านอยากทำงานในองค์กรเดิมต่อไปแม้จะมีโอกาสได้งานที่ดีกว่า	3.93	0.838	มาก
2. ท่านคิดว่าภาระทางครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจลาออกจากองค์กรสำหรับท่าน	2.90	1.149	ปานกลาง
3. ท่านคิดว่าภาระทางการเงินเป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจลาออกจากองค์กรสำหรับท่าน	3.46	1.122	ปานกลาง
4. ท่านรักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กร	3.94	0.870	มาก
5. ท่านมีความต้องการที่จะทำงานที่องค์กรแห่งนี้ตลอดไป	4.07	0.822	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.66**	**0.504**	**มาก**

จากตาราง 21 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ท่านมีความต้องการที่จะทำงานที่องค์กรแห่งนี้ตลอดไป อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.07) รองลงมาคือ ท่านรักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.94) ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือ ท่านคิดว่าภาระทางครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจลาออกจากองค์กรสำหรับท่าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.90)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามเพศ

	เพศ	Mean	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ความผูกพันต่อองค์กร	ชาย	3.90	0.435	0.815	0.42
	หญิง	3.79	0.551		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามเพศ โดยใช้วิธีทางสถิติแบบ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.426 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หมายความว่า เพศของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามอายุ

	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	71.587	90	0.79	0.931	0.64
	ภายในกลุ่ม	192.160	225	0.85		
	รวม	263.747	315			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธีทางสถิติแบบ One-way ANOVA ในการทดสอบพบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.64 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หมายความว่า อายุของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน

	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	70.658	90	0.78	1.081	0.31
	ภายในกลุ่ม	163.352	225	0.72		
	รวม	234.009	315			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน โดยใช้วิธีทางสถิติแบบ One-way ANOVA ในการทดสอบพบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.31 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หมายความว่า อายุงานของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	64.536	90	0.71	1.377	0.03*
	ภายในกลุ่ม	117.186	225	0.52		
	รวม	181.722	315			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้วิธีทางสถิติแบบ One-way ANOVA ในการทดสอบพบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.03 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หมายความว่า ระดับการศึกษาของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	467.974	90	5.20	0.983	0.53
	ภายในกลุ่ม	1190.719	225	5.29		
	รวม	1658.693	315			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยใช้วิธีทางสถิติแบบ One-way ANOVA ในการทดสอบพบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.53 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หมายความว่า ตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	62.899	90	0.69	1.137	0.22
	ภายในกลุ่ม	138.250	225	0.61		
	รวม	201.149	315			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้วิธีทางสถิติแบบ One-way ANOVA ในการทดสอบพบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.22 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หมายความว่า รายได้ต่อเดือนของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

A_1 หมายถึง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

A_2 หมายถึง สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัยในที่ทำงาน

A_3 หมายถึง เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ

A_4 หมายถึง ลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมความเจริญและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

A_5 หมายถึง การบูรณาการทางสังคม

A_6 หมายถึง สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน

A_7 หมายถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม

A_8 หมายถึง ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	46.903	8	5.863	22.343	.000*
Residual	80.558	307	.262		
Total	127.461	315			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) = .607

ประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) = .368

ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) = .352

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย = .51225

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ โดยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Regression)

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig.
	β	std.Error	Beta		
ค่าคงที่ (constant)	1.785	.373		4.785	.000*
ค่าตอบแทนฯ (A_1)	.123	.044	.190	2.769	.006*
สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ(A_2)	.116	.072	.093	1.609	.109
เปิดโอกาสฯ (A_3)	-.273	.129	-.140	-2.114	.035*
ลักษณะงานที่มีส่วนฯ (A_4)	.117	.059	.112	1.980	.048*
การบูรณาการทางสังคม (A_5)	.038	.059	.034	.650	.516
สิทธิส่วนบุคคลฯ (A_6)	-.201	.079	-.143	-2.541	.011*
ความสมดุลฯ (A_7)	.166	.057	.175	2.912	.004*
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (A_8)	.417	.056	.437	7.391	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมความเจริญและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) = .607 มีประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) = .352 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย = .51225

สมการพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ ด้านความศรัทธา และยอมรับในเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร

จากตาราง 24 สามารถแสดงได้เป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ดังนี้

$Y = 1.785+.123(A_1)+.116(A_2)-.273(A_3)+.117(A_4)+.038(A_5)-.201(A_6)+.166\ (A_7)+ .417(A_8)$

จากสมการ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (A_1) มีความสัมพันธ์เชิงบวก (Beta = .123) หมายความว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมที่ต่างกันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือเพิ่มขึ้น

การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ (A_3) มีความสัมพันธ์เชิงลบ (Beta = -.273) หมายความว่าการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถที่ต่างกันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือลดลง

ลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมความเจริญและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (A_4) มีความสัมพันธ์เชิงบวก (Beta = .117) หมายความว่าลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมความเจริญและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่ต่างกันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือสูงขึ้น

สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (A_6) มีความสัมพันธ์เชิงลบ (Beta = -.201) หมายความว่าสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานที่ต่างกันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือลดลง

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (A_7) มีความสัมพันธ์เชิงบวก (Beta = .166) หมายความว่า การมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมที่ต่างกันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ ด้านความศรัทธา และยอมรับในเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กรเพิ่มขึ้น

ส่วนความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (A_8) มีความสัมพันธ์เชิงบวก (Beta = .417) หมายความว่าความเป็นประโยชน์ต่อสังคมที่ต่างกันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ ด้านความศรัทธา และยอมรับในเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กรเพิ่มขึ้น

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมความเจริญและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม