

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี
กรณีศึกษา : บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน)

A STUDY ON THE QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF OPERATING EMPLOYEES IN PETROCHEMICAL
INDUSTRY : A CASE STUDY OF THAI CAPROLACTAM PUBLIC COMPANY
LIMITED.



นิพนธ์ ดอกกุหลาบ
NIPHON DOKKULAP

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน..... 49331
วัน, เดือน, ปี 19 ก.พ. 2547

.b.....
.i.....

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2546

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

A STUDY ON THE QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF OPERATING EMPLOYEES IN PETROCHEMICAL
INDUSTRY : A CASE STUDY OF THAI CAPROLACTAM PUBLIC COMPANY
LIMITED.



A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF SCIENCE PROGRAM IN INDUSTRIAL MANAGEMENT
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2003

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2003

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อสารนิพนธ์

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร การของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี กรณีศึกษา : บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด (มหาชน)

นักศึกษา

นายนิพนธ์ ดอกกุหลาบ

รหัสประจำตัว

43064415

ปริญญา

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชา

วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

พ.ศ.

2546

อาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์

รศ.ดร.วรรณารถ แสงมณี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกรณีศึกษา บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ 4 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร และรายได้ 4) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) โดยการศึกษาครั้งนี้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 144 ชุด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม รวม 4 ตอน วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 10.0 For Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) ในการหาค่าความถี่และร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้ t – test และOne-way ANOVA) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน)ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และในรายด้านมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับค่อนข้างสูงและปานกลางมีจำนวน 4 ด้านเท่ากัน เมื่อนำมาเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ลำดับดังนี้ คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ

2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด (มหาชน) ในภาพรวม และในรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์กร และรองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

3. เมื่อทำการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด (มหาชน) ในด้านต่างๆ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร และรายได้ ไม่พบว่ามี ความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. เมื่อทำการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) ในแต่ละด้าน พบว่าพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและในรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ พนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และในรายด้านแตกต่างกัน

Thematic Title	A Study on the Quality of Work Life and Organizational Commitment of Operating Employees in Petrochemical Industry : A Case Study of Thai Caprolactam Public Company Limited.
Student	Mr.Niphon Dokkulap
Student ID.	43064415
Degree	Master of Science
Program	Industrial Management
Year	2003
Thematic Advisor	Assoc. Prof. Dr. Woranat Sangmanee

ABSTRACT

The purposes of this research were: (1) to study the levels of quality of work life of operating employees in Thai Caprolactam Public Company Limited. (2) to study the levels of organizational commitment of operating employees in Thai Caprolactam Public Company Limited. (3) to compare the personal characteristics affecting organizational commitment of operating employees in Thai Caprolactam Public Company Limited. (4) to compare the levels of overall quality of work life affecting to organizational commitment of operating employees in Thai Caprolactam Public Company Limited.

Questionnaires were employed in this study. Data were collected 144 operating employees in Thai Caprolactam Public Company Limited. The results were analyzed by using the SPSS for Windows version 10.0 (Statistical Package for the Social Sciences for Windows). The statistics used were percentage, arithmetic mean, standard deviation and to test hypotheses were t - test and One-way ANOVA. The hypotheses testing were set at the 0.05 level of significant. The results were as follows:

1. The overall quality of work life of operating employees in Thai Caprolactam Public Company Limited. as a whole was at mostly high level of significance. In eight dimensions of quality of work life, the development of human capacities, social integration, total life space and organizational pride aspect revealed mostly high level

while adequate and fair compensation, safe and healthy environment, growth and constitutionalism aspect revealed moderate level.

2. The overall organizational commitment as a whole and of the two dimensions of organizational commitment -- the need of participation and willing to sacrifice for the organization and the need of sustaining membership in the organization -- was at mostly high level of significance.

3. The research was found that different in sex, age, marital status, education level, duration of employment and income did not cause any difference in the organizational commitment at .05 level of significance and revealed no significant differences.

4. The research was found that different level of overall quality of work life caused the difference to the organizational commitment at 0.05 level of significance and revealed significant differences.



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี ด้วยความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดจาก รศ.ดร.วรรณารถ แสงมณี อาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์ รวมทั้งได้รับคำแนะนำอื่น ๆ จากกรรมการสอบสารนิพนธ์ อันมี รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ และผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญได้แก่ ดร.จำนงค์ จิ่งธีรพานิช และ ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ ที่ให้ความกรุณาแนะนำและตรวจสอบ แก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อให้มีคุณภาพสูงสุด

ขอขอบพระคุณ คุณสุรียน วันเพ็ญ ผู้จัดการโรงงาน และคุณเสริมศักดิ์ ชูแสง ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัย รวมถึงได้ช่วยเหลือในการตรวจสอบ แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ก่อนที่จะมีการเก็บข้อมูลจริง

ขอขอบพระคุณ คุณธีระ กุลสวัสดิ์ นักวิจัยโครงการฯ ปี 2545 คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีส่วนช่วยเหลือผู้วิจัยในการประมวลผลข้อมูลให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้เป็นที่เคารพรักยิ่ง ภรรยา บุตร ทุกคนในครอบครัว บุคลากรบริษัทคาโปรแลคตัมไทยจำกัด(มหาชน) ทุกท่านและเพื่อนๆ ในสาขาวิทยาการจัดการ อดทนกรรมทุกคนที่มอบกำลังใจ ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือทุกด้านตลอดมา

สุดท้ายขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่ธุรการ ภาควิชาภาษาและสังคม ตลอดจนบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อดทนกรรม และบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง ที่อำนวยความสะดวกในการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

คุณค่าและประโยชน์ใดๆ อันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณ ทุกท่าน

นิพนธ์ ดอกกุหลาบ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	III
กิตติกรรมประกาศ	V
สารบัญ	VI
สารบัญตาราง	X
สารบัญภาพ	XIV
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย	3
1.3 สมมติฐานในการวิจัย	3
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
1.5 ขอบเขตและวิธีการศึกษา	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
1.7 นิยามศัพท์	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	10
2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	10
2.1.2 แนวคิดที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน	11
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	15
2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	15
2.2.2 แนวคิดที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของความผูก พันต่อองค์กร	17
2.2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	19
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	21
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	23

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความ ผูกพันต่อองค์กร	25
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	27
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	27
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	28
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	30
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	32
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	38
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในแต่ ละด้าน	41
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน	51
4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรใน แต่ละด้าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	55
4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	61
4.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการ ทำงานในภาพรวม	64
4.7 ผลการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบความผูกพันต่อ องค์กรของ พนักงานบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด โดยจำแนกตามระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำ งานในภาพรวม	66

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.8 ผลสรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร	68
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	70
5.1 สรุปผลการศึกษา	71
5.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	71
5.1.2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้าน	72
5.1.3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน	72
5.1.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	72
5.1.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม	74
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	74
5.2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะบุคคล	74
5.2.2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน	75
5.2.3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร	77
5.2.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	77
5.2.5 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมต่างก็มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	80

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.3 ข้อเสนอแนะ	81
5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับองค์การ	81
5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	81
บรรณานุกรม	82
ภาคผนวก	87
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม	
ภาคผนวก ข แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	
ประวัติผู้เขียน	96



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงเกณฑ์การให้คะแนนในมาตรวัดส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3	29
3.2 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA	36
4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) จำแนกตามเพศ	39
4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) จำแนกตามอายุ	39
4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน)จำแนกตามสถาน ภาพสมรส	39
4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) จำแนกตามระดับ การศึกษา	40
4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) จำแนกตามระยะ เวลาทำงานในองค์กร	40
4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) จำแนกตามรายได้	41
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลค ตัมไทย จำกัด(มหาชน).....	42
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน)	43

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนา ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คาโปรแลคตัมไทยจำกัด(มหาชน)	44
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้า ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด (มหาชน)	45
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด (มหาชน)	46
4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการ บริหารงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลค ตัมไทย จำกัด(มหาชน)	47
4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระ จากงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัม ไทย จำกัด(มหาชน)	48
4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจใน องค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัม ไทย จำกัด(มหาชน)	49
4.15 สรุปผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมของ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด (มหาชน)	50

เอกสารนี้เป็น (มหาชน) ที่สงวนไว้สำหรับกรใช้ภายในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์อื่นใด 50

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์การ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน)	51
4.17 'แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน)	53
4.18 สรุปผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน)	54
4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) ในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามเพศ	55
4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) ในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามอายุ	56
4.21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) ในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส	57
4.22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) ในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา	58

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.23 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพัน ต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปร แลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) ในแต่ละด้าน โดยจำแนกตาม ระยะเวลาในการทำงานในองค์การ	59
4.24 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพัน ต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปร แลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) ในแต่ละด้าน โดยจำแนกตาม รายได้	60
4.25 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบระดับความ ผูกพันต่อองค์การ ในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วน บุคคล ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คาโปรแลคตัม ไทย จำกัด(มหาชน)	61
4.26 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพัน ต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คาโปร แลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) โดยจำแนกตามระดับค่าเฉลี่ย คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม	64
4.27 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ ระดับความผูกพันต่อองค์การระหว่างระดับคุณภาพชีวิตใน การทำงานในภาพรวมและในแต่ละด้าน โดยวิธี One-way ANOVA	66
4.28 แสดงค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับ ความผูกพันระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) ระดับต่างๆ เป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD	67

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1.1 แนวความคิดในการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปร แลคตัมไทย จำกัด(มหาชน)	5
--	---



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจของประเทศไทยในช่วงที่ผ่านมาได้ตกอยู่ในภาวะตกต่ำเกิดการชลดตัวในเกือบทุกภาคเศรษฐกิจ ทำให้ธุรกิจและองค์การต่างๆ จะต้องมีการแข่งขันกันมากขึ้น เพื่อที่จะทำให้องค์การสามารถดำเนินการต่อไปได้ โดยที่แต่ละองค์การจะให้ความสำคัญและตระหนักถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การที่มีอยู่ ให้เป็นบุคคลที่มีทั้งความรู้ ความสามารถในการทำงานหรือแสวงหาบุคคลจากภายนอกองค์การมาช่วยในการพัฒนาองค์การต่อไป

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ในการที่จะพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ หรือได้มาซึ่งบุคคลที่มีความเหมาะสมกับองค์การนั้น องค์การจะต้องพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถในการทำงาน รวมถึงการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เพราะองค์การเหล่านี้เชื่อว่าการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งความผูกพันต่อองค์การ เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นสมาชิกภาพที่ดีขององค์การ ความปรารถนาที่มีต่อองค์การในการพัฒนาให้องค์การมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จต่อไปด้วยการนำความรู้ ความสามารถที่ตนมีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแก่องค์การ

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความรู้สึกพึงพอใจต่อองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงาน และจูงใจให้เกิดการทำงานในการดำรงชีวิตอยู่ในองค์การอย่างมีความสุข และมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้องค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ Hackman และ Sattle (1997 อ้างถึงใน สุพิธา คิวานนท์, 2545 : 1) ที่กล่าวว่าเมื่อคนรับรู้ถึงประสบการณ์ทำงานที่น่าพอใจหรือมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมก็จะยิ่งช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การได้

ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่น่าสนใจศึกษา เพราะจะช่วยให้ผู้ศึกษาเกิดความเข้าใจในเรื่องราวพฤติกรรมของมนุษย์มากยิ่งขึ้นจนสามารถพัฒนาเป็นแนวคิดที่ยอมรับของทฤษฎีองค์การได้ และยังใช้เป็นสิ่งชี้วัดที่ดีตัวหนึ่งของการมีประสิทธิผลขององค์การ เนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จจนสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การซึ่งตนเลื่อมใสศรัทธาได้ หรือเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กล่าวในทางกลับกันคือ หากมีสมาชิกในองค์กรรู้สึกว่าคุณไม่ได้รับการดูแลที่ดีพอ หรือรู้สึกไม่มีคุณค่าในองค์กรของตนเองแล้วก็จะรู้สึกเบื่อหน่ายต่องาน ทำงานโดยไม่มีสมาธิหรือวัน และลาออกจากองค์กรไปในที่สุด แต่หากเป็นกรณีที่มีสมาชิกในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กร แต่ก็ไม่ได้ลาออกและเลือกที่จะอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป ผลเสียที่จะบังเกิดขึ้นต่อองค์กรจะมีทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ทั้งในรูปของเงินเดือน ค่าจ้างและสวัสดิการที่ต้องจ่ายให้ ผลการปฏิบัติงาน บรรยากาศขององค์กร ตลอดจนประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งย่อมจะต้องลดน้อยถอยลงตลอดเวลา (สุพิดา คิวานนท์. 2545 : 2)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นกับทุกองค์กรในปัจจุบัน การที่บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรมากเท่าใด ย่อมเป็นสิ่งที่แสดงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งทั้งคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน จึงมีประเด็นที่น่าสนใจศึกษาว่าคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันหรือไม่ และมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานอย่างไร ซึ่งผลจากการวิจัยจะสามารถใช้เป็นแนวทางส่งเสริมให้ความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนอง เพื่อให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอย่างสอดคล้องกันให้มากยิ่งขึ้น อันจะมีผลอย่างยิ่งต่อผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากความเต็มใจ อุทิศแรงกายสติปัญญาในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กร อันจะนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดี ความสำเร็จก้าวหน้าในอาชีพของบุคคลตลอดจนความสำเร็จขององค์กร อันจะเป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างของ บริษัท คาโปรแลคค์มไทย จำกัด(มหาชน) โดยที่บริษัทดังกล่าวจัดอยู่ในประเภทอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ตั้งอยู่ที่ 140/6 หมู่ 4 ต.ตะพง อ.เมืองฯ จ.ระยอง ทำการผลิตสารคาโปรแลคค์ม (เป็นวัตถุดิบในการผลิตในลอน) และปุ๋ยแอมโมเนียมซัลเฟต มีทุนจดทะเบียน 7,000 ล้านบาท มีพนักงานทั้งสิ้น 322 คน แบ่งเป็นพนักงานระดับบริหาร 97 คน ระดับปฏิบัติการ 225 คน เปิดดำเนินการมาตั้งแต่ปี 2537 โดยบริษัทได้รับผลกระทบจากสภาพเศรษฐกิจที่ตกต่ำของประเทศไทย ซึ่งส่งผลกระทบต่อสภาพความมั่นคงของบริษัทและพนักงานของบริษัทเช่นกัน โดยผลการศึกษาในครั้งนี้จะช่วยให้องค์กรได้ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้มากขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท คาโปรแลคต์มีไทย จำกัด(มหาชน)
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคต์มีไทย จำกัด(มหาชน)
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคต์มีไทย จำกัด(มหาชน)จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร และรายได้
4. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคต์มีไทย จำกัด(มหาชน)

1.3 สมมติฐานในการวิจัย

1.3.1 สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร และรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคต์มีไทย จำกัด(มหาชน)แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 : พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 : พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

1.3.2 สมมติฐานที่ 2 : ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคต์มีไทย จำกัด(มหาชน)ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

1.4 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

จากแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานตามทฤษฎีของนักวิชาการต่างๆ จะพบว่ามีมากมายหลายประการ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Edgar F. Huse และ Tomas G. Cummings ทั้ง 8 ด้านคือ 1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2.สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย 3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 4. ความก้าวหน้า 5. สังคมสัมพันธ์ 6. ลักษณะการบริหารงาน 7.ภาวะอิสระจากงาน 8.ความภูมิใจในองค์กร เป็นแนวทางในการศึกษา

ในด้านความผูกพันต่อองค์กรผู้วิจัยได้นำแนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์กรของ Robert A. Baron ซึ่งประเมินความผูกพันต่อองค์กรจากพฤติกรรมการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ 1. อัตราการขาดงานและอัตราการลาออกต่ำ 2.ความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์กร 3.ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มาเป็นแนวทางในการศึกษา แต่เนื่องจากองค์กรที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูลได้กำหนดนโยบายให้ถืออัตราการขาดงานและอัตราการลาออกเป็นความลับ ทำให้ผู้วิจัยพิจารณาพฤติกรรมการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรเพียง 2 ด้าน คือ 1. ความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์กร และ 2. ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร



ภาพที่ 1.1 แนวความคิดในการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท คาโปรแลคตีฟไทย จำกัด(มหาชน)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 ขอบเขตและวิธีการศึกษา

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัม ไทย จำกัด(มหาชน) ต.ตะพง อ.เมืองฯ จ.ระยอง ซึ่งมีจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งสิ้น 225 คน

1.5.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้ประชากรซึ่งเป็นพนักงานปฏิบัติงานในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2546 เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 144 คน

1.5.3 ตัวแปรของการวิจัย ในการศึกษาผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้คือ

ตัวแปรต้น คือ

- ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพสมรส
- ระดับการศึกษา
- ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร
- รายได้

- คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่

- ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
- สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย
- การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
- ความก้าวหน้า
- สังคมสัมพันธ์
- ลักษณะการบริหารงาน
- ภาวะอิสระจากงาน
- ความภูมิใจในองค์กร

ตัวแปรตาม คือ

- ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

- ความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์กร
- ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างกันของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน)
2. ทำให้ทราบถึงผลของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงงานขององค์การ ในการส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับที่สูงยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานโดยรวมขององค์การต่อไป

1.7 นิยามศัพท์

ผู้วิจัยกำหนดนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

1. พนักงาน หมายถึง พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด (มหาชน)
2. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลลักษณะเฉพาะของพนักงานแต่ละบุคคลที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา ได้แก่
 - 2.1 อายุ หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เกิดจนถึงวันที่พนักงานตอบแบบสอบถามนับจำนวนปีเต็ม
 - 2.2 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานะเกี่ยวกับการสมรสทางพฤตินัยของพนักงาน แบ่งออกเป็น โสด คู่ และแยกกันอยู่
 - โสด หมายถึง การที่กลุ่มตัวอย่างไม่เคยมีคู่สมรส
 - คู่ หมายถึง การที่กลุ่มตัวอย่างมีคู่สมรส โดยจดทะเบียนสมรสหรืออาจไม่จดทะเบียนสมรส
 - แยกกันอยู่ หมายถึง การที่กลุ่มตัวอย่างเคยมีคู่สมรสและได้สิ้นสุดการมีคู่สมรสแล้ว
 - 2.3 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดหรือการศึกษาอย่างเป็นทางการในปัจจุบันของพนักงาน
 - 2.4 ระยะเวลาในการทำงานในองค์การ หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่พนักงานเริ่มปฏิบัติงาน จนถึงวันที่ตอบแบบสอบถามนับตามจำนวนปีเต็ม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.5 รายได้ หมายถึง รายได้รวมต่อเดือนที่ประกอบด้วย เงินเดือนที่พนักงานแต่ละคนได้รับรวมถึงรายได้ที่ได้รับจากการทำงานล่วงเวลาด้วย

3. **คุณภาพชีวิตในการทำงาน** หมายถึง การที่พนักงานมีความพึงพอใจและสมปรารถนาในการทำงาน อันเนื่องมาจากได้รับการตอบสนองจากองค์การอย่างเหมาะสมในด้านค่าตอบแทนจากการทำงาน สภาพการทำงาน การพัฒนาศักยภาพ การเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในการทำงาน สัมพันธภาพทางสังคม การบริหารงานที่ดีในองค์การ มีเวลาว่างจากการทำงาน เพื่อดำเนินชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสมและมีความภาคภูมิใจในองค์การ ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีและมีคุณภาพ มีองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้

- 3.1 **ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ** หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ
- 3.2 **สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย** หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย
- 3.3 **การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน** หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีอิสระในการทำงาน งานที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตน
- 3.4 **ความก้าวหน้า** หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่าง มั่นคง
- 3.5 **สังคมสัมพันธ์** หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
- 3.6 **ลักษณะการบริหารงาน** หมายถึง รูปแบบการบริหารงานในองค์การของกลุ่มตัวอย่างในด้านความยุติธรรม การเคารพสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล การยอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การที่กลุ่มตัวอย่างรู้สึกอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการบริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.7 ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

3.8 ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกพอใจและเป็นเกียรติของพนักงานที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง ได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

4. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกต้องการอยู่ร่วมภายในองค์กรและเต็มใจปฏิบัติงานต่างๆอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรือต้องการคงอยู่ภายในองค์กรไม่มุ่งหมายที่จะลาออกไปอยู่ที่อื่น ซึ่งพนักงานมีความรู้สึกและแสดงออกใน 2 ด้าน ได้แก่

4.1 ความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถความพยายามของพนักงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานของบริษัทประสบความสำเร็จ

4.2 ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการและความสมัครใจของพนักงานที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นพนักงานขององค์กร

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง "การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี กรณีศึกษา บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน)" ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

มีผู้ให้ความหมาย "คุณภาพชีวิตในการทำงาน" ไว้หลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมมากล่าวไว้ ดังนี้

บุญแสง ชีวะภากร (2533 : 6) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานคือ ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่นๆที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจสนใจที่เนื้องาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อม และค่าตอบแทน เป็นต้น ซึ่งปัจจัยต่างๆเหล่านี้มีผลกระทบต่อกรรับรู้หรือความรู้สึก และก่อให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น

พิโรธรร แดงสะอาด (2535 : 18) ให้ความหมายไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การพัฒนาให้บุคคลนั้นๆมีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี โดยคนงานในฐานะลูกจ้างได้มีสภาพการทำงานที่อยู่ได้เงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัย ได้รับผลประโยชน์และมีสิทธิต่างๆอย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม

ชาญชัย อาจินสมจาร (2535 : 38) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด พร้อมทั้งมิติทางด้านมนุษย์ (human dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิคและเศรษฐกิจ

กนกพร แจ่มสมบุรณ์ (2539 : 24) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกเป็นเลิศหรือการมีความสุขในการทำงานประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และแนวโน้มในการคงอยู่ในงาน มีความภาคภูมิใจใน พึ่งพอใจในความสำเร็จ ความต้องการหรือความคาดหวังของบุคคลและรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าจากการทำงานนั้น ๆ

Huse and Commings (1985) ได้ให้คำนิยามของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคือประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น

Davis and John (1989 : 387) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานที่พึงพอใจและไม่พึงพอใจ ความต้องการเบื้องต้นคือการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีต่อพนักงานมากที่สุด เช่นเดียวกับการที่ต้องการให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานเอื้อยงมนุษย์ โดยพยายามตอบสนองความต้องการของมนุษย์ที่เพิ่มมากกว่าความต้องการพื้นฐาน ต้องมีการจ้างงานผู้ที่มีทักษะสูงขึ้น และจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่จะทำให้เขาเหล่านั้นได้พัฒนาทักษะในการทำงาน กล่าวคือ แรงงานมนุษย์เป็นทรัพยากรที่ต้องได้รับการพัฒนามิใช่เพียงใช้งานเท่านั้น นอกจากนี้ยังต้องให้แรงงานไม่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เลวร้ายเกินไป ไม่เครียดเกินไป ต้องไม่ทำให้ความเป็นมนุษย์ลดน้อยถอยลง ไม่มีการบังคับหรือมีความเสี่ยง และควรได้มีเวลาหรือการพักผ่อนในบทบาทอื่น ๆ ของชีวิต เช่น ความเป็นพลเมือง คู่สมรส พ่อ แม่

จากความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผู้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง การที่พนักงานมีความพึงพอใจและสมปรารถนาในการทำงาน อันเนื่องมาจากได้รับการตอบสนองจากองค์กรอย่างเหมาะสมในด้านค่าตอบแทนจากการทำงาน สภาพการทำงาน การพัฒนาศักยภาพ การเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในการทำงาน สัมพันธภาพทางสังคม การบริหารงานที่ดีในองค์กร มีเวลาว่างจากการทำงานเพื่อดำเนินชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสมและมีความภาคภูมิใจในองค์กร

2.1.2 แนวคิดที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ดังนี้

เชี่ยวชาญ อาศวีวัฒนกุล (2530 : 122-127) ได้เสนอว่าวิธีการสำคัญต่อการทำให้เกิดคุณภาพของชีวิตในการทำงาน และประสิทธิผลขององค์กร ได้แก่ การปรับปรุงบรรยากาศขององค์กร การออกแบบงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) และการสร้างกลุ่มคุณภาพ (Quality Circle) ดังรายละเอียดคือ

1. การปรับปรุงบรรยากาศองค์กร ในการปรับปรุงบรรยากาศองค์กรมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่พวกเขาสังกัด ซึ่งความรู้สึกนึกคิดเป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลผลิตจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นจึงต้องมีการปรับปรุงบรรยากาศขององค์การให้เอื้ออำนวยต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะประกอบด้วยการวิเคราะห์ดังนี้ การวิเคราะห์ถึงโครงสร้างในการทำงานเป็นอุปสรรคหรือ บั่นทอนจิตใจในการทำงาน ระบบรางวัลตอบแทนมีความยุติธรรมและเพียงพอต่อมาตรฐานการ ครองชีพหรือไม่ พนักงานมีความรู้สึกเป็นอิสระในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น และการตัดสินใจ การที่พนักงานได้รับความอบอุ่นและการสนับสนุน การที่ได้รับการยอมรับ รวมถึงเรื่องของความ ชัดแย้งระหว่างสมาชิกและความรักในหมู่คณะ ซึ่งบรรยากาศองค์การเหล่านี้มีผลกระทบต่อ ความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. การออกแบบงาน วิธีการออกแบบงานซึ่งเป็นที่นิยมใช้ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิต ในการทำงานได้หลายวิธี เช่น การทำให้งานมีความหมาย (Job Enrichment) และการทำให้งาน ขยายกว้างมากขึ้น (Job Enlargement) และอีกวิธีหนึ่งซึ่งเชื่อว่าจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการ ทำงานได้แก่ การทำงานสัปดาห์ละ 4 วัน แต่วันหนึ่งจะต้องทำงาน 10 ชั่วโมง แทนที่จะทำงาน ตามปกติวันละ 8 ชั่วโมง ซึ่งจะต้องทำทั้ง 5 วัน รวมทั้งการกำหนดเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น โดยอนุญาตให้พนักงานทำแผนการทำงานที่ยืดหยุ่นได้ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการ ทำงานในแต่ละวัน

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นระบบของการจัดการที่พนักงานในองค์การเข้ามา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อตัวพนักงานและงานของ พวกเขาเอง ซึ่งจะช่วยในการตอบสนองต่อความต้องการและค่านิยมของพนักงานได้ และทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

4. การสร้างกลุ่มคุณภาพ คือการจัดตั้งกลุ่มพนักงานขึ้นมาด้วยความสมัครใจ โดยการ สนับสนุนจากฝ่ายบริหารระดับสูง และมีการพบปะและประชุมกัน เพื่อร่วมกันในการกำหนด วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในขอบเขตการทำงานของพวกเขา ซึ่งพนักงานสามารถเข้ามามีส่วนร่วม ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งจะมีผลทำให้เกิด ความพึงพอใจในการทำงานตามมาด้วย

บุญเจือ วงษ์เกษม (2530 อ้างถึงใน กฤษณา น้อยจันทร์. 2541 : 23) ได้ให้ความหมาย ของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ชีวิตหรือระดับที่คนแต่ละคนพึงพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะเกิดขึ้นได้โดยมีส่วนร่วมดังต่อไปนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศ ในการทำงาน การให้คนงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการ ทำงาน

2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณค่าแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร

3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์กร ไม่ว่าจะในแง่เป้าหมายขององค์กร ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมองค์กรนั้นๆ

4. การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงาน รวมไปถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย ได้ใช้ความสามารถเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงาน และประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน

5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการงาน ซึ่งเป็นผลได้มาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ชัน ฐานะ ซึ่งเป็นผลได้จากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชน์อื่น ๆ ที่มองเห็นได้ เช่นสวัสดิการต่าง ๆ

นอกจากส่วนประกอบทั้ง 5 ที่กล่าวถึงแล้ว ยังมีสิ่งสำคัญอีก 2 ประการคือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและศักดิ์ศรีของความเป็นคน คนทุกคนต้องการที่จะได้รับการปฏิบัติต่อตนอย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีของความเป็นคนในทุกสภาพการณ์

บุญแสง ชีระภากร (2533 : 7-12) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพียงพอ 2) ผลประโยชน์เกื้อกูล 3) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 4) ความมั่นคงในงาน 5) เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง 6) พัฒนาการและการเจริญเติบโต 7) บุรณการสังคม 8) การมีส่วนร่วมในองค์กร 9) ประชาธิปไตยในการทำงาน 10) เวลาว่างของชีวิต

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นแนวคิดของนักพฤติกรรมศาสตร์สมัยใหม่ที่ได้พยายามศึกษาค้นคว้า เพื่อสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรไปพร้อม ๆ กับการพัฒนางาน เพื่อที่ว่าคนงานและองค์กรจะได้เจริญเติบโตก้าวหน้าไปพร้อมกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานได้เริ่มขึ้นในตอนปลายของทศวรรษ 1960 ในสหรัฐอเมริกา และมีการเคลื่อนไหวกันมากในช่วงทศวรรษ 1970 อาจกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นพลังด้านหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์ประกอบและค่านิยมของแรงงานในองค์กรดังนี้

1. พนักงานในปัจจุบันได้รับการศึกษาสูงกว่าในอดีต และมีวิธีทำงานต่างจากพนักงานในอดีต พนักงานต้องการการตอบสนองของความก้าวหน้าในการทำงานและต้องการในสิ่งที่มีมากกว่าเงินเดือนและผลตอบแทน

2. สัญญาทางจิต (Psychological Contract) ระหว่างลูกจ้างกับองค์กร ดูเหมือนจะเปลี่ยนไปในแนวทางที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงค่านิยมของลูกจ้าง ทั้งพนักงานและฝ่ายจัดการ แสดงความสนใจในการตอบสนองความต้องการขั้นสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิต จะมีความสำคัญเพิ่มขึ้น การที่ลูกจ้างจะทำงานตามหน้าที่อย่าง เดียวคงจะไม่เพียงพอแล้ว เพราะองค์การต้องการลูกจ้างที่มีแรงจูงใจสูง และสามารถแสดง ความคิดสร้างสรรค์กับนวัตกรรมจากสมรรถวิสัยทางเทคนิคที่มีอยู่ได้ สิ่งที่ทำทนายฝ่ายจัดการคือ การจูงใจลูกจ้างด้วยวิธีใหม่ จะทำให้ลูกจ้างทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ต้องมีการแนะนำ มากนัก แม้ว่าค่าจ้างจะเป็นตัวจูงใจพื้นฐาน แต่ต่อไปค่านิยมอื่น เช่น ความมีคุณค่าของตน เวลาพักผ่อน การสื่อสารกับฝ่ายจัดการที่ดีกว่าเดิม เริ่มมีความสำคัญต่อลูกจ้างมากขึ้น

Singer (1973) ได้อธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า ในแง่เศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตเป็นเรื่องที่ผู้คนส่วนใหญ่มีความสุขและมีความสุขสบายทางด้านวัตถุ คุณภาพชีวิตจึงหมายถึง การที่ผู้คนมีความสามารถที่จะทำมาหากิน มีรายได้เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในสิ่งจำเป็นพื้นฐาน ต่อการดำรงชีวิต และมีเวลาว่างสำหรับการพักผ่อน ตลอดจนมีโอกาสที่จะนำรายได้ไปใช้สอยได้ ตามความพอใจ ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ว่าเป็นการที่บุคคลมีทางเลือกหลากหลายในการกำหนด รูปแบบหรือวิถีชีวิต

Lewin (1981 : 37-53) ได้เสนอตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน พอสรุปได้ดังนี้คือ ค่าจ้าง ผลตอบแทนของลูกจ้าง ระยะเวลาในการทำงาน การยึดหลักอาวุโส การปกครองตนเอง การควบคุมการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่

Huse and Cummings (1985 : 199-200) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานว่ามีลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึก ว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงาน ไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือ "โอกาสพัฒนาศักยภาพ" หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตน จากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งอย่างมั่นคง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยก เป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุล ในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์การ (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจในของพนักงานที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

จากการศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Edgar F. Huse และ Tomas G. Cummings ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ, สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ, การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน, ความก้าวหน้า, สังคมสัมพันธ์, ลักษณะการบริหารงาน, ภาวะอิสระจากงานและความภูมิใจในองค์การ มาใช้ในการสร้างเครื่องมือเพื่อวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของความผูกพันต่อองค์การที่มีผู้ศึกษาค้นคว้า ไว้ดังนี้

Marsh and Mannari (อ้างใน ปราณอม กิตติดุขฎฐิธรรม. 2538 : 22) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง ลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ และยอมรับเป้าหมายขององค์การ ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การด้วย

Becker (อ้างถึงใน นันทนา ประกอบกิจ. 2538 : 43) เห็นว่าความผูกพันเป็นการแสดงออกของบุคคลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ (Engage) กับพฤติกรรมบางอย่างอันสืบเนื่องมาจากเขาได้ลงทุนเสียเวลาและพลังงานไปกับสิ่งนั้น (Side bet) ซึ่งความผูกพันนี้ใช้ในการวิเคราะห์เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สวอนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ทำให้ทราบถึงบุคลิกภาพเฉพาะของบุคคลและกลุ่มคน ตลอดจนปรากฏการณ์ทางสังคม (Social phenomena) ด้วย เช่น การใช้อำนาจ การเข้าสู่อาชีพ พฤติกรรมขององค์การที่เป็นทางการและพฤติกรรมเฉพาะทางการเมือง เป็นต้น

Mary Sheldon (อ้างถึงใน ปราณอม กิตติดุขฎฐกรรม. 2538 : 21) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การ เป็นการประเมินองค์การในทางบวก ซึ่งทศนคติ หรือความรู้สึกนี้ จะเป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้นกับองค์การซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพัน และผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์การจะตั้งใจทำงานให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

Hrebiniak and Alutto (อ้างถึงใน นันทนา ประกอบกิจ. 2538 : 44) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ว่าเป็นการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ ยิ่งสมาชิกมีมุมมองการแลกเปลี่ยนระหว่างองค์การกับสมาชิกเป็นไปในทางบวกมากเท่าไรก็จะยิ่งมีความผูกพันต่อระบบมากยิ่งขึ้นเท่านั้น หรือยิ่งรับรู้ว่ารางวัลมีมูลค่าสอดคล้องกับการลงทุนมากเท่าไรก็จะยิ่งมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นเท่านั้น

สุเทพ เทียนสี (2541 : 23) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การคือ ความรู้สึกของผู้ที่ปฏิบัติงานที่จะมีต่อองค์การและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยที่พนักงานจะแสดงออกมาในรูปของการกระทำที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ รวมไปถึงการมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้ บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การเสมอ

Kanter (อ้างถึงใน นางเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 17) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีจะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

Herbert (อ้างถึงใน วรนุช ทองไพบุลย์. 2543 : 17) ชี้ว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การประสานพฤติกรรมของสมาชิกเข้ากับเป้าหมายขององค์การ ซึ่งได้กำหนดกิจกรรมและเสนอแนะแนวทางการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การไว้แล้ว การที่สมาชิกเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์การ และตั้งใจที่จะยอมรับเป้าหมายนั้น จะเป็นสิ่งจูงใจให้ทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Mowday (อ้างถึงใน เกศรี ศิริเสถียร 2543 : 14) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะความผูกพันจะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรคให้องค์การอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกที่ดีของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุคคลที่มีต่อองค์การอย่างเหนียวแน่น โดยความรู้สึกที่ดีจะทำให้บุคคลแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์และบุคคลที่มีความผูกพันจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การเสมอ

Buchanan (1974 : 533) ให้นิยามความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 ส่วนคือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) เป็นการแสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมขององค์การของผู้ปฏิบัติงาน
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์การ (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดี (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การ

Steers (1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่แสดงตนว่าเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์การคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การ ประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์การดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การคือ ความรู้สึกต้องการอยู่ร่วมภายในองค์การและเต็มใจปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายหรือต้องการคงอยู่ภายในองค์การ ไม่มุ่งหมายที่จะลาออกไปอยู่ที่อื่น ซึ่งพนักงานมีความรู้สึกและแสดงออกใน 2 ด้าน ได้แก่ 1. ความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์การ 2. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป

2.2.2 แนวคิดที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ได้รับความสนใจจากนักบริหารเพิ่มมากขึ้นตั้งแต่ช่วงปี ค.ศ. 1970 เป็นต้นมา (เกศรี ศิริเสถียร. 2543: 16) นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้

Etzioni (1961 อ้างถึงใน Roberts and Hunt. 1991) กล่าวว่า ลักษณะของความผูกพันต่อองค์การจะปรากฏใน 3 รูปแบบ โดยจัดอันดับตามขั้นของความผูกพันจากสูงสุดจนไม่มีความผูกพันเกิดขึ้นเลย ดังนี้

1. ความเกี่ยวข้องในแง่จริยธรรม (Moral Involvement) มีรากฐานมาจากความรู้สึกในแง่บวกและการปลุกฝังให้มีความรู้สึกอันแรงกล้าต่อองค์การ อันมีรากฐานมาจากความรู้สึกภายในต่อเป้าหมาย ค่านิยม และบรรทัดฐานขององค์การ

2. ความเกี่ยวข้องที่เกิดจากการคิดคำนวณ (Calculating Involvement) จะเป็นการรู้สึกที่รุนแรงน้อยลง และมักขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ที่กระทำ แลกเปลี่ยนกันระหว่างพนักงานกับองค์การ พนักงานจะรู้สึกผูกพันต่อองค์การ เมื่อประเมินว่าเข้าได้รับประโยชน์หรือได้รับความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนที่เท่าเทียมกันกับองค์การ

3. ความเกี่ยวข้องในลักษณะแปลกแยก (Alimentative Involvement) คือลักษณะที่ปราศจากความผูกพัน เกิดขึ้นเมื่อสมาชิกมีความรู้สึกว่าถูกบังคับโดยสถานการณ์ขององค์การ และเข้าไม่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

Shore and Martin (1989 : 635) เสนอว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับความพึงพอใจในงาน เพียงแต่ความพึงพอใจในงานเป็นตัววัดผลการปฏิบัติงานในระยะเวลานั้น ๆ ขณะที่ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวที่วัดผลได้ในระยะยาว

Allen and Meyer (1990 : 1 -18) ได้ศึกษาแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การในแง่ความผูกพันด้านทัศนคติเป็นสภาวะทางจิตใจ (Psychological States) ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งภาวะดังกล่าวมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ (Affective Commitment) ด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) และด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) โดยได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน ดังนี้ คือ

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ ในแง่ที่พนักงานรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การและ การได้มีส่วนร่วมในองค์การของพนักงาน

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์การของพนักงาน

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ว่าเมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะนั่นคือความถูกต้อง และความเหมาะสมที่จะทำ ความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นหน้าที่หรือเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Greenberg and Baron (1993 : 175-176) เสนอว่าอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การ มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. คุณลักษณะของงาน (Job Characteristics) บุคคลที่มีตำแหน่งสูงได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความรับผิดชอบสูง ย่อมมีความผูกพันต่อองค์การสูง ในขณะที่ผู้ที่ไม่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน จะมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ
2. โอกาสในการหางานใหม่ (Alternative Employment Opportunities) บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ จะมีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ได้ง่ายกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การแบบความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment)
3. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) คนที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าคนที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า
4. การปฏิบัติต่อพนักงานใหม่ขององค์การ (Organization's Treatment of Newcomers) ถ้าองค์การมีการฝึกอบรมพนักงานใหม่ให้สามารถเรียนรู้และเข้าใจบทบาทของตนเองได้ดีแล้ว จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การสูง

Cherrington (1994 อ้างถึงใน ชลธิชา หวังรายนาม. 2542 : 41) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์การเป็น 2 ประเภท

1. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) คือ ความเต็มใจของบุคคลที่จะคงอยู่เฉพาะในองค์การนั้น ๆ เพราะรางวัลทางด้านเศรษฐศาสตร์ มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ เช่น พนักงานเชื่อว่าองค์การนั้นให้เงินมากกว่า สถานภาพสูงกว่า เพื่อนร่วมงานเป็นมิตรมากกว่า และน่าสนใจมากกว่า
2. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) คือการยอมรับของบุคคลต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ เช่น พนักงานรู้สึกผูกพันด้านจริยธรรมกับองค์การและจะเพิ่มมากขึ้น เมื่อลักษณะของพนักงานและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

2.2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

Steers (อ้างถึงใน นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 20) ได้ศึกษาโมเดลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ปัจจัย คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่าง ๆ ที่ระบุคุณสมบัติของบุคคลนั้น ๆ เช่น อายุ การศึกษา อายุงาน ความต้องการความสำเร็จ ความชอบ ความเป็นอิสระ

2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะสภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร ซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ ความเป็นอิสระในงาน (Autonomy) ความหลากหลายทักษะในงาน (Variety) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน (Job Identification) ผลสะท้อนกลับของงาน (Feedback) และโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำงานนั้น (Opportunity for Optional Interaction)

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ารับรู้การทำงานในองค์การอย่างไร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ คือ ทศนคติของกลุ่มต่อองค์การ (Group Attitude) ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองตอบจากองค์การ (Met Expectation) ความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์การ (Personal Importance) และ ความรู้สึกว่าคุณค่าองค์การเป็นที่พึ่งได้ (Organization Dependability)

Dunham et. al. (อ้างถึงใน นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 22) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การแต่ละด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่

1.1 การรับรู้คุณลักษณะงาน ในแง่ของความเป็นอิสระของงาน (Task Autonomy) ความสำคัญของงาน (Task Significance) เอกลักษณะของงาน (Task Identity) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) และการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า (Supervisory Feedback)

1.2 การพึ่งพาได้ขององค์การ (Organizational Dependability)

1.3 การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร (Perceived participatory management) ซึ่งเป็นความรู้สึกของพนักงานว่าพวกเขามีอิทธิพลในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอื่นที่เกี่ยวข้องกับพวกเขา

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ได้แก่

2.1 อายุ (Age)

2.2 อายุงาน (Tenure)

2.3 ความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction)

2.4 ความตั้งใจที่จะลาออก (Intent to Leave)

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้แก่

3.1 ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน (Coworker Commitment)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2 การพึ่งพาได้ขององค์กร (Organizational Dependability)

3.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร (Participatory Management)

Baron (1986 : 164) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างน้อย 3 ด้าน ดังนี้

1. เมื่อใดที่ความรู้สึกผูกพันของพนักงานแต่ละคนมีระดับสูง อัตราการขาดงานและอัตราการลาออกต่ำ
2. ความผูกพันที่สูง จะมีผลทำให้บุคคลมีความต้องการคั่นหางานอื่นน้อยลง มีความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร
3. ความผูกพันในองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพยายาม และคุณภาพในการทำงาน พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความต้องการมีส่วนร่วม เต็มใจเสียสละเพื่อองค์กร นั่นคือผลการปฏิบัติงานของพวกเขาจะดีขึ้น

จากการศึกษาขององค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาผู้วิจัยได้นำผลของความผูกพันต่อองค์กรของ Baron ใน 2 ด้านคือ 1.ความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์กร 2.ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มาเป็นแนวทางในการศึกษา

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

อำนาจ สันเทพ (2532) ได้ศึกษาความต้องการคุณภาพชีวิตขั้นพื้นฐานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในสาธารณสุขเขต พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความต้องการคุณภาพชีวิตขั้นต่ำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุทธิ สบายสงวน (2533) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ศึกษากรณีข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้ โดยสุ่มตัวอย่างจำนวน 413 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน ตอนแรกเป็นลักษณะของคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ตอนที่สองเป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดความพึงพอใจในการทำงาน สุขภาพจิตในการทำงาน ความขัดแย้งทางบทบาท ความคลุมเครือทางบทบาท ความเสียเปรียบสัมพัทธ์ (หมายถึง ระดับของความรู้สึกที่บุคคลรู้สึกว่าตนเสียเปรียบ เมื่อเทียบกับบุคคลอื่น เช่น เรื่องรายได้ เกียรติภูมิ ความปลอดภัย เป็นต้น) และการค้าจนทางสังคม พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง ทั้งในมิติความพึงพอใจในการทำงานและมิติสุขภาพจิตในการทำงาน ความรู้สึกขัดแย้งทางบทบาท ความคลุมเครือทางบทบาท และความเสียเปรียบสัมพัทธ์มีความสัมพันธ์เชิงลบกับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งสองมิติ ในทางตรงข้าม การคำนวณทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สุจินดา อ่อนแก้ว (2538) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์ สหวิทยาลัยทราวดี จำนวน 284 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ สหวิทยาลัยทราวดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี แต่เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและด้านเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี สำหรับด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวมพบว่าไม่มีการส่งเสริมสุขภาพ และด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ส่วนใหญ่พบว่าไม่พอใจนโยบายการบริหารเกณฑ์ในการประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงานของอาจารย์

เพชรริศ (อ้างถึงใน สิทธิชัย อุยตระกูล, 2539 : 77) ได้ทำการศึกษาของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานขนาดใหญ่ ซึ่งประสบความสำเร็จ เฉพาะที่ตั้งอยู่ในเขตตะวันตกของสหรัฐพบว่า สภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานได้ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ การหมุนเวียนของข่าวสารในหน่วยงาน และการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เชื่อมโยงกับการรับรู้ของพนักงานโดยเฉพาะในเรื่องความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ยังพบว่าเมื่อความเครียดในงานสูงขึ้น จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานลดลง

ฮอปกินส์ (อ้างถึงใน สิทธิชัย อุยตระกูล, 2539 : 81) ได้ทำการศึกษาถึงเรื่องความเครียด คุณภาพชีวิตในการทำงานและการบาดเจ็บจากความตึงเครียดที่ต้องทำงานที่ซ้ำซากในออสเตรเลีย พบว่าสถานที่ที่ทำงานที่มีอัตราการเกิดขึ้นของการบาดเจ็บจากความตึงเครียดที่ต้องทำงานซ้ำซากนั้น จะมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ดี มีค่านิยมในทางลบต่องานสูง เช่น มีความเครียดในการทำงาน เบื่อหน่ายงานและไม่พึงพอใจในการทำงาน

สิทธิชัย อุยตระกูล (2539 : 2) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในจังหวัดปราจีนบุรี” พบว่าพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในเขตจังหวัดปราจีนบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุการทำงานในหน่วยงานปัจจุบันอยู่ในช่วง 0-3 ปีเป็นโสด มีระดับการศึกษาอยู่ในช่วงระหว่างต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นถึงประถมศึกษาตอนปลาย และมีรายได้จากการทำนายน้อยกว่า 5,000 บาทต่อเดือน และมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานตามความรู้สึกรับรู้อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 54.6 ระดับสูงร้อยละ 27.8 และระดับต่ำร้อยละ 17.6 และเมื่อเฉลี่ยทุกเกณฑ์วัดแล้วมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

จารุณี วงศ์คำแน่น (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย” พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยที่เพศชายมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศหญิง ส่วนอายุ สถานภาพสมรส อายุการทำงานในองค์การ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวกับงานนั้นพบว่า ความสำคัญของลักษณะงาน ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ แต่ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ คือการกระจายอำนาจในองค์การ ความชัดเจนของกฎระเบียบ ความน่าเชื่อถือขององค์การ แต่ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้วย

Hrebiniak and Alutto (อ้างถึงใน นันทนา ประกอบกิจ. 2538 : 48) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมและมัธยม 2 แห่ง และพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล 3 แห่ง ซึ่งตั้งอยู่ในรัฐนิวยอร์กตะวันตก พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ เพศหญิงกับเพศชายมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ซึ่งเพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าเพศชาย โดยเฉพาะเพศหญิงที่แต่งงานแล้ว หรือเป็นหม้ายจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าหญิงที่เป็นโสด นอกจากนี้ยังพบด้วยว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อายุยิ่งมากความผูกพันต่อองค์การก็ยิ่งมากขึ้น เนื่องจากอายุที่มากขึ้นเป็นการเพิ่มพูนทรัพยากรที่มีคุณค่าในระบบการจ้างงานขององค์การ และผู้ที่มีอายุมากนั้นมักมีข้อจำกัดในการเปลี่ยนงานด้วย และยังพบอีกว่าการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยที่ครูและพยาบาลที่ไม่มีแผนที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูง จะมีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าครูและพยาบาลที่วางแผนศึกษาต่อหรือไม่แน่ใจว่าจะศึกษาต่อหรือไม่

จิราวรรณ หาดทรายทอง (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีเฉพาะการประปานครหลวง” พบว่า พนักงานการประปานครหลวงมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ความแตกต่างเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและระดับตำแหน่ง ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์การ แต่ความแตกต่างเกี่ยวกับลักษณะงาน ได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีโอกาส ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ และผลป้อนกลับของงาน และความแตกต่างเกี่ยวกับประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร

กรกฎ พลพานิช (2540) ได้ศึกษาปัจจัยที่ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บัณฑิตปัญญาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบัณฑิตปัญญาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด(มหาชน) จำนวน 235 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ได้แก่ แบบสอบถาม ลักษณะทั่วไป แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร พบว่าพนักงานบัณฑิตปัญญา และพนักงานวิชาชีพการตลาดส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ พื้นฐานการศึกษา สถานภาพการสมรส และอายุงานในองค์กรแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะพนักงานที่มีอายุมากกว่า 41 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี

กฤษกร ดวงสว่าง (2540) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม จำนวน 610 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารระดับกลาง/ระดับต้น 251 คน และกลุ่มพนักงาน 359 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล และแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและแบบ Check list ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารระดับกลาง/ระดับต้น มีความผูกพันต่อองค์กรและมีความตั้งใจที่จะลาออกมากกว่าพนักงาน ตัวแปรกลุ่มของลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง พนักงานที่มีอายุมากมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย การศึกษา ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร

Ritzer and Trice (อ้างถึงใน ธนพร จงวิทยาดี. 2544 : 49) ได้ศึกษาเพื่อทดสอบความผูกพันต่อองค์กรและอาชีพของผู้จัดการฝ่ายบุคคล จำนวน 623 คน พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เพราะว่าคนที่มีความอายุมาก ก็จะมีเงินลงทุน (Side – bet) ในองค์กรมากขึ้น ซึ่งจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ได้มีผู้ทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

พรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540 : 72-73) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการสาย ข และ ค ที่สังกัด 10 คณะ 5 สถาบัน 4 สำนัก และ 6 กอง ได้แก่ คณะศิลปศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะเศรษฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ คณะวารสารศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี คณะบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันไทยคดีศึกษา สถาบันทรัพยากรมนุษย์ สถาบันประมวลข้อมูลเพื่อการศึกษา สถาบันเอเชียตะวันออกเฉียงศึกษศึกษา สถาบันภาษา สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร สำนักทะเบียนและประมวลผล สำนักเสริมและบริการสังคม สำนักหอสมุดกลาง กองการเจ้าหน้าที่ กองคลัง กองบริการการศึกษา กองกิจการนักศึกษา และกองแผนงาน จำนวน 293 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง พบว่า ตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านของข้าราชการสาย ข และ ค มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้แก่ รายได้และประโยชน์ตอบแทน โอกาสพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้า สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหาร ภาวะอิสระจากงาน ความภูมิใจในองค์กร การประจักษ์ตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและเมื่อแยกวิเคราะห์ตามประเภทข้าราชการพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเฉลี่ยทุกด้านของข้าราชการสาย ข มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กรและด้านประจักษ์ตน จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่นที่เหลือไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานเฉลี่ยทุกด้านของข้าราชการสาย ค มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหาร ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านประจักษ์ตนจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านอื่นที่เหลือไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จารุวรรณ โหระ (2541) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ศึกษากรณีเฉพาะวิทยาเขตนนทบุรีและวิทยาเขตเพาะช่าง โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลที่ได้รับการบรรจุเข้าเป็นข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตนนทบุรีและวิทยาเขตเพาะช่าง จำนวน 182 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเอง ได้แก่ แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล แบบสอบถามความรู้สึกเกี่ยวกับการทำงาน และแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกต่อหน่วยงาน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายได้อยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการคงอยู่ อยู่ในระดับสูง และการลาออกอยู่ในระดับปานกลาง อาจารย์ที่มีรายได้ต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน ในด้านสังคมสัมพันธ์ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ เป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ดีที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542 : 145-148) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณี บริษัทบริหารทรัพย์สินสถาบันการเงิน โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัทบริหารทรัพย์สินสถาบันการเงินจำนวน 142 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านบูรณาการทางสังคม จะมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูงและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษามีผลทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตทั้ง 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน การบูรณาการทางสังคม สิทธิของพนักงาน ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน และพบว่าปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรมี 4 ตัวแปร คือ ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม การบูรณาการทางสังคม ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน และอายุ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยเป็นการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี กรณีศึกษา บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย โดยเริ่มต้นตั้งแต่การกำหนดประชากรในการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) ซึ่งมีจำนวน 225 คน (โดยใช้ฐานข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) เดือนมีนาคม พ.ศ. 2546)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการคำนวณกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) ซึ่งปฏิบัติงานในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2546 โดยมีวิธีการดังนี้

การคำนวณหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับใช้ในการวิจัย โดยใช้การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรใช้สูตรของ Taro Yamane (เพ็ญแข แสงแก้ว, 2540 : 58-59) ดังนี้

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

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา

N คือ จำนวนประชากรในการศึกษานี้จำนวน 225 คน

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 %

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้นจะคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) ซึ่งปฏิบัติงานในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2546 ได้ดังนี้

$$n = 225 / (1 + (225 \times 0.05^2))$$

$$= 144$$

∴ ได้ค่ากลุ่มตัวอย่าง คือ 144 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ทำการศึกษาข้อมูล จากเอกสาร ตำราวิชาการ ตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตและแนวทางการจัดทำแบบสอบถาม ให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีเค้าโครงมาจากงานวิจัยของทิพวรรณ ศิริคุณ (2542) และศรียา วงศ์วิริยะสิทธิ์ (2545) จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการดัดแปลงให้เหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษาโดยมีแนวทางที่เป็นไปตามแนวความคิดด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นหลัก โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร และรายได้ รวม 6 ข้อคำถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามตรวจรายการและให้เติมข้อความ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวม 40 ข้อคำถาม โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ประกอบด้วยคำถามจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1,2,3,4 และ 5
2. ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ประกอบด้วยคำถามจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 6,7,8,9 และ 10
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วยคำถามจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 11,12,13,14 และ 15
4. ด้านความก้าวหน้าประกอบด้วยคำถามจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 16,17,18, และ 19
5. ด้านสังคมสัมพันธ์ ประกอบด้วยคำถามจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 20,21,22,23,24 และ 25

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. ด้านลักษณะการบริหารงาน ประกอบด้วยคำถามจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ข้อ 26,27,28,29,30 และ 31
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน ประกอบด้วยคำถามจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ข้อ 32,33,34,35 และ 36
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร ประกอบด้วยคำถามจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ข้อ 37,38,39 และ 40

แบ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวก 28 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2,3,4,5,6,8,9,10,11,12,13,18,19,20, 22,25 26,27 28,29,30,31,34,35,37,38,39,40 และข้อคำถามเชิงลบ 12 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1,7,14,15,16,17 21,23,24,32,33 และ36

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร รวม 20 ข้อคำถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์กร ประกอบด้วยคำถามจำนวน 10 ข้อ ได้แก่ข้อ 1,2,3,4,5,6,7,8,9 และ 10
2. ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ประกอบด้วยคำถามจำนวน 10 ข้อ ได้แก่ข้อ 11,12,13,14,15,16,17,18,19 และ 20

แบ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวก 15 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,12,13, 15,17,20 และข้อคำถามเชิงลบ 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 11,14,16,18,19

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 2 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธี รินซิส ลิเคิร์ต (Rensis Likert) โดยจัดทำทั้งในส่วนข้อคำถามเชิงบวกและข้อคำถามเชิงลบ โดยกำหนดการให้คะแนนไว้ 5 ระดับ ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงเกณฑ์การให้คะแนนในมาตรวัดส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3

ระดับความคิดเห็น	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1.
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับร่าง เสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมสาระนิพนธ์เพื่อตรวจสอบขอคำแนะนำ และพิจารณาความเที่ยงตรงในเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้รับการแนะนำแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิให้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาอีกครั้ง รวมไปถึงความชัดเจนของการใช้ภาษาในเชิงวิจัย จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

1. ดร. จ๋านงค์ จิงธีรพานิช คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย และอาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการงานคอมพิวเตอร์และวิศวกรรม มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญและบริหารธุรกิจ
2. ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ อาจารย์ประจำภาควิชาภาษาและสังคม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
3. คุณเสริมศักดิ์ ชูแสง ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน)

4. นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำแก้ไข มาปรับปรุงและเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมสาระนิพนธ์ เพื่อทำการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

5. สร้างแบบสอบถามฉบับจริงเพื่อนำไปใช้กับกลุ่มประชากรที่จะทำการศึกษา

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะทำการส่งแบบสอบถามไปยังประชากรที่จะทำการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) จำนวน 144 คน โดยมีการจัดทำหนังสือจากหน่วยงานภาควิชาภาษาและสังคม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งหลักสูตรวิทยาการจัดการอุตสาหกรรมสังกัดอยู่ เพื่อขออนุญาตถึงผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) จากนั้นจะทำการเก็บแบบสอบถามกลับคืนและทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ซึ่งในการเก็บข้อมูล ผู้ศึกษาได้จัดทำแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามกลับมาจำนวน 144 คน ซึ่งมีจำนวนมากพอที่จะเป็นตัวแทนของประชากร โดยระยะเวลาในการส่งแบบสอบถามจนรวบรวมข้อมูลทั้งหมดใช้เวลาประมาณ 4 สัปดาห์ คือ ตั้งแต่วันที่ 17 มีนาคม พ.ศ. 2546 จนถึงวันที่ 11 เมษายน พ.ศ. 2546

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ตอบกลับคืนมาได้แล้ว นำมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ จากนั้นนำมาตรวจการให้คะแนนและนำผลคะแนนมาทำการประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ข้อมูลจะถูกวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) ตามที่ได้ตั้งวัตถุประสงค์และสมมุติฐานไว้ โดยมีวิธีการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถาม
2. นำข้อมูลที่ได้มาจัดระเบียบโดยคอมพิวเตอร์ด้วย โปรแกรม Excel
3. การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ มีการแจกแจงความถี่ โดยคอมพิวเตอร์ และการหาค่าร้อยละ (Percentage) ในส่วนของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
4. หาค่ามัชฌิมเลขคณิต หรือค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์การกระจายของคะแนนแต่ละครั้ง สำหรับข้อมูลที่มีการแจกแจงข้อมูลความถี่โดย ค่ามัชฌิมเลขคณิต หรือค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จะใช้ในการอธิบายระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 แล้วนำมาเปรียบเทียบเพื่อแปลความหมายกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ จากนั้นทำการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรและรายได้ และทำการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) โดยการทดสอบค่า t-test สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ONE-WAY ANOVA) และทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ของสามกลุ่มขึ้นไปที่เป็นอิสระจากกัน
5. เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้ (สุบงกช จามิตร. 2531 : 52 - 56)

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้นจึงสามารถแปลความหมายของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ตามระดับคะแนน ได้ดังนี้

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คะแนนเฉลี่ย 4.2001 – 5.0000	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย 3.4001 – 4.2000	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับค่อนข้างสูง
คะแนนเฉลี่ย 2.6001 – 3.4000	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.8001 – 2.6000	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับค่อนข้างต่ำ
คะแนนเฉลี่ย 1.0000 – 1.8000	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับต่ำ

ระดับความผูกพันต่อองค์กร

คะแนนเฉลี่ย 4.2001 – 5.0000	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย 3.4001 – 4.2000	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง
คะแนนเฉลี่ย 2.6001 – 3.4000	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.8001 – 2.6000	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างต่ำ
คะแนนเฉลี่ย 1.0000 – 1.8000	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0 – 0.9999	หมายถึง	การกระจายตัวของความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.0000 ขึ้นไป	หมายถึง	การกระจายตัวของความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันมาก

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

3.5.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต หรือค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อสรุปลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาและสรุปลักษณะของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 137)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ค่าร้อยละ (Percentage)

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลของแต่ละข้อ}}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \times 100$$

2. ค่ามัชฌิมเลขคณิต หรือค่าเฉลี่ย (Mean)

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{n}$$

เมื่อ \bar{X} คือ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
 $\sum X_i$ คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n คือ จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

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

เมื่อ S.D. คือ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
 X คือ คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
 n คือ จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 สถิติอนุมาน หรือสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) เป็นสถิติที่มุ่งศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วสรุปอ้างอิงไปยังกลุ่มประชากรโดยใช้วิธีการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) ซึ่งประกอบด้วยสถิติดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์โดยวิธี t - test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ใช้ทดสอบสมมติฐานทางวิจัยในข้อต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 162)

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ

2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2$ หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$ หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ คำนวณได้จากสูตร ต่อไปนี้

กรณีที่ 1 เมื่อ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

เมื่อ
$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

$$S_i^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n - 1}$$

กรณีที่ 2 เมื่อ $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

โดยมี
$$df, v = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

▪ ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ v แล้วแต่กรณี หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่ามากกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือ ยอมรับว่า $\mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

▪ ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ v แล้วแต่กรณี หรือถ้ามีค่า p-value น้อยกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

การที่จะเลือกใช้สูตรในกรณีที่ 1 หรือ 2 นั้น จำเป็นต้องทดสอบว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ หรือไม่ ทำการทดสอบโดยใช้ F-test ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

สมมติฐานสถิติ

$$H_0 : \sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

$$H_1 : \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \text{ เมื่อ } S_1 > S_2, df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$$

$$\text{หรือ } F = \frac{S_2^2}{S_1^2} \text{ เมื่อ } S_2 > S_1, df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$$

การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

▪ ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

▪ ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานทางวิจัย ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 : พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 : พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 : ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคต์มไทย จำกัด(มหาชน) ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 168)

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One-way ANOVA คือ

H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน

หรือ $H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$

$H_1 : \mu_i \neq \mu_j$ เมื่อ $i \neq j$ โดยที่ $i, j = 1, 2, \dots, k$

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{MSb}{MSw}$$

วิธีวิเคราะห์ค่าต่างๆ แสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA

Source of Variation	Degree of freedom	Sum Square	Mean Square	F
Between Groups	$k - 1$	$SSb = \sum_{i=1}^k n_i (x_i - \bar{x}_{..})^2$	$MSb = \frac{SSb}{k - 1}$	$F = \frac{MSb}{MSw}$
Within Group	$n - k$	$SSw = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_j} (x_{ij} - \bar{x}_{i.})^2$	$MSw = \frac{SSw}{n - k}$	
Total	$n - 1$	$SSt = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_j} (x_{ij} - \bar{x}_{..})^2$		

เมื่อ k คือ จำนวนประชากร

n คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

n_i คือ ขนาดตัวอย่างของประชากรที่ i

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

X_{ij} คือ คะแนนของตัวอย่างที่ j ของประชากรที่ i

X_i คือ คะแนนรวมของตัวอย่างของประชากรที่ i

\bar{X}_i คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนของตัวอย่างของประชากรที่ i

$\bar{X}..$ คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนของตัวอย่างของประชากรที่ i

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

▪ ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k - 1), (n - 1)$ หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่ามากกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือ ยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

▪ ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k - 1), (n - 1)$ หรือ ถ้ามีค่า p-value น้อยกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือ ยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

3. การวิเคราะห์ Least-Significant Different (LSD) ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ กรณีที่ F-test ในการวิเคราะห์ One-way ANOVA มีนัยสำคัญโดยมีขั้นตอนการคำนวณดังนี้ (กิตติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ, 2540 : 269)

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ $\alpha = 0.05$

2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{MSW \left(\frac{1}{n_i} - \frac{1}{n_j} \right)}$$

3. คำนวณหาค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ เมื่อ $i \neq j$ โดยที่ $i, j = 1, 2, \dots, k$

4. ถ้าค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่ถ้าค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ ที่คำนวณได้ มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า LSD หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวน 200 ชุด ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามกลับมาจำนวน 144 ชุด ซึ่งมีจำนวนมากพอที่จะเป็นตัวแทนของประชากรในการศึกษาครั้งนี้ จากนั้นได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 10.01 For Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะนำเสนอด้วยตารางประกอบคำบรรยายตามลำดับดังต่อไปนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้าน
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน
- 4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 4.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม
- 4.7 ผลการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) โดยจำแนกตามระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม
- 4.8 ผลสรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะนำเสนอโดยวิธีบรรยาย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร และรายได้ โดยมีการนำเสนอในรูปของความถี่และร้อยละ ดังแสดงในตารางที่ 4.1 – 4.6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัม ไทย จำกัด(มหาชน) จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	133	92.4
หญิง	11	7.6
รวม	144	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 144 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 92.4 และมีพนักงานที่เป็นเพศหญิงจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัม ไทย จำกัด(มหาชน) จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 30 ปี	59	41.0
ระหว่าง 30 - 35 ปี	67	46.5
มากกว่า 35 ปี	18	12.5
รวม	144	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 144 คน ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 30-35 ปี คือมีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 41 และอายุมากกว่า 35 ปี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คาโปรแลคตัม ไทย จำกัด(มหาชน) จำแนกตามสถานภาพสมรส

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	51	35.4
สมรส	90	62.5
หม้าย หรือแยกกันอยู่	3	2.1
รวม	144	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ขออนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.3 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 144 คน ส่วนใหญ่จะมีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 รองลงมา มีสถานภาพโสด จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4 และกลุ่มที่มีสถานภาพหม้าย หรือ แยกกันอยู่จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	10	6.9
อนุปริญญา / ปวส.	101	70.1
ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	33	23.0
รวม	144	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด (มหาชน)จำนวน 144 คน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับอนุปริญญา / ปวส. จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 70.1 รองลงมา เป็นกลุ่มระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ กลุ่มระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ

ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 3 ปี	5	3.5
3 – 6 ปี	39	27.1
มากกว่า 6 ถึง 8 ปี	100	69.4
รวม	144	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 144 คน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์การมากกว่า 6 ถึง 8 ปี มีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 69.4 รองลงมา เป็นกลุ่มที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์การระหว่าง 3-6 ปี มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 และน้อยกว่า 3 ปี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัม ไทย จำกัด(มหาชน) จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
12,000 – 20,000 บาท	79	54.9
20,001 – 30,000 บาท	49	34.0
มากกว่า 30,000 บาท	16	11.1
รวม	144	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 144 คน ส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ระหว่าง 12,000-20,000 บาท มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 54.9 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีรายได้อยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีจำนวน 49 คนคิดเป็นร้อยละ 34.0 และกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้าน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) ในด้านต่าง ๆ จำนวน 8 ด้าน คือ 1.ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2. ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย 3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 4. ด้านความก้าวหน้า 5. ด้านสังคมสัมพันธ์ 6. ด้านลักษณะการบริหารงาน 7. ด้านภาวะอิสระจากงาน 8. ด้านความภูมิใจในองค์กร ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายหัวข้อและรายด้านโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน)

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	n = 144		ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. รายได้ที่ได้รับจากบริษัทฯ เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	2.5000	1.0104	ค่อนข้างต่ำ	5
2. เมื่อใช้เงินอย่างประหยัดจะมีเงินเหลือเก็บไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน	3.9444	.8088	ค่อนข้างสูง	1
3. ค่าตอบแทนเมื่อทำงานล่วงเวลาเป็นธรรมและเหมาะสม	3.6111	.9395	ค่อนข้างสูง	2
4. เงินเดือนเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	3.2917	.8599	ปานกลาง	4
5. สวัสดิการที่บริษัทฯจัดให้มีความเหมาะสม	3.5417	.8997	ค่อนข้างสูง	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.3778	.5823	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด (มหาชน) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.3778 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ .5823 เมื่อทำการพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอในระดับค่อนข้างสูงมีจำนวน 3 ข้อ ระดับปานกลางและค่อนข้างต่ำมีอย่างละ 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เมื่อใช้เงินอย่างประหยัดจะมีเงินเหลือเก็บไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน รองลงมาคือ ค่าตอบแทนเมื่อทำงานล่วงเวลาเป็นธรรมและเหมาะสม สวัสดิการที่บริษัทฯจัดให้มีความเหมาะสม เงินเดือนเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ รายได้ที่ได้รับจากบริษัทฯเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด เท่ากับ 3.9444 3.6111 3.5417 3.2917 และ 2.5000 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน)

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย	n = 144		ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. อาคาร สถานที่ทำงานสะดวกสบายเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.5833	.8650	ค่อนข้างสูง	2
2. สถานที่ทำงานไม่มีสิ่งรบกวนการทำงาน (แสง สี เสียง)	2.9028	1.0795	ปานกลาง	5
3. มีอุปกรณ์ในการทำงานและอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานเพียงพอ	3.3681	.9516	ปานกลาง	3
4. อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้เสมอ	3.3125	.8808	ปานกลาง	4
5. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงาน	3.6250	.7181	ค่อนข้างสูง	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.3583	.6584	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด (มหาชน) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.3583 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ .6584 เมื่อทำการพิจารณาในรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยปานกลางมีจำนวน 3 ข้อ ค่อนข้างสูงมีจำนวน 2 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงาน รองลงมา คือ อาคาร สถานที่ทำงานสะดวกสบายเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์ในการทำงานและอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานเพียงพอ อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้เสมอ สถานที่ทำงานไม่มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สิ่งรบกวนการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด เท่ากับ 3.6250 3.5833 3.3681 3.3125 และ 2.9028 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน)

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	n = 144		ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสและส่งเสริมให้พัฒนาทักษะในการทำงานให้ดีขึ้น	3.6319	.6870	ค่อนข้างสูง	3
2. งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถในหลายๆด้าน	4.0347	.6414	ค่อนข้างสูง	1
3. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่มีความสำคัญให้ปฏิบัติ	3.6458	.7616	ค่อนข้างสูง	2
4. งานที่ทำเปิดโอกาสให้เพิ่มพูนความรู้หรือประสบการณ์	3.4722	.8523	ค่อนข้างสูง	4
5. ได้รับรู้การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา	3.2014	1.0281	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.5972	.4812	ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 4.9 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด (มหาชน) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.5972 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ .4812 เมื่อทำการพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ในระดับค่อนข้างสูงมีจำนวนถึง 4 ข้อ และระดับปานกลางเพียง 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถในหลายๆด้าน รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่มีความสำคัญให้ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสและส่งเสริมให้พัฒนาทักษะในการทำงานให้ดีขึ้น งานที่ทำเปิดโอกาสให้เพิ่มพูนความรู้หรือประสบการณ์ ได้รับรู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น มิอนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด เท่ากับ 4.0347 3.6458 3.6319 3.4722 และ 3.2014 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน)

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้า	n = 144		ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. การเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้นเป็นไปได้ง่าย	2.1042	1.0426	ค่อนข้างต่ำ	4
2. การแจ้งข่าวการสอบเพื่อโยกย้ายหรือบรรจุในตำแหน่งใหม่ที่ว่างหรือที่สูงขึ้นมีความรวดเร็ว	2.5625	.8339	ค่อนข้างต่ำ	3
3. เชื่อมั่นว่าบริษัทมีความมั่นคง	4.0556	.8510	ค่อนข้างสูง	1
4. มั่นใจว่าตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่จะไม่ถูกเลิกจ้างจากบริษัทฯ	3.3889	.8372	ปานกลาง	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.0278	.5649	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.10 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด (มหาชน) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.0278 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ .5649 เมื่อทำการพิจารณาในรายละเอียด พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความก้าวหน้าในระดับค่อนข้างสูงมีจำนวน 1 ข้อ ระดับปานกลางมี 1 ข้อและค่อนข้างต่ำมี 2 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เชื่อมั่นว่าบริษัทมีความมั่นคง รองลงมาคือ มั่นใจว่าตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่จะไม่ถูกเลิกจ้าง การแจ้งข่าวการสอบเพื่อโยกย้ายหรือการบรรจุในตำแหน่งใหม่ที่ว่างหรือที่สูงขึ้นมีความรวดเร็ว การเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้นเป็นไปได้ง่าย โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด เท่ากับ 4.0556 3.3889 2.5625 และ 2.1042 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน)

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์	n = 144		ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.5347	.6135	ค่อนข้างสูง	5
2. ไม่มีข้อขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน	3.9722	.7474	ค่อนข้างสูง	2
3. เมื่อประสบปัญหาในการทำงานมักจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.8333	.7572	ค่อนข้างสูง	4
4. ไม่มีการชิงดีชิงเด่นนินทาว่าร้ายกันในหน่วยงาน	2.7986	1.0416	ปานกลาง	6
5. ไม่รู้สึกอ้างว้างโดดเดี่ยว เมื่ออยู่ในหมู่เพื่อนร่วมงาน	3.9375	.8546	ค่อนข้างสูง	3
6. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน	4.0000	.6690	ค่อนข้างสูง	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.6794	.4924	ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 4.11 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด (มหาชน) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านสังคมสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.6794 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ .4924 เมื่อทำการพิจารณาในรายชื่อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านสังคมสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงมีจำนวนถึง 5 ข้อ และระดับปานกลางเพียง 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน รองลงมาคือ ไม่มีข้อขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ไม่รู้สึกอ้างว้างโดดเดี่ยวเมื่ออยู่ในหมู่เพื่อนร่วมงาน เมื่อประสบปัญหาในการทำงานมักจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ไม่มีการชิงดีชิงเด่นนินทาว่าร้ายกันในหน่วยงาน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด เท่ากับ 4.0000 3.9722 3.9375 3.8333 3.5347 และ 2.7986 ตามลำดับ สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคต์มีไทย จำกัด(มหาชน)

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ลักษณะการบริหารงาน	n = 144		ระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงาน	3.2500	.8650	ปานกลาง	4
2. ผู้บังคับบัญชามีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบอย่างถูกต้องเหมาะสม	3.0903	.9077	ปานกลาง	6
3. ผู้บังคับบัญชาเคารพในสิทธิส่วนบุคคล	3.4444	.7914	ค่อนข้างสูง	1
4. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับสิทธิในสถานที่ทำงาน	3.2778	.8726	ปานกลาง	3
5. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.4097	.7792	ค่อนข้างสูง	2
6. การปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชาต่อท่าน ทำให้รู้สึกว่าคุณเป็นคนที่มีความสำคัญ	3.2431	.8129	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.2859	.6604	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.12 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท คาโปรแลคต์มีไทย จำกัด (มหาชน) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านลักษณะการบริหารงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.2859 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ .6604 เมื่อทำการพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านลักษณะการบริหารงานในระดับปานกลางมีจำนวน 4 ข้อ และระดับค่อนข้างสูง 2 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาเคารพในสิทธิส่วนบุคคล รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับสิทธิในสถานที่ทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงาน การปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชาต่อท่าน ทำให้รู้สึกว่าคุณเป็นคนที่มีความสำคัญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้บังคับบัญชามีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบอย่างถูกต้องเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด เท่ากับ 3.4444 3.4097 3.2778 3.2500 3.2431 และ 3.0903 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน)

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน	n = 144		ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ภาระงานที่ทำอยู่ไม่มากเกินไป จนส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว	3.5208	.7931	ค่อนข้างสูง	4
2. งานมีจำนวนไม่มากจนต้องทำในช่วงเวลาพัก	3.2222	.9194	ปานกลาง	5
3. สามารถแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	3.9097	.6020	ค่อนข้างสูง	1
4. มีเวลาพักผ่อนเพียงพอ	3.8403	.7161	ค่อนข้างสูง	2
5. นอกเวลาทำงาน ท่านมีเวลาไปพบปะสังสรรค์กับเพื่อน	3.6806	.8078	ค่อนข้างสูง	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.6347	.5390	ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 4.13 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด (มหาชน) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านภาวะอิสระจากงานในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.6347 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ .5390 เมื่อทำการพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านภาวะอิสระจากงานในระดับค่อนข้างสูงมีจำนวนถึง 4 ข้อ และระดับปานกลางเพียง 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สามารถแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ มีเวลาพักผ่อนเพียงพอ นอกเวลาทำงานท่านมีเวลาไปพบปะสังสรรค์กับเพื่อน ภาระงานที่ทำอยู่ไม่มากเกินไปจนส่งผลกระทบต่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชีวิตส่วนตัว งานมีจำนวนไม่มากจนต้องทำในช่วงเวลาพัก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด เท่ากับ 4.0347 3.6458 3.6319 3.4722 และ 3.2014 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน)

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ความภูมิใจในองค์กร	n = 144		ระดับคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานกับ บริษัทฯ	4.1319	.6921	ค่อนข้างสูง	1
2. บริษัทฯที่ทำงานอยู่เป็นบริษัทฯที่มี ชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับ	4.0486	.6620	ค่อนข้างสูง	2
3. ผลงานต่างๆของบริษัทฯได้รับการ ยอมรับว่ามีส่วนช่วยในการพัฒนา สังคม	3.8194	.8249	ค่อนข้างสูง	3
4. งานที่ทำเป็นส่วนหนึ่งในการสร้าง สรรค์สังคม	3.6042	.8297	ค่อนข้างสูง	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.9010	.6075	ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 4.14 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด (มหาชน) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.9010 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ .6075 เมื่อทำการพิจารณาในรายข้อ พบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความภูมิใจในองค์กรในระดับค่อนข้างสูง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานกับบริษัทฯ รองลงมา คือ บริษัทฯที่ทำงานอยู่เป็นบริษัทฯที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับ ผลงานต่างๆของบริษัทฯได้รับการยอมรับว่ามีส่วนช่วยในการพัฒนาสังคม งานที่ทำเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างสรรค์สังคม โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด เท่ากับ 4.1319 4.0486 3.8194 และ 3.6042 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 สรุปผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท
คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	n = 144		ระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและ เพียงพอ	3.3778	.5823	ปานกลาง	5
2. ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย	3.3583	.6584	ปานกลาง	6
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ ปฏิบัติงาน	3.5972	.4812	ค่อนข้างสูง	4
4. ด้านความก้าวหน้า	3.0278	.5649	ปานกลาง	8
5. ด้านสังคมสัมพันธ์	3.6794	.4924	ค่อนข้างสูง	2
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	3.2859	.6604	ปานกลาง	7
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน	3.6347	.5390	ค่อนข้างสูง	3
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.9010	.6075	ค่อนข้างสูง	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.4837	.3606	ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 4.15 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด
(มหาชน) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยรวม
เท่ากับ 3.4837 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ .3606 เมื่อทำการพิจารณาในรายด้านพบว่า
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับค่อนข้างสูงและปานกลางมีจำนวน 4 ด้าน
เท่ากัน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือ ด้านสังคมสัมพันธ์
ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม
และเพียงพอ ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้า
โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด เท่ากับ 3.9010 3.6794 3.6347 3.5972 3.3778 3.3583 3.2859
และ 3.0278 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) ในด้านต่าง ๆ จำนวน 2 ด้าน คือ 1. ด้านความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์การ 2. ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายหัวข้อและรายด้านโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน)

ความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์การ	n = 144		ระดับความผูกพันต่อองค์การ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายและให้ความร่วมมือกับบริษัทฯ	4.2708	.6056	สูง	4
2. ต้องการมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานที่ดีเพื่อความก้าวหน้าของบริษัทฯ	4.2917	.5779	สูง	2
3. เต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อให้บริษัทฯประสบความสำเร็จ	4.2917	.5656	สูง	2
4. เต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย	4.1111	.6381	ค่อนข้างสูง	7
5. ยินดีทำสิ่งที่สามารถรักษาผลประโยชน์ของบริษัทฯทันที	4.1319	.6504	ค่อนข้างสูง	6
6. ประารถนาที่จะเห็นความเจริญก้าวหน้าของบริษัทฯ	4.4444	.5391	สูง	1
7. ภูมิใจที่มีส่วนร่วมในบริการที่บริษัทฯมอบให้ลูกค้า	4.0417	.6883	ค่อนข้างสูง	8
8. คิดเสมอว่าต้องทำงานให้คุ้มค่าหรือมากกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ	4.0417	.6244	ค่อนข้างสูง	8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์การ	n = 144		ระดับความผูกพันต่อองค์การ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
9. ยินดีมาทำงานในวันหยุดเมื่อบริษัทขอความร่วมมือ	3.9375	.8297	ค่อนข้างสูง	10
0. ให้ความร่วมมือเมื่อถูกขอให้ทำงานที่เร่งด่วน	4.2569	.5515	สูง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	4.1819	.4709	ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 4.16 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.1819 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ .4709 เมื่อทำการพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงและค่อนข้างสูงมีจำนวน 5 ข้อเท่ากัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ประรณาที่จะเห็นความเจริญก้าวหน้าของบริษัท รองลงมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ข้อ คือ ต้องการมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานที่ดีเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท และเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ ค่าเฉลี่ยอันดับต่อมา คือ ยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายและให้ความร่วมมือกับบริษัท ให้ความร่วมมือเมื่อถูกขอให้ทำงานที่เร่งด่วน ยินดีทำสิ่งที่สามารถรักษาผลประโยชน์ของบริษัททันทีเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอันดับรองสุดท้ายมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ข้อ คือ ภูมิใจที่มีส่วนร่วมในบริการที่บริษัทมอบให้ลูกค้า และคิดเสมอว่าต้องทำงานให้คุ้มค่าหรือมากกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ยินดีมาทำงานในวันหยุดเมื่อบริษัทขอความร่วมมือ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด เท่ากับ 4.4444 4.2917 4.2708 4.2569 4.1319 4.1111 4.0417 และ 3.9375 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคค์มไทย จำกัด(มหาชน)

ความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ	n = 144		ระดับความผูกพันต่อองค์การ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. การตัดสินใจทำงานที่บริษัทนี้ถือเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	4.3611	.6856	สูง	1
2. บริษัท คาโปรแลคค์มไทย จำกัด (มหาชน) เป็นองค์การหนึ่งที่น่าทำงานด้วย	4.2361	.6144	สูง	2
3. บริษัทฯ คือองค์การที่ทำให้ท่านและครอบครัวมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี	4.1736	.7322	ค่อนข้างสูง	3
4. มีบางสิ่งในบริษัทที่ผูกใจท่านไว้ได้	3.6861	.7955	ค่อนข้างสูง	6
5. มีความผูกพันกับบริษัทฯ	3.9097	.7656	ค่อนข้างสูง	4
6. ยินดีที่จะทำงานกับบริษัทฯ ยังไม่คิดที่จะไปทำกิจการส่วนตัว	3.2431	.8548	ปานกลาง	10
7. มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับบริษัทฯจนเกษียณอายุงาน	3.5347	.9305	ค่อนข้างสูง	8
8. เมื่ออ่านหนังสือพิมพ์มักเปิดผ่านคอลัมน์ที่มีการประกาศรับสมัครงาน เพราะยังไม่คิดเปลี่ยนงาน	3.5903	.9116	ค่อนข้างสูง	7
9. ถึงแม้จะมีทางเลือกในการเปลี่ยนงานใหม่ แต่ก็ยังคงทำงานกับบริษัทฯต่อไป	3.4306	1.1260	ค่อนข้างสูง	9
0. ไม่อยากลาออกจากบริษัทฯ เพราะมีความสุขกับงานที่ทำอยู่แล้ว	3.7292	.8946	ค่อนข้างสูง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.8076	.5645	ค่อนข้างสูง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.17 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท คาโปรแลคค์มไทย จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.8076 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ .5645 เมื่อทำการพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงมีจำนวน 2 ข้อ ค่อนข้างสูงมีจำนวน 7 ข้อและปานกลางมีจำนวน 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การตัดสินใจทำงานที่บริษัทนี้ถือเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง รองลงมาคือ บริษัท คาโปรแลคค์มไทย จำกัด(มหาชน) เป็นองค์การหนึ่งที่น่าทำงานด้วย บริษัทฯ คือองค์การที่ทำให้ท่านและครอบครัวมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี มีความผูกพันกับบริษัทฯ ไม่อยากลาออกจากรายงาน เพราะมีความสุขกับงานที่ทำอยู่แล้ว มีบางสิ่งในบริษัทฯที่ผูกใจท่านไว้ได้ เมื่ออ่านหนังสือพิมพ์มักเปิดผ่านคอลัมน์ที่มีการประกาศรับสมัครงาน เพราะยังไม่คิดเปลี่ยนงาน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับบริษัทฯจนเกษียณอายุงาน ถึงแม้จะมีทางเลือกในการเปลี่ยนงานใหม่แต่ก็ยังคงทำงานกับบริษัทฯต่อไป ยินดีที่จะทำงานกับบริษัทฯ ยังไม่คิดที่จะไปทำกิจการส่วนตัว โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด เท่ากับ 4.3611 4.2361 4.1736 3.9097 3.8681 3.7292 3.5903 3.5347 3.4306 และ 3.2431 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 สรุปผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคค์มไทย จำกัด(มหาชน)

ความผูกพันต่อองค์การ	n = 144		ระดับความผูกพันต่อองค์การ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์การ	4.1819	.4709	ค่อนข้างสูง	1
2. ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ	3.8076	.5645	ค่อนข้างสูง	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.9948	.4267	ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 4.18 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท คาโปรแลคค์มไทย จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมทั้ง 2 ด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.9948 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ .4267 เมื่อทำการพิจารณาในรายด้านพบว่า ทั้ง 2 ด้านมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การในระดับค่อนข้างสูง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กร
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์กร รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.1819 และ 3.8076 ตามลำดับ

4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคต์มไทย จำกัด(มหาชน) โดยจำแนกตามเพศ ได้นำมาแสดงไว้ในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคต์มไทย จำกัด(มหาชน) ในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามเพศ

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ		ความผูกพันต่อองค์กร		
		1. ด้านความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์กร	2. ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	ค่าเฉลี่ยรวม
เพศชาย n = 133	\bar{X}	4.1707	3.7985	3.9846
	S.D.	.4741	.5768	.4362
	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง
เพศหญิง n = 11	\bar{X}	4.3182	3.9182	4.1182
	S.D.	.4262	.3868	.2732
	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	สูง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 4.19 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท คาโปรแลคต์มไทย จำกัด (มหาชน) ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูงเหมือนกัน คือ เพศชายมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 3.9846 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 4.1182 พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละด้าน พบว่ามีค่าไม่เกิน .5768 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมของเพศชาย และเพศหญิงเท่ากับ 0.4362 และ 0.2732 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ในด้านความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์กร ของเพศหญิงอยู่ในระดับสูงส่วน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพศชายอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ในด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคต์มีไทย จำกัด(มหาชน) โดยจำแนกตามอายุ ได้นำมาแสดงไว้ในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคต์มีไทย จำกัด(มหาชน) ใน แต่ละด้าน โดยจำแนกตามอายุ

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และระดับ ความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุ		ความผูกพันต่อองค์การ		
		1. ด้านความต้องการ มีส่วนร่วมและเต็มใจ เสียสละเพื่อองค์การ	2. ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิก ภาพในองค์การ	ค่าเฉลี่ยรวม
น้อยกว่า 30 ปี n = 59	\bar{X}	4.2237	3.7695	3.9966
	S.D.	.4489	.5960	.4454
	ระดับความผูกพันต่อองค์การ	สูง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง
ระหว่าง 30-35 ปี n = 67	\bar{X}	4.1582	3.8313	3.9948
	S.D.	.5214	.5536	.4401
	ระดับความผูกพันต่อองค์การ	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง
มากกว่า 35 ปี n = 18	\bar{X}	4.1333	3.8444	3.9889
	S.D.	.3343	.5193	.3211
	ระดับความผูกพันต่อองค์การ	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 4.20 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท คาโปรแลคต์มีไทย จำกัด (มหาชน) ทุกระดับอายุ มีผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูงเหมือนกัน คือ มีค่าเฉลี่ยใน ภาพรวมทั้ง 3 ระดับอายุ เท่ากับ 3.9966 3.9948 และ 3.9988 ตามลำดับ และพนักงานทุกช่วง อายุมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมของ ทุกช่วงอายุเท่ากับ .4454 .4401 และ .3211 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน จะเห็นได้ว่า ในด้านความต้องการมีส่วนร่วม และเต็มใจเสียสละเพื่อองค์การ พนักงานที่มีระดับอายุน้อยกว่า 30 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงส่วนช่วงอายุอื่น ๆ จะมีความผูกพันต่อองค์การใน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับค่อนข้างสูง ในด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ทุกช่วงอายุ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคต์มีไทย จำกัด(มหาชน) โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส ได้นำมาแสดงไว้ในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคต์มีไทย จำกัด(มหาชน) ในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส		ความผูกพันต่อองค์กร		
		1. ด้านความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์กร	2. ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	ค่าเฉลี่ยรวม
โสด n = 51	\bar{X}	4.2392	3.8089	4.0333
	S.D.	.4526	.5935	.4170
	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	สูง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง
สมรส n = 90	\bar{X}	4.1522	3.8089	3.9806
	S.D.	.4853	.5935	.4367
	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง
ม้ายหรือแยกกันอยู่ n = 3	\bar{X}	4.1000	3.4333	3.7667
	S.D.	.3464	.1528	.2466
	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 4.21 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท คาโปรแลคต์มีไทย จำกัด (มหาชน) ทุกสถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูงเหมือนกัน คือ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมทั้ง 3 สถานภาพสมรสเท่ากับ 4.0333 3.9806 และ 3.7667 ตามลำดับ และพนักงานทุกสถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมของทุกสถานภาพเท่ากับ .4170 .4367 และ .2466 ตามลำดับ เมื่อ

พิจารณาในแต่ละด้าน จะเห็นได้ว่าในด้านความต้องการมีส่วนร่วม และเต็มใจเสียสละเพื่อองค์กร ไม่ต่างกันมากนัก อีกทั้งยังมีให้คำปรึกษาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์กร พนักงานที่มีสถานภาพโสด จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนสถานภาพอื่น ๆ จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง ในด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ทุกสถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปร แลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ได้นำมาแสดงไว้ในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) ในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา		ความผูกพันต่อองค์กร		
		1. ด้านความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์กร	2. ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	ค่าเฉลี่ยรวม
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. n = 10	\bar{X}	4.1900	3.9500	4.0700
	S.D.	.6740	.6042	.4138
	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง
อนุปริญญา / ปวส n = 101	\bar{X}	4.1752	3.8000	3.9876
	S.D.	.4772	.5973	.4571
	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า n = 33	\bar{X}	4.2000	3.7879	3.9939
	S.D.	.3889	.4463	.3328
	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 4.22 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) ทุกระดับการศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูงเหมือนกัน คือมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมทั้ง 3 ระดับ เท่ากับ 4.0700 3.9876 และ 3.9939 ตามลำดับ และพนักงานทุกระดับการศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมของทุกระดับการศึกษาเท่ากับ .4138 .4571 และ .3328 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเอกสารในแต่ละด้านที่ จะเห็นได้ว่าในด้านความต้องการมีส่วนร่วม และเต็มใจเสียสละเพื่อองค์กรค่าไม่ต่างกันนัก อีกทั้งยังมีให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานทุกระดับการศึกษา จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง และ ในด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ก็เช่นเดียวกันคือพนักงานทุกระดับการศึกษา จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงานในองค์กร ได้นำมาแสดงไว้ในตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) ในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงานในองค์กร

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานในองค์กร		ความผูกพันต่อองค์กร		
		1. ด้านความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์กร	2. ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	ค่าเฉลี่ยรวม
น้อยกว่า 3 ปี n = 5	\bar{X}	4.5400	3.6400	4.0900
	S.D.	.4037	.2702	.1636
	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	สูง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง
ระหว่าง 3-6 ปี n = 39	\bar{X}	4.2128	3.8179	4.0154
	S.D.	.3861	.6407	.4438
	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	สูง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง
มากกว่า 6 ถึง 8 ปี n = 100	\bar{X}	4.1520	3.8120	3.9820
	S.D.	.4988	.5461	.4307
	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 4.23 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) ทุกกลุ่มระยะเวลาในการทำงานในองค์กรมีผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูงเหมือนกัน คือ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมทั้ง 3 กลุ่ม เท่ากับ 4.0900 4.0154 และ 3.9820 ตามลำดับ และพนักงานทุกกลุ่มมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนเอกมาตฐานรวมของทุกกลุ่มเท่ากับ 0.1636 0.4438 และ 0.4307 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละระดับไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้าน จะเห็นได้ว่าในด้านความต้องการมีส่วนร่วม และเต็มใจเสียสละเพื่อองค์กร พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กร ไม่เกิน 3 ปีและระหว่าง 3 - 6 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนช่วงที่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กรมากกว่า 6 ถึง 8 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง ในด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ทุกช่วงระยะเวลาในการทำงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) โดยจำแนกตามรายได้นำมาแสดงไว้ในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) ในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามรายได้

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้		ความผูกพันต่อองค์กร		
		1. ด้านความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์กร	2. ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	ค่าเฉลี่ยรวม
12,000-20,000 บาท n = 79	\bar{X}	4.2405	3.7595	4.0000
	S.D.	.4664	.6054	.4487
	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	สูง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง
20,001-30,000 บาท n = 49	\bar{X}	4.1571	3.8714	4.0143
	S.D.	.4541	.5107	.4026
	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง
มากกว่า 30,000 บาท n = 16	\bar{X}	3.9688	3.8500	3.9094
	S.D.	.5043	.5190	.4013
	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 4.24 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด (มหาชน) ทุกช่วงรายได้มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูงเหมือนกัน คือ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมทั้ง 3 กลุ่ม เท่ากับ 4.0000 4.0143 และ 3.9094 ตามลำดับ และพนักงานทุกกลุ่มมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมของทุกเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มเท่ากับ .4487 .4026 และ .4013 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน จะเห็นได้ว่าในด้าน ความต้องการมีส่วนร่วม และเต็มใจเสียสละเพื่อองค์กร พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 12,000 - 20,000 บาท จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนช่วงรายได้อื่น ๆ จะมีความผูกพัน ต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง ในด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ทุกช่วงรายได้มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง

4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลผล ได้นำมาแสดงไว้ในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน)

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ		อายุ		สถานภาพสมรส	
	t	P	F	P	F	P
1. ด้านความต้องการมีส่วนร่วม และเต็มใจเสียสละเพื่อ องค์กร	-.998	.320	.410	.665	.598	.551
2. ด้านความต้องการที่จะดำรง ความเป็นสมาชิกภาพใน องค์กร	-.675	.501	.230	.795	.688	.504
ค่าเฉลี่ยรวม	-.998	.320	.002	.998	.684	.506

*ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษา		ระยะเวลาในการทำงาน		รายได้	
	F	P	F	P	F	P
1. ด้านความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์กร	.035	.965	1.749	.178	2.363	.098
2. ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	.344	.709	.228	.797	.642	.528
ค่าเฉลี่ยรวม	.168	.846	.212	.809	.374	.688

*ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 พบว่าโดยภาพรวมแล้วพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) ที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร และรายได้ ต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดการบรรยายดังต่อไปนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 2 ด้านระหว่างเพศ ได้ค่า t เท่ากับ -.998 และ -.675 ค่า P เท่ากับ .320 และ .501 ค่าเฉลี่ยรวม t เท่ากับ -.998 และ P เท่ากับ .320 ซึ่งแสดงว่าพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวอีกนัยหนึ่งคือพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 2 ด้านระหว่างอายุ ได้ค่า F เท่ากับ .410 และ .230 ค่า P เท่ากับ .665 และ .795 ค่าเฉลี่ยรวม F เท่ากับ .002 และ P เท่ากับ .998 ซึ่งแสดงว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวอีกนัยหนึ่งคือพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการมีส่วนร่วม

ไม่ว่าการณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 2 ด้านระหว่างสถานภาพสมรส ได้ค่า F เท่ากับ .598 และ .688 ค่า P เท่ากับ .551 และ .504 ค่าเฉลี่ยรวม F เท่ากับ .684 และ P เท่ากับ .506 ซึ่งแสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวอีกนัยหนึ่งคือพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 2 ด้านระหว่างระดับการศึกษา ได้ค่า F เท่ากับ .035 และ .344 ค่า P เท่ากับ .965 และ .709 ค่าเฉลี่ยรวม F เท่ากับ .168 และ P เท่ากับ .846 ซึ่งแสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวอีกนัยหนึ่งคือพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 2 ด้านระหว่างระยะเวลาในการทำงานในองค์กร ได้ค่า F เท่ากับ 1.749 และ .228 ค่า P เท่ากับ .178 และ .797 ค่าเฉลี่ยรวม F เท่ากับ .212 และ P เท่ากับ .809 ซึ่งแสดงว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กรต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวอีกนัยหนึ่งคือพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 2 ด้านระหว่างระยะเวลาในการทำงานในองค์กร ได้ค่า F เท่ากับ 2.363 และ .642 ค่า P เท่ากับ .098 และ .528 ค่าเฉลี่ยรวม F เท่ากับ .374 และ P เท่ากับ .688 ซึ่งแสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของ

ไม่ว่าการณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์การ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การและความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวอีกนัยหนึ่งคือพนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์การด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การและความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

4.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ โดยจำแนกตามระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) โดยจำแนกตามระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม ซึ่งสามารถจำแนกออกได้เป็น 4 กลุ่ม เนื่องจากกลุ่มที่มีคุณภาพชีวิตในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ มีจำนวน 0 คน ส่วนในกลุ่มที่เหลือคือ กลุ่มที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำมีจำนวน 3 คน อยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 52 คน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีจำนวน 87 คน และอยู่ในระดับสูง มีจำนวน 2 คน ได้นำมาแสดงไว้ในตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) โดยจำแนกตามระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์การ	คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ N = 3		ระดับความผูกพันต่อองค์การ	คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง N = 52		ระดับความผูกพันต่อองค์การ
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. ด้านความต้องการมีส่วนร่วม และเต็มใจเสียสละเพื่อองค์การ	3.9000	1.2124	ค่อนข้างสูง	4.0731	.4136	ค่อนข้างสูง
2.ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ	2.8667	.4163	ปานกลาง	3.6308	0.6086	ค่อนข้างสูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.3833	.5058	ปานกลาง	3.8519	.4334	ค่อนข้างสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์อื่น กรุณา

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ความผูกพันต่อ องค์กร	คุณภาพชีวิตในการ ทำงานในภาพรวมอยู่ ในระดับค่อนข้างสูง N = 87		ระดับ ความ ผูกพัน ต่อ องค์กร	คุณภาพชีวิตในการ ทำงานในภาพรวมอยู่ ในระดับสูง N = 2		ระดับ ความ ผูกพัน ต่อ องค์กร
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. ด้านความต้องการมี ส่วนร่วม และเต็มใจ เสียสละเพื่อองค์กร	4.2379	.4522	สูง	5.0000	.0000	สูง
2.ด้านความต้องการที่จะ ดำรงความเป็นสมาชิก ภาพในองค์กร	3.9264	.4748	ค่อนข้าง สูง	4.6500	.0071	สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	4.0822	.3692	ค่อนข้าง สูง	4.8250	.0035	สูง

จากตารางที่ 4.26 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มที่มีระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมเท่ากับ 4.825 ในกลุ่มที่มีระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงและปานกลาง จะมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม เท่ากับ 4.0822 และ 3.8519 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มที่มีระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ จะมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม เท่ากับ 3.3833 และพบว่าทุกกลุ่มมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมของแต่ละด้านเท่ากับ .0354 .3692 .4334 และ .5058 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน จะเห็นได้ว่ากลุ่มที่มีระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงทุกด้าน กลุ่มที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงในด้านความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูงในด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ในกลุ่มที่มีคุณภาพ

ชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูงทั้ง 2 ด้าน ส่วนกลุ่มที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูงในด้านความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางในด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

4.7 ผลการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คาโปรแลคтімไทย จำกัด(มหาชน) โดยจำแนกตามระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม ในด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คาโปรแลคтімไทย จำกัด (มหาชน) โดยเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยจำแนกตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมได้นำมาแสดงไว้ในตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมและในแต่ละด้าน โดยวิธี One-way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม	
	F	P
1. ด้านความต้องการมีส่วนร่วม และเต็มใจเสียสละเพื่อองค์กร	3.935	0.010*
2. ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	8.371	0.000**
ค่าเฉลี่ยรวม	9.041	0.000**

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ในแต่ละด้าน พบว่าพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และในเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ พนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม และในรายด้านแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานแต่ละกลุ่มระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การที่มีระดับต่างกันเป็นรายคู่ได้นำมาแสดงไว้ในตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 แสดงค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) ระดับต่างๆ เป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

ความผูกพันต่อองค์การ	\bar{X}	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	กลุ่มที่	กลุ่มที่			
				1	2	3	4
1. ด้านความต้องการมีส่วนร่วม และเต็มใจเสียสละเพื่อองค์การ	3.9000	ค่อนข้างต่ำ	1	-	.525	.210	.009**
	4.0731	ปานกลาง	2		-	.041*	.006**
	4.2379	ค่อนข้างสูง	3			-	.021*
	5.0000	สูง	4				-
2. ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ	2.8667	ค่อนข้างต่ำ	1	-	.016*	.001**	.000**
	3.6308	ปานกลาง	2		-	.002**	.008**
	3.9264	ค่อนข้างสูง	3			-	.056
	4.6500	สูง	4				-

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.28 พบว่าผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยใช้วิธี LSD พบว่าด้านความต้องการมีส่วนร่วม และเต็มใจเสียสละเพื่อองค์การ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญภายในกลุ่ม คือ กลุ่มพนักงานที่มีระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ปานกลาง และค่อนข้างสูง และกลุ่มพนักงานที่มีระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สูง ส่วน ผลการเปรียบเทียบคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการมีส่วนร่วม และเต็มใจเสียสละเพื่อองค์การในแต่ละกลุ่ม คือ กลุ่มที่มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง ค่อนข้างสูง ปานกลาง และค่อนข้างต่ำ เท่ากับ 5.0000 4.2379 4.0731 และ 3.9000 ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย LSD ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญภายในกลุ่ม คือ กลุ่มพนักงานที่มีระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่อนข้างสูง และสูง และกลุ่มพนักงานที่มีระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และสูง ส่วนผลการเปรียบเทียบคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการมีส่วนร่วม และเต็มใจเสียสละเพื่อองค์การในแต่ละกลุ่ม คือ กลุ่มที่มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง ค่อนข้างสูง ปานกลาง และค่อนข้างต่ำ เท่ากับ 4.6500 3.9264 3.6308 และ 2.8667 ตามลำดับ

4.8 ผลสรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ

กลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) ได้นำเสนอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปไว้ได้ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินการพัฒนาหรือปรับปรุงเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
 - เสนอเพิ่มวงเงินและความคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาลให้มากขึ้น
 - เสนอให้มีสวัสดิการครอบคลุมถึงครอบครัวมากขึ้น
 - เสนอขอสวัสดิการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ
 - เสนอให้มีการฝึกอบรมให้มากขึ้น
 - เสนอให้มีการให้ข้อมูลข่าวสารแก่พนักงานมากขึ้น
 - เสนอเพิ่มค่าจ้างและผลตอบแทน
 - เสนอให้ให้ความสำคัญต่อพนักงานเท่าเทียมกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารงานเพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับบริษัทฯ
- เสนอให้จัดกิจกรรมบันเทิงต่างๆ ร่วมกันในบริษัท
 - เสนอให้พนักงานมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของบริษัทมากขึ้น
 - เสนอให้ใช้หลักการมาภิบาลมาใช้บริหารงาน
 - เสนอให้มีการพบปะพูดคุยระหว่างผู้บริหารและพนักงานเพื่อสร้างความเข้าใจ
 - เสนอให้บริหารงานด้วยความจริงใจและเป็นกันเอง
 - เสนอให้มีค่าจ้างและผลตอบแทนที่ยุติธรรม



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี กรณีศึกษา บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ 4 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด (มหาชน)จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร และรายได้ 4) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามซึ่งทำการแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร และรายได้ จำนวน 6 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามตรวจรายการและให้เติมข้อความ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 40 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ประกอบด้วยคำถามจำนวน 5 ข้อ
2. ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ประกอบด้วยคำถามจำนวน 5 ข้อ
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วยคำถามจำนวน 5 ข้อ
4. ด้านความก้าวหน้าประกอบด้วยคำถามจำนวน 4 ข้อ
5. ด้านสังคมสัมพันธ์ ประกอบด้วยคำถามจำนวน 6 ข้อ
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน ประกอบด้วยคำถามจำนวน 6 ข้อ
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน ประกอบด้วยคำถามจำนวน 5 ข้อ
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร ประกอบด้วยคำถามจำนวน 4 ข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร รวม 20 ข้อคำถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์กร ประกอบด้วยคำถามจำนวน 10 ข้อ
2. ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ประกอบด้วยคำถามจำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 2 ข้อ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) ในการเก็บข้อมูล ผู้ศึกษาได้จัดทำแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 ชุด ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามกลับมาจำนวน 144 ชุด ซึ่งมีจำนวนมากพอที่จะเป็นตัวแทนของประชากรในการศึกษาคั้งนี้ จากนั้นได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 10.0 For Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และใช้สถิติพรรณนา คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้ t – test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ONE-WAY ANOVA) ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 144 คน ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามดังนี้

1. จำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 92.4 และที่เหลือเป็นเพศหญิงซึ่งมีเพียงร้อยละ 7.6
2. จำแนกตามอายุ อายุของพนักงานส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 30-35 ปี จำนวนร้อยละ 46.5 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวนร้อยละ 41 และน้อยที่สุดเป็นกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 36 ปีขึ้นไป จำนวนร้อยละ 12.5
3. จำแนกตามสถานภาพสมรส กลุ่มพนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 62.5 และมีเพียงร้อยละ 2.1 เท่านั้นที่มีสถานภาพหม้ายหรือแยกกันอยู่ ส่วนกลุ่มที่มีสถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 35.4
4. จำแนกตามระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับอนุปริญญา / ปวส. จำนวนร้อยละ 70.1 รองลงมาเป็นกลุ่มระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีจำนวนร้อยละ 23.0

และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือกลุ่มระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือต่ำกว่า จำนวนร้อยละ 6.9

5. จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรมากกว่า 6 ปี จำนวนร้อยละ 69.4 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรระหว่าง 4-6 ปี จำนวนร้อยละ 27.1 และน้อยกว่า 3 ปี มีเพียงร้อยละ 3.5

6. จำแนกตามรายได้ ส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ระหว่าง 12,000-20,000 บาท จำนวนร้อยละ 54.9 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีรายได้อยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวนร้อยละ 34.0 และกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีจำนวนร้อยละ 11.1

5.1.2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้าน

พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และหากวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับค่อนข้างสูงและปานกลางมีจำนวน 4 ด้านเท่ากัน เมื่อนำมาเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ลำดับดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้า

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน

พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมทั้ง 2 ด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และหากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้ง 2 ด้านมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์กร และรองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

5.1.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร และรายได้ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน)

พบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร และรายได้ ต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่

แตกต่างกัน จากผลการศึกษาทำให้สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานย่อยข้อที่ 1.1 – 1.6 ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม และในรายด้านทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์การ และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม และในรายด้านทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์การ และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม และในรายด้านทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์การ และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม และในรายด้านทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์การ และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 : พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์การต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์การต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม และในรายด้านทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์การ และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 1.6 : พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม และในรายด้านทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์การ และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ไม่แตกต่างกัน

5.1.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ โดยจำแนกตามระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม

สมมติฐานที่ 2 : ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน)ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม และในรายด้านทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์การ และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ แตกต่างกัน

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

การอภิปรายผลการศึกษาระเบียงออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

5.2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะบุคคล

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนมากเป็นเพศชาย มีอยู่ถึงร้อยละ 92.4 ส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงาน คือ มีอายุอยู่ในช่วง 30-55 ปี ถึงร้อยละ 46.5 และมีอายุน้อยกว่า 30 ปีอยู่ ร้อยละ 41.0 ส่วนใหญ่สมรสแล้ว โดยมีถึงร้อยละ 62.5 และมีสถานภาพโสดร้อยละ 35.4 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับอนุปริญญา/ปวส โดยมีถึงร้อยละ 70.1 รองลงมา มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ซึ่งมีร้อยละ 23.0 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์การมากกว่า 6 ปี ถึงร้อยละ 69.4 และระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ 4 - 6 ปี ร้อยละ 27.1 รายได้จะอยู่ในช่วง 12,000 – 20,000 บาท เป็นส่วนใหญ่ ที่ร้อยละ 54.9 และร้อยละ 34.0 มีรายได้ในช่วง 20,001 – 30,000 บาท ทั้งนี้เนื่องจากโรงงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมี มีการเดินเครื่องจักรตลอด 24 ชั่วโมง เป็นโรงงานที่มีเทคโนโลยีการผลิตสูง จึงใช้พนักงานน้อยกว่าในอุตสาหกรรมอื่น และต้องการพนักงานที่มีความรู้ซึ่งส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับ อนุปริญญา/ปวส ลักษณะงานจะเหมาะสมกับเพศชายมากกว่า บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) เปิดดำเนินการผลิตมาประมาณ 7 ปี และรับพนักงานเข้ามาฝึกอบรมพร้อมกันก่อนการเดินเครื่องจักรผลิตประมาณ 4 เดือน

ด้วยผลตอบแทนในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีที่ค่อนข้างสูง รวมถึงภาวะตลาดแรงงานหลังจาก

ไม่ว่างกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิกฤตเศรษฐกิจในปี 2540 ที่ผ่านมา ทำให้การขยายตัวของการลงทุนในอุตสาหกรรมด้านนี้ชะลอตัวลง และมีแรงงานที่จบการศึกษาใหม่เข้าสู่ตลาดแรงงานเป็นจำนวนมาก ภาวะเช่นนี้จึงไม่เอื้อต่อการเปลี่ยนงานมากนัก จึงทำให้ส่วนมากมีอายุงานมากกว่า 6 ปี

5.2.2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) ทั้ง 8 ด้าน ได้ผลดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง จากการที่พนักงานได้สวัสดิการด้านต่างๆ เช่น โบนัส เบี้ยขยัน เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล รถรับ-ส่ง ชุดยูนิฟอร์มฯ ซึ่งช่วยแบ่งเบาภาระด้านการเงินได้ ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงอยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง ถึงแม้ในโรงงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจะมีความเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยในงานสูง เนื่องจากมีสารที่ไวไฟอยู่เป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตามทางบริษัทก็ได้มีการจัดเตรียมอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยไว้พร้อมมูล มีการออกแบบโรงงานและกฎระเบียบความปลอดภัยไว้อย่างเคร่งครัด จึงทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540) ที่ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการพลเรือนส่วนกลางในทุกสังกัดมีความเห็นตรงกันว่า งานที่ปฏิบัติมีศักยภาพสูงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากโรงงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เป็นโรงงานที่มีเทคโนโลยีการผลิตสูง ใช้คนน้อย มีการเดินเครื่องจักรตลอด 24 ชั่วโมง จึงต้องการคนที่มีความรู้ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ อนุปริญญา/ปวส. และทุกคนต้องผ่านการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดี ซึ่งบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) ก็ให้ความสำคัญตรงจุดนี้เป็นอย่างมาก มีการจัดการฝึกอบรมทั้งในภาคทฤษฎีและปฏิบัติอยู่อย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

4. ด้านความก้าวหน้า พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้า ต้องพิจารณาจากหลายองค์ประกอบ เช่น ความรู้ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่บนสื่อออนไลน์ ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสามารถ และเนื่องจากลักษณะงานจะไม่ค่อยแตกต่างกันมากนัก ทำให้การพิจารณาความดีความชอบหรือโอกาสก้าวหน้าต้องใช้เวลาค่อนข้างนาน และนอกจากนี้อาจเนื่องมาจากมีบุคลากรมาก แต่ตำแหน่งมีจำกัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งในระดับหัวหน้าและผู้จัดการ จึงเป็นไปได้ที่พนักงานรับรู้ว่ามีโอกาสในความก้าวหน้าของตน ไม่สามารถก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ดังนั้นเจตคติที่พนักงานมีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความก้าวหน้าจึงอยู่ในระดับปานกลาง

5. ด้านสังคมสัมพันธ์ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด (มหาชน) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านสังคมสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง จากลักษณะงานที่ต้องทำร่วมกันเป็นทีม ต้องช่วยกันแก้ไขและรับผิดชอบร่วมกันเมื่อเกิดมีปัญหา และบริษัทก็ส่งเสริมในด้านการอบรมการทำงานเป็นทีม และจัดกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน จึงทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านสังคมสัมพันธ์ ของพนักงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

6. ด้านลักษณะการบริหารงาน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากเป็นองค์กรที่ตั้งขึ้นมาได้ไม่นานนัก และยังเป็นบริษัทร่วมทุนกับต่างชาติ มีการเปลี่ยนแปลงผู้ถือหุ้นหลังจากวิกฤตเศรษฐกิจที่ผ่านมา ทำให้ในบางครั้งสื่อสารหรือความชัดเจนในระบบการบริหารจัดการอาจจะยังไม่ดีพอ โดยเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือร่วมตัดสินใจในเรื่องต่างๆ จึงทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง

7. ด้านภาวะอิสระจากงาน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านภาวะอิสระจากงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ถึงแม้ในอุตสาหกรรมลักษณะนี้จะเดินเครื่องจักรตลอด 24 ชั่วโมง แต่พนักงานก็จะมีเวลาชัดเจนในเวลาทำงาน มีเวลาพักผ่อน มีเวลาให้ครอบครัวและเพื่อน ทำให้พนักงานรู้สึกมีอิสระจากงานมาก ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

8. ด้านความภูมิใจในองค์กรพบว่าพนักงานบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด (มหาชน) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เนื่องจากบริษัทเป็นโรงงานหนึ่งในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีที่มีการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง และยังเป็นโรงงานแรกและโรงงานเดียวในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ในการผลิตสารคาโปรแลคตัม มีการลงทุนนับหมื่นล้านบาท มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักในวงการอุตสาหกรรมเดียวกัน ทำประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม ทำให้พนักงานเกิดความภูมิใจ จึงทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

5.2.3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) ทั้ง 2 ด้าน ได้ผลดังนี้

1. ด้านความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์กรพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เนื่องจากพนักงานมีความภูมิใจในองค์กรค่อนข้างสูง จึงอยากมีส่วนร่วมในความสำเร็จและช่วยกันแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นให้ลุล่วงไปด้วยดี จึงทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

2. ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาวะเศรษฐกิจที่ไม่เอื้ออำนวย ทำให้โอกาสในการหางานใหม่ยาก และงานของบริษัทแห่งนี้ เป็นงานที่มั่นคง มีสวัสดิการที่ดี และมีสังคมสัมพันธ์ที่ค่อนข้างดี เป็นที่ยอมรับของสังคมทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ไม่คิดที่จะลาออก จึงทำให้ความผูกพันต่อองค์กรด้านนี้อยู่ในระดับค่อนข้างดี

5.2.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ในแต่ละด้านโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร และรายได้ ทั้ง 6 ด้าน ได้ผลดังนี้

1. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน)โดยจำแนกตามเพศ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือเพศชาย และเพศหญิง

ผลการวิจัยในครั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบในภาพรวม และในรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ วันทนี นิมิตรชัชย (2544 : 75) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน : กรณีศึกษา บริษัท ที ไทย แสเน็คฟู้ด จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ที ไทย แสเน็คฟู้ด ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ จิรากุล วะพันธ์ (2544 : 53) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า พนักงานบริษัท โอจี เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด เพศชาย และเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบริษัท

คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) มีนโยบายในการจัดสวัสดิการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานอย่างเท่าเทียมกันทั้งเพศชายและเพศหญิง จึงทำให้พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) โดยจำแนกตามอายุ โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 30 ปี, 30-35 ปี และ มากกว่า 36 ปีขึ้นไป

ผลการวิจัยในครั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบในภาพรวม พบว่าความผูกพันต่อองค์กรทุกกลุ่มอายุ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ วันทนี นิमितชูชัย (2544 : 75) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน : กรณีศึกษาบริษัท ที่ไทย แสเน็คฟู้ด จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ที่ ไทย แสเน็คฟู้ด ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ จิรากุล วสะพันธุ์ (2544 : 53) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานบริษัท โอจี เปเปอ (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่อายุ 30-35 ปี มีอยู่มากถึงร้อยละ 46.5 และรองลงมาคือช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี ร้อยละ 41 การกระจายความหนาแน่น ของพนักงาน โดยแยกตามอายุมีน้อย พนักงานได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง ทำให้ไม่เกิดความแตกต่างของพนักงานที่วัยต่างกัน การเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถ และส่วนหนึ่งมาจากความอาวุโส

3. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ โสด สมรส และหม้ายหรือแยกกันอยู่

ผลการวิจัยในครั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบในภาพรวม พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของทุกสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไม่ไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ วันทนี นิमितชูชัย (2544 : 76) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน : กรณีศึกษาบริษัท ที่ไทย แสเน็คฟู้ด จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ที่ ไทย แสเน็คฟู้ด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ จิรากุล วสะพันธุ์ (2544 : 54) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าพนักงานบริษัทโอจี เปเปอ (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน พนักงานส่วนมากสมรสแล้ว และอยู่ในวัยทำงาน โดยสภาพสังคมปัจจุบันจะทำงานทั้งสามีและภรรยา และทางบริษัทได้ให้ความครอบคลุม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในด้านสวัสดิการบางส่วนแก่คู่สมรสของพนักงานด้วย จึงทำให้ภาระต่างๆจากการสมรสนั้น ลดน้อยลงไปและไม่แตกต่างกันกับคนโสดมากนัก

4. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) โดยจำแนกตามระดับการศึกษา แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ระดับศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช.หรือต่ำกว่า, อนุปริญญาหรือปวส. และปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี

ผลการวิจัยในครั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบในภาพรวม พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไม่ไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ วันทนี นิमितชูชัย (2544 : 76) ที่ทำการศึกษาคือความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน : กรณีศึกษา บริษัท ไทยแลนด์ ฟู้ด จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ไทยแลนด์ ฟู้ดส์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ จิรากุล วสะพันธุ์ (2544 : 54) ที่ทำการศึกษาคือความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าพนักงานบริษัทโอจี เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับอนุปริญญาหรือปวส. โดยมีอยู่ถึงร้อยละ 70.1 และระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี อยู่ร้อยละ 23.0 ซึ่งระดับปริญญาตรีนี้หลายคนศึกษาต่อในระหว่างการทำงาน การกระจายตัวของแนวความคิดต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่มาก จึงทำให้พนักงานทุกกลุ่มมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

5. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) โดยจำแนกระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 3 ปี, 3 -6 ปี และ มากกว่า 6 ปี

ผลการวิจัยในครั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบในภาพรวม พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทั้ง 3 กลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ วันทนี นิमितชูชัย (2544 : 76) ที่ทำการศึกษาคือความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน : กรณีศึกษา บริษัท ไทยแลนด์ฟู้ด จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ไทยแลนด์ฟู้ดส์ ที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ จิรากุล วสะพันธุ์ (2544 : 54) ที่ทำการศึกษาคือความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าพนักงานบริษัทโอจี เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่

มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรมากกว่า 6 ปี ถึงร้อยละ 69.4 และต่างได้รับการปฏิบัติภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับเดียวกัน และในการพิจารณาประเมินผลงาน เพื่อการขึ้นเงินเดือนหรือการเลื่อนขั้นตำแหน่งงาน จะพิจารณาจากผลงาน ความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมมากกว่าจำนวนระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร จึงทำให้พนักงานทุกกลุ่มมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

6. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรพนักงานพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด(มหาชน) โดยจำแนกตามรายได้ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีรายได้ อยู่ระหว่าง 12,000-20,000 บาท , 20,001-30,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาท

ผลการวิจัยในครั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบในภาพรวม และในรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามรายได้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ สุปรียา สโมสร (2545 : 124) ที่ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า พนักงานที่มีประเภทของการจ้างงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะรายได้ส่วนใหญ่ของพนักงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีอยู่ในระดับสูงเมื่อเทียบกับในอุตสาหกรรมอื่นๆ และสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ที่อยู่ในสภาพถดถอย ความต้องการแรงงานในตลาดแรงงานลดลง การหางานใหม่เป็นสิ่งที่ทำได้ยากมากขึ้น ส่งผลให้พนักงานทุกกลุ่มรายได้อาจจำเป็นต้องทำงานอยู่กับองค์กร จึงทำให้พนักงานทุกกลุ่มรายได้อาจมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

5.2.5 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด (มหาชน) ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการวิจัยในครั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับต่างๆ กันความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานได้เป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ปานกลาง ค่อนข้างสูง และสูงพบว่าพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542) ที่ศึกษาพบว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน เพราะถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูงแล้วนั้น พนักงานก็จะรู้สึกมีความผูกพันต่อองค์กรสูงตามไปด้วย ทำให้พนักงานไม่ต้องการเปลี่ยน ย้ายงานหรือลาออก และยังมีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในองค์กร ในทางตรงกันข้ามหากพนักงานเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่ำหรือค่อนข้างต่ำนั้น ก็จะทำให้พนักงานรู้สึกไม่พึงพอใจ หาโอกาสที่จะหางานใหม่ ไม่เกิดความผูกพันต่อองค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่อยู่ในระดับปานกลางและต่ำกว่า จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นและส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยที่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ด้านความก้าวหน้า และด้านลักษณะการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง จึงควรมีการปรับรายได้ของพนักงานในกลุ่มที่มีรายได้ไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน แนะนำการจัดการด้านการเงินให้เหมาะสมกับรายได้ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ทั้งแสง สี เสียง อุณหภูมิ จัดเตรียมเครื่องมือป้องกันอันตรายให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอเพื่อความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ทางบริษัทควรปรับปรุงการสื่อสารภายในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น โดยผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ และรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทอื่นๆ ในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี และในอุตสาหกรรมอื่นเพื่อศึกษาเปรียบเทียบ
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและหรือความผูกพันต่อองค์กรอีก เช่น ระดับตำแหน่งงาน ชนิดของงานที่ทำ สภาพการจ้างงาน เป็นต้น
3. ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Robert A. Baron ให้ครบทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1. อัตราการขาดงานและอัตราการลาออกต่ำ 2. ความต้องการมีส่วนร่วมและเต็มใจเสียสละเพื่อองค์กร 3. ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มาทำการวิจัยด้วย

บรรณานุกรม

- กนกพร แจ่มสมบุญ. 2539. "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ต่อค่าของงาน การรับรู้ต่อรูปแบบการบริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กรกฎ พลพานิช. 2540. "ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด : กรณีศึกษา บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด(มหาชน)." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กฤษกร ดวงสว่าง. 2540. "ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กฤษณา น้อยจันทร์. 2541. "การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรมกรณีศึกษา บริษัท ไรท์-ไรท์ (ประเทศไทย) จำกัด." วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กิตติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ. 2540. สถิติสำหรับงานวิศวกรรม. กรุงเทพฯ : ดวงกลมสมัย.
- เกศรี ศิริเสถียร. 2543. " ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทในเครือเกษตร." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จารุณี วงศ์คำแน่น. 2537. "ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ของพนักงานสำนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย." สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จารุวรรณ โหระ. 2541. "คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ศึกษาเฉพาะกรณีวิทยาเขตนนทบุรีและวิทยาเขตเพาะช่าง." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิรากุล วสะพันธุ์. 2544. " ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท โอจี เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิราวรรณ หาดทรายทอง. 2539. " ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีการปราบปรามคrows." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยา, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชลทิชา หวังรายนาม. 2542. "การรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ:กรณีศึกษาสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี." วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. 2535. *พฤติกรรมในองค์การ*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- θειยวชาญ อาศุวัฒนกุล. 2530. *มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล*. กรุงเทพฯ : โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. 2542. "คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ:ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธนพร จงวิทยาดี. 2544. "บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ." วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ สาขาการจัดการโครงการสวัสดิการสังคม, มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542. "ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล." วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นันทนา ประกอบกิจ. 2538. "ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขตสังกัดกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญแสง ชีระภากร. 2533. "การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน". *จุลสารพัฒนาข้าราชการ*. 25 (มกราคม – มีนาคม 2533) : 5 – 12.
- ปรานอม กิตติดุขฎีธรรม. 2538. "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์การศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์." วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการ. 2546. *ข้อมูลจำนวนพนักงานเดือนมีนาคม 2546*. : บริษัท คาโปรแลคตัดัมไทย จำกัด(มหาชน).
- พรทิพย์ ทับทิมทองคำ 2540. "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์." วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ไพโรสรว แดงสะอาด. 2535. "คุณภาพชีวิตของคนประจำเรือ." วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เพ็ญแข แสงแก้ว. 2540. การวิจัยทางสังคมศาสตร์. ม.ป.ท.
- วรนุช ทองไพบูลย์. 2543. "บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ." วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วันที นิมิตรชูชัย. 2544. "ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์การกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน : กรณีศึกษา บริษัท ที ไทย แอสเน็ค ฟู้ด จำกัด." สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ไศรยา วงศ์วิริยะสิทธิ์. 2545. "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงอากาศยาน บริษัทการบิน" วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. 2540. "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน." รายงานวิจัยเสนอสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. คณะครุศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิทธิชัย อุตระกุล. 2539. "คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในจังหวัดปราจีนบุรี." วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุจินดา อ่อนแก้ว. 2538. "คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยทราวดี." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทิน สายสงวน. 2533. "การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการศึกษากรณี ข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้." วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุเทพ เทียนสี. 2541. "ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุบงกช จามี่กร. 2531. เอกสารคำสอนวิชาสถิติ 474. ภาควิชาสถิติ คณะวิทยาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สุปรียา สโมสร. 2545. "การศึกษาการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมดัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สุพิณดา คิวานนท์. 2545 "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์". วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อำนาจ สันเทพ. 2532. "ศึกษาความต้องการคุณภาพชีวิตขั้นพื้นฐานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในสาธารณสุขเขต 5." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Allen, N.J., and Meyer, J.P. 1990. "The Measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization." *The Journal of Occupational Psychology* 63 : 1-18
- Baron, R.A. 1986. *Behavior in Organizations*. (2 ed.). Boston: Allyn and Bacon Inc.
- Buchanan, B. 1974. " Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Working Organizations." *Administrative Science Quarterly*. 19 : 533 – 545
- Davis, K. and John, N.W. 1989. *Human Behavior at Work: Organization Behavior*. Singapore: McGraw Hill.
- Greenberg, J. and Baron, R.A. 1993. *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*. (4 ed.). Boston: Allyn and Bacon Inc.
- เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Huse, E.F. and Cummings, T.G.1985. **Organizations Development and Change.** (3 ed.).
Minnesota:West Publishing.
- Lewin, D.1981. "Collectivity Bargaining and the Quality of Work Life". **Organizational Dynamics.** 10 (Autum 1981):37 – 53.
- Roberts, K.H. and Hunt, D.M. 1991. **Organization Behavior.** Boston:PWS – KENT
Publishing Company
- Shore, L.F. and Matin, H.J. 1989. "Job Satisfaction and Organizational Commitement in
Relation to Work Performance and Turnover Intentions". **Human Relations.** 42
(August 1989):625 – 638.
- Singer, 1973. **The Quality of Life Concept:A Potential New Tool For Decision – Makers.**
Washington D.C. : National Technical Information Service
- Steers, R.M. 1977. **Organization Effectiveness : A Behavioral View.** Santa
Monica:Goodyear Publishing Company Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก	หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม
ภาคผนวก ข	แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.3/๑๘1

ภาควิชาภาษาและสังคม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

13 พฤษภาคม 2546

เรื่อง ขอบความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและธุรการ บริษัท คาโปรแลคค์มไทย จำกัด (มหาชน)

ด้วย นายนิพนธ์ คอกกุหลาบ นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม ต้องการข้อมูลเพื่อเรียบเรียงสาร
นิพนธ์เรื่อง "การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี กรณีศึกษา : บริษัท คาโปรแลคค์มไทย จำกัด(มหาชน)" ในการทำวิจัยเรื่องนี้ นัก
ศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามในบริษัท คาโปรแลคค์มไทย จำกัด
(มหาชน) ของท่าน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาตให้นัก
ศึกษาทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในบริษัท คาโปรแลคค์มไทย จำกัด (มหาชน) ของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอ
ขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.วรรณารต แสงมณี)

ประธานหลักสูตรฯ

โทรศัพท์/โทรสาร 3264321

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
และความผูกพันต่อองค์กร ฉะนั้นจึงไม่มีคำตอบถูกหรือผิด
ขอให้ท่านตอบตรงกับความรู้สึกที่เป็นจริงที่สุด คำตอบที่ได้จะใช้เพื่อ
การศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อตัวท่าน

คำแนะนำ แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน โปรดตอบทุกข้อ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในกษรทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 : คณถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ 1. ชาย 2. หญิง
2. อายุ ปี
3. สถานภาพสมรส 1. โสด 2. สมรส 3. ม้าย หรือแยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษาสูงสุด 1. ประถม
 2. มัธยมต้น
 3. มัธยมปลาย, ปวช.หรือเทียบเท่า
 4. ปวส.หรืออนุปริญญาหรือเทียบเท่า
 5. ปริญญาตรีขึ้นไป
5. ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
6. ระดับรายได้รวมต่อเดือน บาท
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่านที่สุด โดยพิจารณาเหตุการณ์ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา ข้อความแต่ละข้อจะมีระดับของคำตอบ ให้เลือกตอบ 5 ระดับดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก และความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด
เห็นด้วย	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก และความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมาก
ไม่แน่ใจ	หมายถึง ข้อความนั้นไม่สามารถตอบได้ว่าเป็นอย่างไร
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง ข้อความนั้นไม่ตรงกับความรู้สึกและความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ข้อความนั้นไม่ตรงกับความรู้สึกและความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ท่านคิดว่ารายได้ที่ได้รับจากบริษัทฯไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
2. เมื่อใช้เงินอย่างประหยัดท่านจะมีเงินเหลือเก็บไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน					
3. เมื่อท่านทำงานล่วงเวลาท่านจะได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม					
4. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ					
5.สวัสดิการที่บริษัทฯจัดให้มีความเหมาะสม					
6. อาคาร สถานที่ทำงานสะดวกสบายเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
7. สถานที่ทำงานของท่านมีแสง สี เสียงที่รบกวนการทำงานของ ท่าน					
8. ที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์ในการทำงานและอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานเพียงพอ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
9. อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้เสมอ					
10. สถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงาน					
11. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ท่านพัฒนาทักษะในการทำงานให้ดีขึ้น					
12. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถในหลายๆด้าน					
13. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่มีความสำคัญให้ท่านเป็นผู้ปฏิบัติ					
14. งานที่ท่านทำไม่เปิดโอกาสให้เพิ่มพูนความรู้หรือประสบการณ์เลย					
15. ท่านไม่เคยได้รับรู้การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาเลย					
16. การเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้นเป็นไปได้ยาก					
17. การแจ้งข่าวการสอบเพื่อโยกย้าย หรือการบรรจุในตำแหน่งใหม่ที่ว่างหรือที่สูงขึ้นมีความล่าช้า					
18. ท่านเชื่อมั่นว่าบริษัทฯมีความมั่นคง					
19. ท่านมั่นใจว่าตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่จะไม่ถูกเลิกจ้างจากบริษัทฯ					
20. เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน					
21. ท่านมักจะขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานเสมอ					
22. เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงานท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ					
23. ในหน่วยงานของท่านมีการชิงดีชิงเด่นกันนินทาว่าร้ายกันเสมอ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ทางการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบาย และให้ความร่วมมือกับบริษัทฯ					
2. ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานที่ดีเพื่อความก้าวหน้าของบริษัทฯ					
3. ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานนั้นมีส่วนทำให้บริษัทฯ ประสบความสำเร็จ					
4. ท่านเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย					
5. หากมีสิ่งใดที่ท่านทำแล้วสามารถรักษาผลประโยชน์ของบริษัทฯ ได้ท่านยินดีทำทันที					
6. ท่านปรารถนาที่จะเห็นความเจริญก้าวหน้าของบริษัทฯ					
7. ท่านภูมิใจในบริการที่บริษัทฯ มอบให้ลูกค้า โดยที่ท่านมีส่วนร่วมในการบริการนั้น					
8. ท่านคิดเสมอว่าต้องทำงานให้คุ้มค่าหรือมากกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ					
9. ท่านยินดีมาทำงานในวันหยุด เมื่อบริษัทฯ ขอความร่วมมือจากท่าน					
10. ท่านให้ความร่วมมือ เมื่อถูกขอให้ทำงานที่เร่งด่วน					
11. การตัดสินใจทำงานที่บริษัทฯ นี้ ถือเป็นความผิดพลาดอย่างหนึ่งของท่าน					
12. บริษัท คาโปรแลคตัมไทย จำกัด (มหาชน) เป็นองค์กรหนึ่งที่นำท่านมาทำงานด้วย					
13. สำหรับท่านแล้วบริษัทฯ คือองค์กรที่ทำให้ท่านและครอบครัวมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี					
14. ท่านไม่เห็นมีสิ่งใด ในบริษัทฯ ที่ผูกใจท่านไว้ได้เลย					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
15. ท่านมีความผูกพันกับบริษัทฯ					
16. ท่านคิดที่จะไปทำกิจการส่วนตัว เนื่องจาก รู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงานกับบริษัทฯ					
17. ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับบริษัทฯ จนเกษียณอายุงาน					
18. เมื่อท่านอ่านหนังสือพิมพ์ ท่านมักเปิดคอลัมน์ ที่มีการประกาศรับสมัครงาน เพื่อหางานใหม่ เสมอ					
19. ท่านอยากลาออกจากงาน แต่ทางเลือกในการ เปลี่ยนงานใหม่มีน้อย ท่านจึงยังคงทำงานกับ บริษัทฯต่อไป					
20. ท่านไม่อยากลาออกจากบริษัทฯ เพราะมี ความสุขกับงานที่ทำอยู่แล้ว					

ตอนที่ 4 : ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่าน

1. ท่านคิดว่าบริษัทฯ ควรดำเนินการพัฒนาหรือปรับปรุงเรื่องใดบ้าง เพื่อยกระดับคุณภาพ
ชีวิตในการทำงานของพนักงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ท่านคิดว่าบริษัทควรบริหารงานอย่างไร จึงจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับบริษัทฯ

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ประวัติผู้เขียน

นายนิพนธ์ ดอกกุหลาบ เกิดเมื่อวันที่ 24 มกราคม 2510 ที่จังหวัดสุพรรณบุรี สำเร็จ การศึกษาระดับบริหารธุรกิจบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2537 และประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง จากวิทยาลัยเทคนิคระยอง ปีการศึกษา 2529

มีประสบการณ์ทำงานในภาคอุตสาหกรรมปิโตรเคมี 14 ปี ปัจจุบันทำงานกับ บริษัท คาโปรแลคต์มไทย จำกัด(มหาชน) อ.เมืองฯ จ.ระยอง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้