

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ	คุณภาพชีวิตในงานและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน บริษัท ฮาน่า ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัด ลำพูน
ผู้เขียน	นายคมกฤต เมฆสกุล
ปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร)
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในงาน และความผูกพันต่อ  
องค์กร และ 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในงาน และความผูกพันต่อองค์กรตามประเภทของ  
พนักงาน และลักษณะส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน บริษัท ฮาน่า ไมโครอิเล็กทรอนิกส์  
จำกัด (มหาชน) จังหวัด ลำพูน จำนวน 319 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถาม  
ลักษณะประชากร แบบวัดคุณภาพชีวิตในงาน และแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการ  
วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบ  
ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า

1. พนักงานรายวันและพนักงานรายเดือนมีคุณภาพชีวิตในงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ  
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. พนักงานรายวันและพนักงานรายเดือนมีความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์แตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในงานด้านลักษณะการบริหารแตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในงานด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนด้านความภาคภูมิใจในองค์กร และด้านสังคมสัมพันธ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. พนักงานที่มีสถานภาพ โสดและสมรส มีคุณภาพชีวิตในงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
6. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีคุณภาพชีวิตในงานด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร และด้าน โอกาสพัฒนาศักยภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .01 และ .01 ตามลำดับ
7. พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ และ ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ
8. พนักงานที่มีสถานภาพ โสดและสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ และ ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ
9. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

<b>Independent Study Title</b>	Quality of Work Life and Organizational Commitment among Employees in HANA Microelectronics Public Company, Lamphun Province
<b>Author</b>	Mr. Khomkit Meksagul
<b>Degree</b>	Master of Science (Industrial and Organizational Psychology)
<b>Independent Study Advisor</b>	Assistant Professor Pongchan Phusapanich

#### **Abstract**

The objectives of this research were to; 1) study the level of the quality of work life and organizational commitment; and 2) compare the quality of work life and organizational commitment among different type of employees and personal factors. The sample size was 319 employees in HANA Microelectronics Public Company, Lamphun Province. The research instruments consisted of a demographic questionnaire, a quality of work life scale, and an organizational commitment scale. The statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test and one-way ANOVA.

The results of this research were as follows:

1. The monthly and daily employees were significantly different in the quality of work life in dimension of the development for human capacity ( $p < .01$ ).
2. The monthly and daily employees were significantly different in the affective commitment ( $p < .05$ ).

3. Employees of different age were significantly different in the quality of work life in dimension of the constitutionalism ( $p < .05$ ).
4. Employees of different tenure were significantly different in the quality of work life in three dimensions; the adequate and fair compensation, organizational pride, and social integration ( $p < .05$ ).
5. The single and married employees were significantly different in the quality of work life in dimension of the organizational pride ( $p < .05$ ).
6. Employees of different salary were significantly different in the overall quality of work life ( $p < .05$ ). In addition, they were significantly different in the quality of work life in three dimensions; the adequate and fair compensation, organizational pride, and development of human capacity ( $p < .05$ ,  $p < .01$ , and  $p < .01$ , respectively).
7. Employees of different sex were significantly different in the overall organizational commitment ( $p < .01$ ). In addition, they were significantly different in the affective commitment and continuance commitment ( $p < .01$  and  $p < .05$ , respectively).
8. The single and married employees were significantly different in the overall organizational commitment ( $p < .05$ ). In addition, they were significantly different in the affective commitment and continuance commitment ( $p < .05$  and  $p < .01$  respectively).
9. Employees of different salary were significantly different in the affective commitment ( $p < .05$ ).