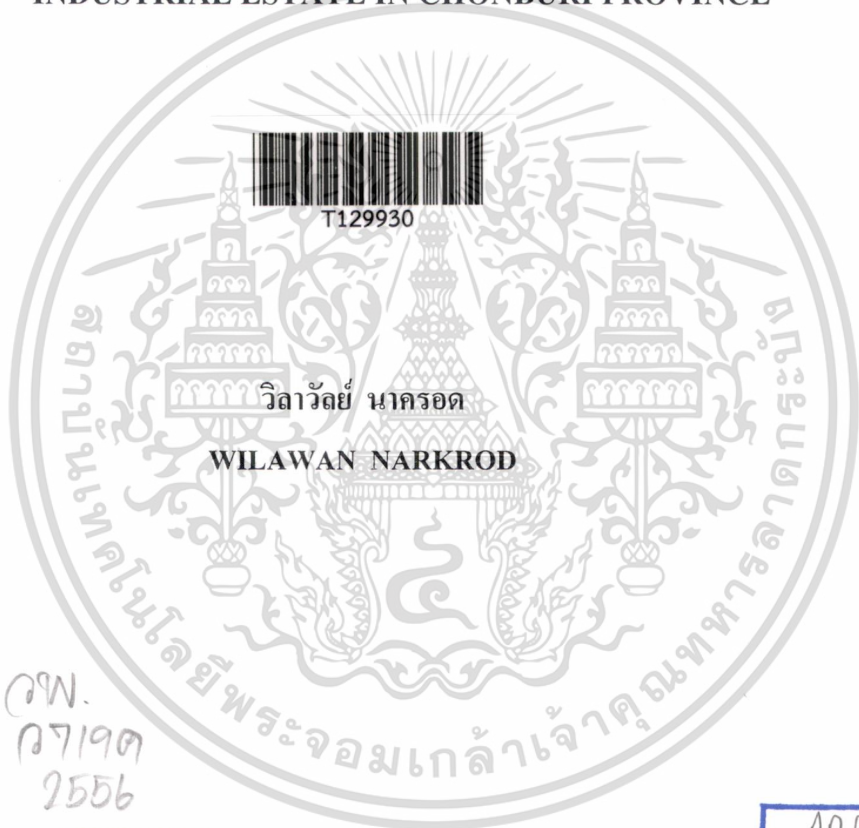


ความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ  
ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES  
IN METAL FORMING JAPANESE FACTORY IN AMATANAKORN  
INDUSTRIAL ESTATE IN CHONBURI PROVINCE



T129930

วิลาวลัย นากรอด

WILAWAN NARKROD

อพ.  
๑๖/๑๓  
๒๕๕๖

เลขหมู่.....  
เลขทะเบียน 129930  
วัน,เดือน,ปี - 4 ส.ค. 2557

b. 12586091  
i. ....

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยการบริหารและจัดการ  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
พ.ศ. 2556

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ภายในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

KMITL-2013-AMC-M-017-017

**ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES  
IN METAL FORMING JAPANESE FACTORY IN AMATANAKORN  
INDUSTRIAL ESTATE IN CHONBURI PROVINCE**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT FOR  
THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION  
IN INDUSTRIAL BUSINESS ADMINISTRATION  
ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE  
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

**2013**

**KMITL-2013-AMC-M-017-017**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานญี่ปุ่น  
ที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร  
จังหวัดชลบุรี

นักศึกษา

นางสาววิลาวัลย์ นาครอด

รหัสประจำตัว

54671403

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

พ.ศ.

2556

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.วรนารถ แสงมณี

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ นคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ นคร จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคม อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 360 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ t-test การ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคม อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย การ ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน การส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของ พนักงาน และการมีภาวะอิสระจากงาน มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้น รูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<b>Thesis Title</b>	Organizational Commitment of Employees in Metal Forming Japanese Factory in Amatanakorn Industrial Estate In Chonburi Province
<b>Student</b>	Ms.Wilawan Narkrod
<b>Student ID</b>	54671403
<b>Degree</b>	Master of Business Administration
<b>Program</b>	Industrial Business Administration
<b>Year</b>	2013
<b>Thesis Advisor</b>	Associate Professor Dr.Woranat Sangmanee
<b>Thesis Co-Advisor</b>	Assistant Professor Dr.Nuttawut Rojniruttikul

## ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the level of organizational commitment of employees in metal forming Japanese Factory in Amatanakorn Industrial Estate in Chonburi Province 2) to compare the organizational commitment of employees in metal forming Japanese Factory in Amatanakorn Industrial Estate in Chonburi Province by personal factors and 3) to study the quality of working life affecting organizational commitment of employees in metal forming Japanese Factory in Amatanakorn Industrial Estate in Chonburi Province. The sample size was 360 employees in Amatanakorn Industrial Estate Chonburi. A questionnaire was used as research instrument. The data was analyzed by using statistical program. Statistics for data analysis were percentage, arithmetic mean and standard deviation. T-test One-Way ANOVA, and Multiple linear Regression analysis were used to test the hypotheses. The results were as follows:

1. The organizational commitment of employees in metal forming Japanese factory in Amatanakorn Industrial Estate in Chonburi Province was at moderate level.
2. Employees who had different age had different organizational commitment at statistical significant level of 0.01.
3. Adequate and fair compensation, safe and healthy working conditions, growing opportunity and security promotion, social integration promotion, and Working freedom affected the organizational commitment of employees in metal forming Japanese factory in Amatanakorn Industrial Estate in Chonburi Province at statistical significant level of 0.01.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	IX
สารบัญภาพ.....	XII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	4
1.3 สมมติฐานวิจัย.....	4
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	11
1.5.1 ประชากร.....	11
1.5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	11
1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย.....	12
1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	12
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	14
2.1.1 นิยามและความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	16
2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	18
2.1.2.1 แนวคิดของ Stone.....	18
2.1.2.2 แนวคิดของ Hoonakker , Marian and Carayon.....	19
2.1.2.3 แนวคิดของ Casio.....	20
2.1.2.4 แนวคิดของ Wyatte and Wah.....	21
2.1.2.5 แนวคิดของ Delamotte and Takezawa.....	21
2.1.2.6 แนวคิดของ Richard E.Walton.....	21
2.1.2.7 แนวคิดของ Huse and Cummings.....	23

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร.....	25
2.2.1 นิยามและความหมายของความผูกพันองค์กร.....	25
2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันองค์กร.....	26
2.2.2.1 แนวคิดของ Steer and Porter.....	26
2.2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีของ Allen and Meyer.....	27
2.2.2.3 แนวคิดของ Buchanun.....	28
2.2.3 ความสำคัญของความผูกพันองค์กร.....	29
2.2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร.....	30
2.2.5 สรุปตัวแปรด้านความผูกพันองค์กร.....	36
2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับโรงงานญี่ปุ่นที่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร และแนวคิดองค์กรญี่ปุ่น.....	37
2.3.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับโรงงานญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร.....	37
2.3.2 วัฒนธรรมในการทำงานของชาวญี่ปุ่น.....	37
2.3.3 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรญี่ปุ่นของ Ouchi.....	38
2.3.3.1 ความผูกพันต่อพนักงาน.....	39
2.3.3.2 ผลการวิจัยด้านต่าง ๆ ของ โออูชิ.....	39
2.4 งานวิจัยและบทความที่เกี่ยวข้อง.....	41
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	51
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	51
3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	51
3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง.....	51
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	52
3.3 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ.....	53
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56
3.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ.....	56
3.4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ.....	56
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	56

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	63
3.6.1 สถิติเชิงพรรณนา	63
3.6.1.1 ค่าร้อยละ	64
3.6.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต	64
3.6.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	64
3.6.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน	64
3.6.2.1 การวิเคราะห์โดยวิธี Independent t-test	64
3.6.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว	66
3.6.2.3 การวิเคราะห์โดยวิธี Least Significant Difference (LSD)	68
3.6.2.4 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ	68
บทที่ 4 วิธีดำเนินการวิจัย	73
4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	74
4.2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี	77
4.2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	77
4.2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	79
4.2.3 ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ได้เป็นอย่างดี	81
4.2.4 ด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน	83
4.2.5 ด้านการส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมของพนักงาน	85
4.2.6 ด้านการมีภาวะอิสระจากงาน	87
4.2.7 คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม	89
4.3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี	91
4.3.1 ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์กร	91
4.3.2 ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร	93
4.3.3 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	95

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

หน้า

4.3.4 ด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยม องค์การของสมาชิก.....	97
4.3.5 ความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม.....	99
4.4 ความแตกต่างในความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	101
4.5 คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน โรงงาน ญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี .....	123
4.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย .....	130
4.7 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาปรับปรุงหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความ ผูกพันต่อองค์การ .....	136
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	138
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	138
5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล .....	138
5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงงาน ญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.....	139
5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โรงงาน ญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.....	139
5.1.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน .....	139
5.2 อภิปรายผลการวิจัย .....	148
5.2.1 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โรงงาน ญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี .....	148
5.2.2 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โรงงาน ญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล .....	150
5.2.3 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.....	153

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	157
5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้.....	157
5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต.....	159
บรรณานุกรม.....	160
ภาคผนวก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	166
ประวัติผู้เขียน.....	175



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 ข้อมูลทั่วไปและสัดส่วนการลงทุนของประเทศต่างๆ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ.....	2
1.2 ข้อมูลประเภทอุตสาหกรรมที่ลงทุนในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร.....	3
2.1 ตารางสรุปตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	24
2.2 ความผูกพันต่อองค์การในระดับต่าง ๆ .....	27
2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างลำดับชั้นความผูกพันต่อองค์การกับคำถาม 12 ประการ.....	34
2.4 ตารางสรุปตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์การ .....	36
2.5 ค่านิยมเชิงวัฒนธรรมขององค์การระหว่างองค์การญี่ปุ่นและองค์การอเมริกัน .....	38
3.1 รายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ .....	54
3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....	55
3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....	55
3.4 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....	58
3.5 สูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA .....	67
4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	74
4.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของคุณภาพชีวิต ในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ .....	77
4.3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของคุณภาพชีวิต ในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย .....	79
4.4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของ คุณภาพชีวิต ในการทำงานด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ได้เป็นอย่างดี.....	82
4.5 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของคุณภาพชีวิต ในการทำงานด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน .....	84
4.6 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของคุณภาพชีวิต ในการทำงานด้านการส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมของพนักงาน .....	86
4.7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของคุณภาพชีวิต ในการทำงานด้านการมีภาวะอิสระจากงาน.....	88
4.8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของคุณภาพชีวิต ในการทำงาน โดยรวม.....	90

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความผูกพัน ต่อองค์การ ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์การ.....	92
4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความผูกพัน ต่อองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ.....	94
4.11 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความผูกพัน ต่อองค์การ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ.....	96
4.12 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความผูกพัน ต่อองค์การ ด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และค่านิยม องค์การของสมาชิก.....	98
4.13 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความผูกพัน ต่อองค์การ โดยรวม.....	100
4.14 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความ แตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โรงงาน ญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยวิธี t – test.....	103
4.15 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ P-Value ของการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับ ความ ผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคม อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ โดยวิธี One way ANOVA.....	106
4.16 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ระดับความผูกพัน ต่อองค์การของพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD.....	107
4.17 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ P-Value ของการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความ ผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคม อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยวิธี One way ANOVA.....	110
4.18 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ P-Value ของการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความ ผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคม อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธี	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญญัตินี้ (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
	One way ANOVA.....	113
4.19	ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD.....	115
4.20	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ P-Value ของการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยวิธี One way ANOVA.....	117
4.21	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ P-Value ของการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยวิธี One way ANOVA.....	120
4.22	ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD.....	122
4.23	การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดยรวม.....	124
4.24	การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์การ.....	125
4.25	การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร.....	126
4.26	การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร.....	128
4.27	การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กรของสมาชิก.....	129
4.28	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	130

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	9
1.2 กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ .....	10
2.1 Gallup Path to Business Performance .....	33
2.2 Employee Engagement Model .....	35
2.3 Overall Engagement Among 47,361 Employee in 120 Countries .....	48
2.4 The Employee Engagement Hierarchy .....	50



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรบุคคล จัดได้ว่าเป็นทรัพยากรที่เป็นหนึ่งในปัจจัยการผลิตขั้นพื้นฐาน (4M : Man, Machine, Material, Method) แต่องค์การต่างพยายามคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ให้เข้ามาร่วมงานกับองค์การ เพื่อพัฒนาให้สามารถแข่งขันกับองค์การอื่นได้ โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันนี้ การแข่งขันไม่ได้มีเพียงเฉพาะภายในอุตสาหกรรมในภูมิภาค หรือ ในประเทศเท่านั้น แต่ยังขยายไปยังประเทศในกลุ่มอาเซียน ที่ประเทศไทยเราเป็นหนึ่งในชาติสมาชิกด้วย อันได้แก่ “ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” (ASEAN Economic Community) ประกอบด้วย 10 ประเทศสมาชิก ได้แก่ ไทย ลาว พม่า กัมพูชา เวียดนาม มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย บรูไน ฟิลิปปินส์ โดยกำหนดการเปิดเสรีมีผลใช้บังคับอย่างเป็นทางการภายในปี พ.ศ. 2558

สิ่งที่จะเกิดขึ้นคือประเทศในกลุ่มอาเซียนหรือเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ไทยและประเทศเพื่อนบ้านจะรวมตัวกันเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว เหมือนกลุ่มประเทศ EU ของยุโรป ผลที่เกิดขึ้น คือ จะมีการไหลเวียนเคลื่อนย้ายไปมาอย่างเสรี (Free Flow) ของปัจจัยการค้าภายในกลุ่มประเทศอาเซียน ได้แก่ สินค้า บริการ การลงทุน เงินทุน แรงงานฝีมือ

ภายใต้ "ประชาคมอาเซียน" ผู้ประกอบการจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารจัดการใหม่เพื่อใช้ประโยชน์จากการที่ปัจจัยการผลิตสามารถเคลื่อนย้ายได้อย่างเสรีต้องมีการปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการที่เดิมเคยจำกัดเฉพาะในประเทศของตนเองมาเป็นการผลิตข้ามประเทศ ต้องปรับเปลี่ยนยุทธวิธีในการทำธุรกิจ โดยต้องแสวงหาพันธมิตรทางธุรกิจในภูมิภาค ซึ่งจะเป็นการช่วยให้มีการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ และที่สำคัญคือต้องรีบจัดทำแผนทางธุรกิจใหม่เพื่อรองรับกับโอกาสที่ปัจจัยการผลิตสามารถเคลื่อนย้ายได้อย่างเสรี

ประเทศไทยถือว่ามียุทธศาสตร์ที่ดีในกลุ่มประเทศอาเซียน เพราะเป็นทำเลที่ตั้งอยู่ศูนย์กลางของอาเซียน ทำให้ไทยมีศักยภาพที่จะเป็น HUB OF ASEAN ทรัพยากรธรรมชาติ และแหล่งท่องเที่ยวที่สมบูรณ์ และที่สำคัญประเทศไทยไม่ได้อยู่ในกลุ่มเสี่ยงต่อเรื่องแผ่นดินไหวเหมือนประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย บรูไน สิงคโปร์ มาเลเซีย

ผู้ประกอบการไทยจึงต้องเตรียมความพร้อมเพื่อจะรองรับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะความพร้อมของทุนมนุษย์ (Human Capital : HC) ที่ต้องมีคุณสมบัติใหม่ที่ดีสอดคล้องกับการแข่งขันทางการค้าในบริบทของเศรษฐกิจใหม่ และการสร้างทุนทางปัญญา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(Intellectual Capital : IC) ซึ่งเป็นที่มาของความมั่งคั่งใหม่ (New Wealth) ในยุคเศรษฐกิจแห่งนวัตกรรม และสังคมแห่งการสร้างสรรค์ (Innovative Economy & Creative Society)

ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกต่างจับตามองมาที่ประเทศสมาชิกในกลุ่มอาเซียน ถึงการรวมกลุ่มกันในครั้งนี้ และศึกษาความเป็นไปได้ของโอกาสทางธุรกิจ เพื่อรองรับการเปิดการค้าเสรีอย่างเป็นทางการในปี พ.ศ. 2558 หลายองค์การพยายามที่จะรักษานวัตกรรมขององค์กรตนเองไว้ เพื่อรองรับการเติบโตในอนาคต โดยมีการปรับสวัสดิการขององค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจ ให้พนักงานเหล่านี้ มีความผูกพันต่อองค์กร อันจะนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์กรในที่สุด

โรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร 60.46% เป็นโรงงานที่ถือหุ้นโดยญี่ปุ่น จากโรงงานทั้งหมด 514 โรงงาน (นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร. 2555) จะเห็นได้ว่าประเทศญี่ปุ่นนิยมเข้ามาตั้งฐานการผลิตในประเทศไทย ซึ่งส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับอุตสาหกรรมยานยนต์ อิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมโลหะ เหล็ก เป็นหลัก

ตารางที่ 1.1 ข้อมูลทั่วไปและสัดส่วนการลงทุนของประเทศต่างๆ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

รายละเอียด	ข้อมูล
1) ปีที่ก่อตั้ง	1989
2) พื้นที่รวม (ไร่) , รวมพื้นที่ภายใต้การพัฒนา	18,873
3) จำนวนโรงงานทั้งหมด	514
4) จำนวนประชากรทั้งหมด	120,500
5) เงินทุนจดทะเบียน / ล้านบาท	84,107
6) ที่ดิน,อาคาร,อุปกรณ์ สิ้นทรัพย์รวม	386,002
7) สัดส่วนการลงทุน	
% ญี่ปุ่น	60.46
% อเมริกา / แคนาดา	3.14
% ยุโรป	3.77
% ไต้หวัน	3.56
% ไทย	17.36
% เอเชียอื่น ๆ	1.67

ที่มา : บริษัท Amata Corporation PCL. : 2555

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 1.1 แสดงให้เห็นถึงข้อมูลทั่วไปและสัดส่วนของการลงทุนของประเทศต่าง ๆ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีผู้ลงทุนจากประเทศญี่ปุ่นเข้ามาลงทุนในอัตราส่วน 60.46%

ตารางที่ 1.2 ข้อมูลประเภทอุตสาหกรรมที่ลงทุนในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ประเภทอุตสาหกรรม	ร้อยละ
ยานยนต์	32.64
อิเล็กทรอนิกส์	14.02
เคมีภัณฑ์	9.83
เหล็ก โลหะ พลาสติก	25.52
สินค้าอุปโภค-บริโภค	10.25

ที่มา : บริษัท Amata Corporation PCL. : 2555

จากตารางที่ 1.2 แสดงข้อมูลประเภทอุตสาหกรรมที่เข้ามาลงทุนในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

องค์การญี่ปุ่น มุ่งเน้นความจงรักภักดีต่อองค์การเป็นสำคัญ ซึ่งแตกต่างจากสังคมนอเมริกัน ผลสำรวจของ The Gallup Organization จากจำนวนพนักงาน จำนวน 3 ล้านคน ใน 350 องค์การของสหรัฐอเมริกา พบว่า ร้อยละ 70 ของพนักงานไม่มีความผูกพันในงาน และคนกลุ่มนี้หากอยู่ในองค์การนานขึ้นก็จะยังมีความผูกพันลดน้อยลง ดังนั้น การที่พนักงานคนหนึ่ง ทำงานอยู่กับองค์การเป็นระยะเวลายาวนาน ไม่ได้แสดงว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การสูง

ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสนใจ สนใจกับการทำงานของพนักงานระดับล่าง หมั่นสำรวจดูว่า ปัจจัยอะไรที่ทำให้พนักงานขาดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบไม่เต็มความสามารถประสิทธิภาพ หรือบางครั้งขาดความรับผิดชอบ ขาดกำลังใจ ขาดงานเป็นประจำ และการลาออกจางาน (ชมรมบริหารงานบุคคลชลบุรี. 2554)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในความผูกพันที่พนักงานชาวไทยมีต่อองค์การญี่ปุ่น เมื่อชาวญี่ปุ่นเข้ามาตั้งโรงงานในประเทศไทย โดยศึกษาในขอบเขตของโรงงานญี่ปุ่นขนาดกลางมีพนักงานจำนวน 200-500 คน ที่ประกอบธุรกิจขึ้นรูปโลหะประเภทเหล็ก ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

## 1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กรของสมาชิกแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.8 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์การของสมาชิกแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.9 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การญี่ปุ่นด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.10 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.11 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.12 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์การของสมาชิกแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.13 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.14 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.15 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.16 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์การของสมาชิกแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.17 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.18 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.19 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.20 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์การของสมาชิกแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.21 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.22 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.23 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.24 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์การของสมาชิกแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน การส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน การมีภาวะอิสระจากงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน การส่งเสริมด้านบุคลากรทางสังคมของพนักงาน การมีภาวะอิสระจากงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์กร

สมมติฐานที่ 2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน การส่งเสริมด้านบุคลากรทางสังคมของพนักงาน การมีภาวะอิสระจากงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร

สมมติฐานที่ 2.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน การส่งเสริมด้านบุคลากรทางสังคมของพนักงาน การมีภาวะอิสระจากงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2.4 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน การส่งเสริมด้านบุคลากรทางสังคมของพนักงาน การมีภาวะอิสระจากงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กรของสมาชิก

#### 1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการศึกษาวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Buchanun (1974) และแนวคิดของ Porter (1991) ร่วมกัน เป็นแนวทางในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดย Buchanun (1974) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบ 3 ประการได้แก่

1. ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์กร
2. ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร
3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ส่วนแนวคิดของ Porter (1991) ที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ด้านการมีทัศนคติที่

กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กรของสมาชิก

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Walton (1975) และ Huse and Cummings (1985) เป็นแนวทางในการศึกษา โดยองค์ประกอบสำคัญที่เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของของ Walton (1975) ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย
3. การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี
4. การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน
5. การส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน

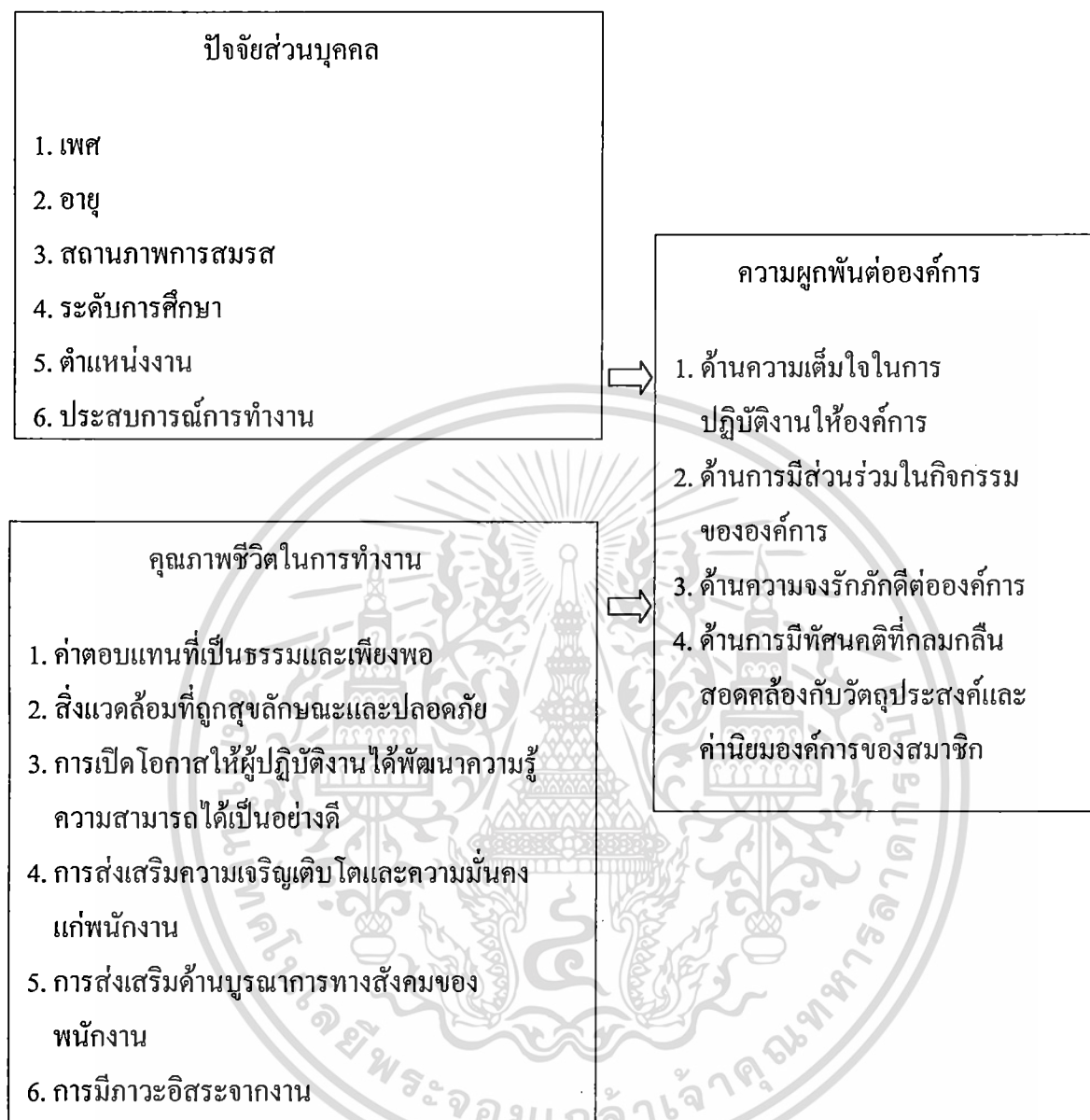
ส่วน Huse and Cummings (1985) ผู้วิจัยได้นำแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานมาศึกษาวิจัย คือ การมีภาวะอิสระจากงาน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตัวแปรอิสระ

## ตัวแปรตาม



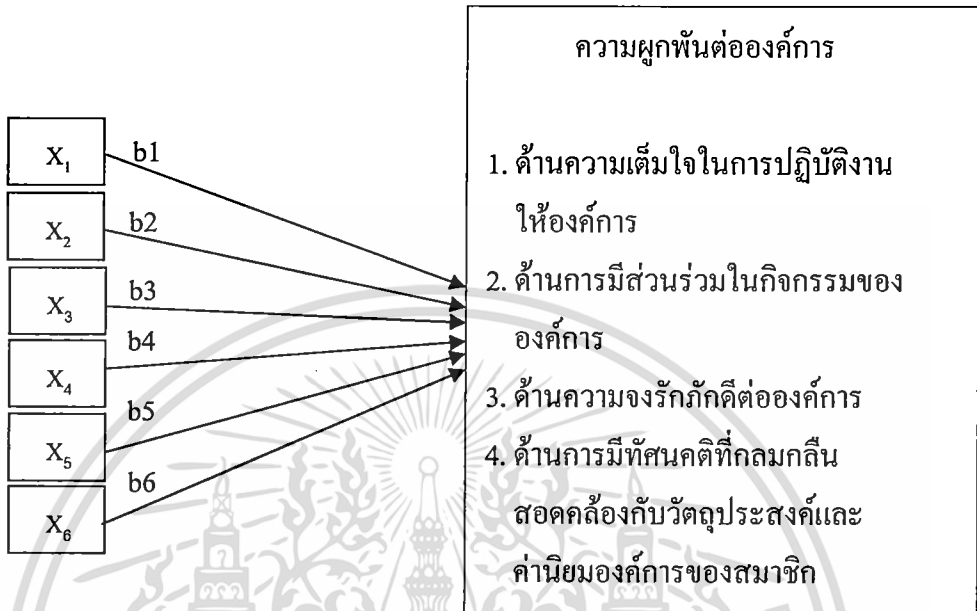
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากกรอบแนวคิดในการวิจัยในส่วนการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์

สมการ  $\hat{Y}_1 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6$

X<sub>1</sub> = ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

X<sub>2</sub> = สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

X<sub>3</sub> = การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี

X<sub>4</sub> = การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน

X<sub>5</sub> = การส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน

X<sub>6</sub> = การมีภาวะอิสระจากงาน

$\hat{Y}_1$  = ค่าประมาณของความผูกพันต่อองค์กร

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>...b<sub>6</sub> = สัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงเส้น

b<sub>0</sub> = ค่าคงที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1.5 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 1.5.1 ประชากรในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยคัดเลือกจากโรงงานขนาดกลางที่มีพนักงานจำนวน 200-500 คน จำนวน 3,675 คน (ข้อมูลจาก นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร เดือนสิงหาคม 2555)

### 1.5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

#### 1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

##### 1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพการสมรส
- ระดับการศึกษา
- ตำแหน่งงาน
- ประสบการณ์การทำงาน

##### 2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน 6 ด้าน ได้แก่

- ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
- สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย
- การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี
- การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน
- การส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน
- การมีภาวะอิสระจากงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่

- ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์การ
- ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร
- ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร
- ด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยม

องค์กรของสมาชิก

### 1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย

การศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานญี่ปุ่น ที่ขึ้นรูปโลหะ ที่มีผลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กร ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยเริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2555 ถึงเดือนธันวาคม 2555

## 1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรซึ่งจะเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาทางพฤติกรรม คือ มีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานและมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรตลอดไป เพื่อให้้องค์การบรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยมีลักษณะดังนี้

- 1.1 ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์การ
- 1.2 ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร
- 1.3 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร
- 1.4 ด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยม

องค์กรของสมาชิก

2. คุณภาพชีวิต หมายถึง การเพิ่มพูนขวัญและความพึงพอใจในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้วยการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานทั้งทางกายภาพและทางจิตใจ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน การออกแบบงาน การปรับปรุงการสื่อความหมาย ความมั่นคงในการทำงาน การลดความเครียด และการส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพของการทำงาน โดยมีลักษณะดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
  - 2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย
  - 2.3 ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี
  - 2.4 ด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน
  - 2.5 ด้านการส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน
  - 2.6 ด้านการมีภาวะอิสระจากงาน
3. องค์กร หมายถึง โรงงานอุตสาหกรรมโลหะขนาดกลาง มีพนักงานจำนวน 200-500 คน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี
4. โรงงานญี่ปุ่น หมายถึง โรงงานอุตสาหกรรมที่ถือหุ้นโดยผู้บริหารสัญชาติญี่ปุ่น
  5. พนักงาน หมายถึง พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
  6. การขึ้นรูปโลหะ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้โลหะหรือวัสดุได้รับแรงในทางกล (Mechanical Working) โดยประกอบไปด้วยการขึ้นรูปแบบร้อน เช่น การตีขึ้นรูป การรีดร้อน การดึงและกดขึ้นรูป หรือการขึ้นรูปแบบเย็น เช่น การตัดงอ การรีดเย็น การอัดรีด การตีขึ้นรูป เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 2

# แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา รวบรวมเนื้อหาของทฤษฎีและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยไว้หลายแนวคิด โดยได้ศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสาร รายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวความคิดที่จะใช้เป็นแนวทางในการศึกษาได้ครอบคลุมและมีความชัดเจน ซึ่งผลงานที่เกี่ยวข้องในการศึกษามีดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับโรงงานญี่ปุ่นที่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร และแนวคิดองค์การญี่ปุ่น

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในศตวรรษที่ 19 ที่ผ่านมามีคำว่า “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” ยังไม่เคยมีการใช้มาก่อน เพียงแต่ในแต่ละองค์กรต่างก็พยายามจะยกระดับสภาพแวดล้อมของบุคลากรของตนเองให้ดีขึ้น เช่น การแบ่งปันผลกำไรให้แก่บุคลากรในองค์กร ซึ่งนับว่าเป็นการเริ่มต้นของความพยายามในการพัฒนาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน

Davis & Chermis (1975) นับเป็นเวลานานแล้วที่สังคมให้ความสนใจเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ พฤติกรรมของพนักงาน และผลผลิตของบริษัท จากการศึกษาของนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยฮาร์เวิร์ด (Harvard) ได้ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานงานที่โรงงานฮอว์ธอร์น (Hawthorne Plant) ของบริษัท Western Electric ในมลรัฐชิคาโก ประเทศสหรัฐอเมริกาในระหว่าง ค.ศ. 1920-1930 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่อง แสงสว่างในโรงงานที่มีต่อศักยภาพต่อการทำงานของพนักงานในโรงงานดังกล่าวเป็นหลัก แต่กลับได้ผลที่มีได้คาดไว้ว่า ผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่ดีที่พนักงานมีต่อบริษัท เมื่อพนักงานรับรู้ว่าเป็นบริษัทให้ความสำคัญและให้เกียรติ Mayo และเพื่อนร่วมงานสรุปว่า องค์กร คือ ระบบสังคมระบบหนึ่งและพนักงาน คือ ส่วนประกอบที่มีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร ผลงานเรื่องนี้ทำให้เกิดคำศัพท์ทางการวิจัยขึ้นคำหนึ่งคือคำว่า “Hawthorne Effect” ซึ่งหมายถึง แนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกที่ว่า ตนเองมีส่วนร่วมที่สำคัญ ในงานวิจัยมิใช่เกิดขึ้นจากประเด็นที่เป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นประโยชน์อันใดในการนำ

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จุดมุ่งหมายดั้งเดิมของการวิจัย (Corsini : 2002) และ Mayo ก็ได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาของการวิจัยทางด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานด้วย

ต่อมาในช่วงต้นทศวรรษที่ 1970 เป็นช่วงที่มีการวิจัยและความพยายามให้คำนิยามเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกันอย่างแพร่หลาย ได้มีการประชุมนานาชาติในเรื่องดังกล่าวขึ้นระหว่างวันที่ 24-29 กันยายน ค.ศ. 1972 ที่ New York ข้อสรุปข้อหนึ่งที่ได้จากการประชุมครั้งนี้คือ การตระหนักถึงความจำเป็นที่นักวิจัยและองค์กรต่าง ๆ จะต้องร่วมมือกันจัดทำคลังข้อมูลสำหรับใช้ในการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ถูกต้องตามหลักการขึ้น ดังนั้นในเดือนสิงหาคม ค.ศ. 1973 จึงได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการนานาชาติเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานขึ้น เพื่อทำหน้าที่สนับสนุนงานวิจัย และแลกเปลี่ยนข้อมูลเรื่องสุขภาพจิตของคณงานที่เกิดจากการทำงาน

ค.ศ. 1911 Taylor (อ้างอิงใน พรณราย ทรัพย์ประภา. 2552) วิศวกรและนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมชาวอเมริกัน ได้เขียนหนังสือชื่อ “หลักการของการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์” (Principles of Scientific Management) ซึ่งมีสาระสำคัญเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ คือ

1. การออกแบบวิธีการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน
2. การคัดเลือกคณงานที่มีคุณภาพดีที่สุดและฝึกอบรมให้สามารถปฏิบัติงานตามวิธีการใหม่ที่ออกแบบมานั้น
3. การพัฒนาความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรระหว่างผู้บริหารและพนักงาน
4. การแบ่งความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงานต่อวิธีการทำงานและพฤติกรรมในการทำงาน

จากผลงานของ Taylor ทำให้ได้รับการยกย่องว่าเป็น “บิดาแห่งการจัดการทางวิทยาศาสตร์” (The Father of Scientific Management) อาจกล่าวได้ว่า ผลการศึกษาของ Mayo และ Taylor ก่อให้เกิดความเคลื่อนไหวทางด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงานของพนักงานขึ้น

แนวความคิดนี้เป็นที่ยอมรับกันในวงจำกัด ต่อมาในช่วงปลายทศวรรษที่ 1950 ได้มีการนำแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้กับสภาพแวดล้อมในการทำงานในประเทศอุตสาหกรรม เหตุการณ์ภาวะหลังสงครามโลกครั้งที่สองได้กระตุ้นให้เกิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมาก ในภาคการบริการ ในช่วงปลายทศวรรษ 1960 ซึ่งมีอยู่ประมาณ 60% ของปริมาณงานทั้งหมดในสหรัฐอเมริกา แม้ว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในตลาดแรงงานเช่นนี้ แต่องค์กรส่วนใหญ่ยังคงยืนยันที่จะใช้การจัดการทางวิทยาศาสตร์ของ Taylor ในการดำเนินธุรกิจต่อไป ซึ่งส่งผลให้มีการใช้พนักงานในการทำงานน้อยลง ต่างจากในประเทศสวีเดนที่ให้ความสนใจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมาก รัฐบาลต้องการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น สภาพแรงงาน นายจ้างและพรรคการเมืองต่าง ๆ ของสวีเดน ต่างก็ให้การสนับสนุนกับแนวทางนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้เผยแพร่โดยนโยบายด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในทวีปแอตแลนติก พนักงานได้รับความกดดันให้หันมาใช้แนวปฏิบัติตามทิศทางใหม่ที่เพิ่งเริ่มขึ้นในทวีปยุโรป แต่ไม่เป็นผลสำเร็จ จนกระทั่งช่วงปลายทศวรรษ 1960 Irving Bluestone ผู้ซึ่งทำงานอยู่ในบริษัท General Motors เป็นคนแรกที่ได้เริ่มใช้คำว่า “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” (Quality of Work Life--QWL) ซึ่งนับว่าเป็นแผนงานแรกที่จัดทำขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกา ที่ยอมให้คนงานมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจในเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานของพวกเขา เป้าหมายที่สำคัญของแผนงานนี้ก็คือ เพื่อประเมินความพึงพอใจของคนงาน และนำผลที่ได้มาจัดทำแผนงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานของคนงาน สิ่งที่เกิดขึ้นเปรียบเสมือนจุดเริ่มต้นสำหรับนักวิจัย นายจ้าง สภาพแรงงาน และพนักงาน ผู้ซึ่งต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อสร้างเป้าหมายและหาหนทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น

### 2.1.1 นิยามและความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Rose, Beh, Uli and Idris (2006) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การมีความสุขของชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในงานมีองค์ประกอบของความรู้สึกหรืออารมณ์ ทฤษฎีด้านอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน คือ ทฤษฎีของ Schachter and Singer (As Cited in Landy 1985 : 395) ซึ่งเสนอว่าอารมณ์ใด ๆ ก็ตามจะเกิดขึ้นเมื่อเหตุการณ์ใด ๆ เกิดขึ้นมาแล้วเหตุการณ์นั้นถูกกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพซึ่งนำไปสู่การแปลความหมายต่าง ๆ และก่อให้เกิดอารมณ์ทั้งทางบวก ซึ่งเป็นความพึงพอใจและทางลบซึ่งเป็นความไม่พึงพอใจ ความรุนแรงของอารมณ์ขึ้นอยู่กับความสามารถในการตีความของแต่ละบุคคลที่มีต่อแรงกระตุ้นนั้น ๆ

Cummings and Worley (2005) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมาย 2 ประการคือ ประการแรก ได้แก่ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนกับงานและการได้มีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนประการที่สอง ได้แก่ วิธีการที่องค์กรนำมาใช้เพื่อให้งานมีคุณภาพเพิ่มขึ้น เช่น การสร้างความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมและการเพิ่มผลผลิตมากขึ้น เป็นต้น

Corsini (2002) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การเพิ่มพูนขวัญและความพึงพอใจในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้วยการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานทั้งทางกายภาพและทางจิตใจ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติ การออกแบบงาน การปรับปรุงการสื่อความหมาย ความมั่นคงในการทำงาน การลดความเครียด และการส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพของการทำงาน

Sirgy, Efraty, Siegel and Lee (2001) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจของการใช้ทรัพยากรในการทำงานให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่และเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร

Greenberg and Baron (2000) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์กร กล่าวคือ การที่องค์กรจะมีประสิทธิภาพได้นั้นบุคลากรน่าจะเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาการทำงานขององค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of life) นั่นเอง แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแล้วจะพบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย หรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็น คือ

1. เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงาน ได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงาน นั่นคือ หมายรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงาน ได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การเข้มงวดเกี่ยวกับวินัยอ่อนคลายลงความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ ซึ่งได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในประเด็นต่างๆดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่งหมายถึงการปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการ พิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของพนักงานด้วย

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการ  
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบริการเชิงวิชาการเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้เผยแพร่ใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้ คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Workers' Protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือใน ญี่ปุ่นใช้คำว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

จากความหมายต่าง ๆ ที่นักวิชาการได้นิยามไว้ข้างต้นจะพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน (สำนักบริการข้อมูลและสารสนเทศ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2555)

## 2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

### 2.1.2.1 แนวคิดของ Stone

### 2.1.2.2 แนวคิดของ Hoonakker, Marian and Carayon

### 2.1.2.3 แนวคิดของ Casio

### 2.1.2.4 แนวคิดของ Wyatte and Wah

### 2.1.2.5 แนวคิดของ Delamotte and Takezawa

### 2.1.2.6 แนวคิดของ Richard E. Walton

### 2.1.2.7 แนวคิดของ Huse and Cummings

#### 2.1.2.1 แนวคิดของ Stone

Stone (2008) กล่าวว่า การที่จะทำให้อุบลลากรมีความสุขในการทำงานและการทำให้ได้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้น ควรต้องคำนึงถึงการบริหารงานและการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ดังนั้น ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานควรจะต้องพิจารณาในเรื่อง

1. การตอบแทนที่เหมาะสม (Adequate Remuneration) เพื่อให้บุคลากรสามารถมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ตามสภาพของสังคม

2. มีสภาพแวดล้อมที่ดี (Safe and Healthy Environment) โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยทั้งทางกายและจิตใจ

3. การพัฒนาความสามารถ (Development of Human Capabilities) เป็นการให้โอกาสสำหรับบุคลากรที่จะได้พัฒนาทักษะ ความรู้และความสามารถในการทำงานที่เป็นที่พอใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) บุคลากรจะคำนึงถึงความก้าวหน้าและความมั่นคงปลอดภัยในงาน

5. ความมีสิทธิ (Constitutionalism) บุคลากรมีความรู้สึกมีศักดิ์ศรี (Dignity) ในการทำงาน

6. การยอมรับ (Respect) จากองค์กร รวมทั้งมีสิทธิที่จะแสดงออกและได้รับการปกป้องตามสิทธิ

7. ความสมดุลของชีวิต (Total Life Space) บุคลากรจะมองในความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว เพื่อลดความเครียดในการทำงาน

8. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Relevance) บุคลากรจะพิจารณาประเด็นของความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อสนองความต้องการของบุคลากร ผู้มารับบริการ คู่แข่งและชุมชนร่วมกันสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์ (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. 2550) ได้ระบุว่าองค์ประกอบของมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานมี 4 ด้าน คือ

8.1 สุขภาวะทางกาย (Physical Well-being) เป็นภาวะการรับรู้และดำรงรักษาสุขภาพร่างกายให้มีความแข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข โดยมีการปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่าง ๆ เพื่อรักษาสุขภาพให้สมบูรณ์

8.2 สุขภาวะทางอารมณ์ (Emotional Well-being) เป็นภาวะรับรู้ของสภาพอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นและสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์

8.3 สุขภาวะทางสังคม (Social Well-being) เป็นภาวะการรับรู้เรื่องความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นทั้งในกลุ่มผู้ร่วมงานและต่อสาธารณชน

8.4 สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well-being) เป็นภาวะการรับรู้ของความรู้สึกสุขสงบ มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เข้าใจธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งการมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต

#### 2.1.2.2 แนวคิดของ Hoonakker, Marian and Carayon

Hoonakker, Marian and Carayon (2003) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 4 ด้าน คือ

1. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)
2. ความเครียด (Job Strain)
3. องค์กรประกอบหรือโครงสร้างขององค์กร (Organizational Identification)
4. ความมีส่วนร่วมในองค์กร (Organization Involvement)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 2.1.2.3 แนวคิดของ Casio

Casio (2003)ให้ความสำคัญกับการทำงานที่เน้นไปที่การสร้างความสะดวกสบายและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โดยเฉพาะพยายามสร้างให้คนงานมีความสุขกับงาน มีความคิดที่สร้างสรรค์ที่ดี ซึ่งส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นและเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วย นอกจากนี้ ยังเสนอว่าการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถสร้างผลิตภาพ (Productivity) และผลกำไร (Profits) โดยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต้องมียุทธศาสตร์ประกอบ ดังนี้

1. ความมั่นคงในงาน (Job Security) บุคลากรต้องสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ ไม่มีการเลิกจ้างบุคลากร โดยที่บุคลากรยังมีความสามารถทำงานได้ตามปกติรวมทั้งมีโครงการเกษียณอายุให้กับบุคลากร (Employees Retirement Program)

2. สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย (Safe Environment) มีระบบการทำงานที่มีการจัดการเรื่องของความปลอดภัยให้บุคลากรในรูปของคณะกรรมการเพื่อความปลอดภัย มีโปรแกรมดูแลเรื่องความปลอดภัยของบุคลากร โดยเฉพาะ

3. ผลตอบแทนที่ยุติธรรม (Equitable Compensation) ผลตอบแทนที่บุคลากรได้รับต้องเป็นผลตอบแทนที่แข่งขันกับองค์กรอื่นที่ประกอบธุรกิจลักษณะอย่างเดียวกันได้

4. ความภาคภูมิใจ (Pride) องค์กรที่บุคลากรทำงานต้องสร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากรเป็นองค์กรที่มีส่วนร่วมในการดูแลและประชาชนให้ความร่วมมือในการรักษาสภาพแวดล้อมให้ร่วมมือกับทางราชการ

5. การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Employee Participation) บุคลากรต้องมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม มีการประชุมสัมมนาให้ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพของทีมงาน

6. การพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career Development) มีการประชุม อบรม ให้ความรู้เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการปรับระดับเลื่อนตำแหน่ง

7. การแก้ปัญหาคัดแย้ง (Conflict Resolution) เปิดโอกาสให้มีการรับเรื่องร้องทุกข์ ได้ตลอดเวลา มีการแก้ปัญหาคัดแย้งที่เป็นระบบเป็นรูปธรรม

8. การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร (Communication) มีการติดต่อสื่อสารการให้ข่าวสารที่ชัดเจนถูกต้องและเพียงพอ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล ระหว่างกลุ่ม หรือทั่วทั้งองค์กร

9. ความมีสุขภาพที่ดี (Wellness) มีศูนย์พยาบาลสำหรับรักษาผู้ป่วย ศูนย์ทันตกรรม รวมถึงโปรแกรมการดูแลสุขภาพ โปรแกรมสันทนาการและโปรแกรมการให้คำปรึกษา เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพกายและและสุขภาพจิตดี

#### 2.1.2.4 แนวคิดของ Wyatt and Wah

Wyatte and Wah (2001) กำหนดดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของชาวสิงคโปร์ 4 มิติ คือ

1. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี
2. ความเจริญก้าวหน้าของบุคคลและความเป็นอิสระ
3. ลักษณะงาน
4. โอกาสที่น่าสนใจและความร่วมมือในการทำงาน

#### 2.1.2.5 แนวคิดของ Delamotte and Takezawa

Delamotte and Takezawa (1984) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ประการ คือ

1. เป้าหมายที่เป็นแนวปฏิบัติ (Traditional Goals) เป็นเป้าหมายที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นด้วยวิธีการใหม่ เช่น เรื่องที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน การส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรตลอดจนผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม
2. การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน (Fair Treatment at Work) หมายถึง ความต้องการของบุคลากรที่ต้องการให้องค์การปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเป็นธรรม โดยเสมอภาคกัน ไม่ว่าจะเป็นแรงงานเพศหญิงหรือเพศชาย
3. อำนาจในการตัดสินใจ (Influence of Decisions) การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสร้างความสามัคคี และลดความแตกแยก
4. ความน่าท้าทายของงาน (Challenge of Work Content) งานที่ต้องมีความท้าทายให้คนงานเกิดความรู้สึกต้องการทำงานให้ประสบความสำเร็จให้ได้ เมื่อทำสำเร็จจะได้รับผลตอบแทนจากความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
5. ชีวิตการทำงาน (Work Life) หมายถึง การทำงานที่เป็นการพัฒนาชีวิตการทำงานของบุคคลตลอดช่วงอายุงาน โดยมีความสัมพันธ์กับชีวิตครอบครัวและสังคม กล่าวคือ ชีวิตการทำงาน ครอบครัว และสังคมจะต้องมีความสมดุลกัน

#### 2.1.2.6 แนวคิดของ Richard E. Walton

Richard E. Walton (1975) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ *Criteria for Quality of Working Life* โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้วยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาคและมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุลนั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ซึ่งนับเป็นสิ่งที่สำคัญประการหนึ่งให้ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

### 2.1.2.7 แนวคิดของ Huse and Cummings

Huse and Cummings (1985) ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลแบ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 8 มิติ ด้วยกันคือ

1. การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ (Adequate and Fair Compensation) คำถามที่ใช้ในการสำรวจจะเกี่ยวเนื่องกับฐานเงินเดือน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ การปรับอัตราเงินเดือน และค่าครองชีพที่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ

2. การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ด้วยการจัดหา ติดตั้ง และมีอุปกรณ์เครื่องมือที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และไม่มีสภาพที่ก่อให้เกิดอันตรายใด ๆ อีกทั้งยังต้องมีแผนระวังภัยที่ดีด้วย

3. การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน (Human Resource Development) มีการประเมินความสามารถของพนักงาน และจัดอบรมในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งในห้อง นอกห้อง ศึกษาดูงาน รวมถึงการชมเชยให้รางวัลเมื่อมีผลงานดี

4. การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน (Growth and Career Development) ด้วยการสร้าง โอกาสที่มองเห็นได้อย่างเป็นระบบ ทั้งการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน และตำแหน่งงานตลอดรวมถึงการโยกย้ายสลับตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่สอดคล้องกับศักยภาพและความสามารถของแต่ละคน ที่สำคัญต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

5. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร (Social Integration) การให้รู้จัก แบ่งปัน การจัดกิจกรรมร่วมกัน และการทำงานเป็นทีมทั้งที่อยู่ในสายงานเดียวกันหรือข้ามสายงานมีส่วนช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นทั้งสิ้น

6. การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม (Constitutionalism) มีระบบงาน วิธีปฏิบัติงาน และแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนได้ปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง อีกทั้งยังมีช่องทางร้องเรียน หรือ แสดงความคิดเห็นได้ตามสมควร

7. การมีภาวะอิสระจากงาน (Total Free Space) ให้ทุกคนได้มีเวลาส่วนตัวเพื่อความผ่อนคลายและมีเวลารอบครัวเพื่อมีชีวิตที่ดีพร้อม อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ทำประโยชน์กับ สังคมและชุมชน

8. ความภาคภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) ไม่อายใครที่จะบอกต่อ เพื่อนหรือคนภายนอกทั่วไปว่าทำงานที่ใด และท่านทำหน้าที่อยู่ส่วนไหนขององค์กร

ดังนั้นถ้าองค์กรใด ต้องการสร้างความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นในใจของพนักงานทุกคนแล้ว คุณภาพชีวิตที่ดีจะช่วยเพิ่มความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร ได้เป็นอย่างดี

### 2.1.3 สรุปตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ 2.1 ตารางสรุปตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผู้วิจัย	ตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
วเรศ ทายมันทรนันท์ : 2546	/	/	/	/	/				/			
บุษิตา หมั่นเดช : 2549	/		/	/	/				/	/	/	
ชนากานต์ พูลกสิกร : 2550	/	/	/	/	/	/	/			/		
สุธินี เคชะตา : 2551	/	/	/	/	/	/	/	/	/			
คำรงค์ ลาฟอย : 2552	/	/	/	/	/	/	/	/				
คมกฤต เมฆสกุล : 2553	/		/					/		/		/

ที่มา : ดัดแปลงจากข้อ 2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หมายเหตุ :

- คำตอบแทนที่เป็นธรรมชาติและเพียงพอ
- สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
- การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี
- การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน
- การส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน
- การตั้งอยู่บนกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม
- ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม
- ความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง
- การมีภาวะอิสระจากงาน
- ความภาคภูมิใจในองค์กร
- การประจักษ์ตน
- ลักษณะการบริหาร

จากตารางที่ 2.1 ผู้วิจัยได้ทำการสรุปตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตที่มีผู้วิจัยท่านอื่นเคยทำไว้ โดยได้คัดเลือกตัวแปรด้านที่มีผู้ทำไว้หลายท่านมาทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ 6 ด้าน ได้แก่ คำตอบแทนที่เป็นธรรมชาติและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน การส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน และการมีภาวะอิสระจากงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

### 2.2.1 นิยามและความหมายของความผูกพันองค์กร

David (1994) ได้ให้ความหมายว่าเป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยจะแสดงออกมา 3 ลักษณะ ได้แก่

1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และมียอมรับในค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อสนับสนุนองค์กรอย่างเต็มความสามารถ
3. มีความต้องการอย่างมากที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านที่อธิบายเรื่องความผูกพันในองค์กรในด้านทัศนคติหรือความรู้สึกผูกพันที่บุคคลมีต่อองค์กร ความรู้สึกที่ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความเข้าใจเข้าร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร

Bernethal (2007) ให้คำนิยามของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร ว่า พนักงานมีความรู้สึกผูกพันเมื่อค้นพบว่าตนเองมีความหมายและมีแรงจูงใจจากงานของตนเอง เมื่อได้รับการสนับสนุนจากการปฏิสัมพันธ์ร่วมกับคนอื่นในเชิงบวก และได้ทำงานในสิ่งแวดล้อมของงานที่มีประสิทธิภาพ

Institute for Employment Studies หรือ IES (2007) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นทัศนคติเชิงบวกของพนักงานต่อองค์กรและต่อคุณค่าขององค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะตระหนักต่อบริบททางธุรกิจ และทำงานกับเพื่อนร่วมงานเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร องค์กรต้องทำการพัฒนาและให้การอบรม เพื่อสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้น

Corporate Leadership Council (2004) กล่าวว่า ความผูกพันขององค์กร หมายถึง ผลรวมที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานผูกพันต่อบางสิ่งบางอย่างหรือบางคนในองค์กรซึ่งผลของการแสดงออกว่ามีความผูกพันกับองค์กรเพียงใด คือ การที่พนักงานทำงานหนักและอยู่กับองค์กรยาวนาน

Mowday (1982) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนา และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น (สำนักบริการข้อมูลและสารสนเทศ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2555)

นภาพิณ โหมาศวิน (2533) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร คือการมีเป้าหมายสอดคล้องกับองค์กร ความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างความต้องการของกลุ่มกับความต้องการของตัวเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกศรี ศิริเสถียร (2543) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคล ความเชื่ออย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กรไม่ละทิ้งองค์กร วัตถุประสงค์จากการใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อความสำเร็จของบริษัท ความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ความจงรักภักดีต่อบริษัท ความห่วงใยต่อความอยู่รอดของบริษัท ความสอดคล้องกันเป้าหมาย ค่านิยมของบุคคลและบริษัท ความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกภาพกับบริษัท

กล่าวโดยสรุป ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งจะเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาทางพฤติกรรม คือ มีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานและมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรตลอดไป ซึ่งจะกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์กรซึ่งบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

## 2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันองค์กร

### 2.2.2.1 แนวคิดและทฤษฎีของ Steers and Porter

Steers and Porter (1991) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรหมายถึงการยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมที่สอดคล้องกันไปแนวทางเดียวกันกับองค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึงความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรไม่คิด หรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

พนักงานที่ผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ จะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ และมีแนวโน้มที่จะถอยห่างจากองค์กร จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานสูง ซึ่ง Newstorm and Davis (1983) ได้เสนอตารางผลของความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่าง ๆ ดังตารางที่ 2.2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.2 ความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่าง ๆ

ระดับความผูกพัน	ผลของความผูกพันต่อองค์กร	
	ด้านบวก	ด้านลบ
ระดับต่ำ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การลาออกลดน้อยลง</li> <li>- ความเสียหายในการปฏิบัติงานน้อยลง</li> <li>- คุณธรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การลาออก การขาดงานเพิ่มขึ้น</li> <li>- ขาดความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิก</li> <li>- ผลผลิตของงานมีปริมาณต่ำ</li> <li>- ขาดความจงรักภักดีต่อองค์กร</li> </ul>
ระดับกลาง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรคงความเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้น</li> <li>- ยับยั้งความตั้งใจที่จะออกจากองค์กร</li> <li>- มีความพอใจในงานเพิ่มขึ้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคคลจำกัดบทบาทของตนเอง</li> <li>- บุคคลจะประเมิณระหว่างความต้องการขององค์กรกับความต้องการที่จะไม่ทำงาน</li> <li>- ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง</li> </ul>
ระดับสูง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีความรู้สึกว่างานมีความปลอดภัยและมั่นใจในงาน</li> <li>- บุคลากรยอมรับในเป้าหมายขององค์กรที่จะเพิ่มผลผลิต</li> <li>- มีการแข่งขันในการปฏิบัติหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น</li> <li>- วัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุเป้าหมาย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- องค์กรไม่สามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรได้</li> <li>- บุคลากรขาดความยืดหยุ่น ขาดการปรับตัวและขาดความคิดสร้างสรรค์</li> <li>- บุคลากรไม่พึงพอใจในสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน</li> <li>- บุคลากรจะทำผิดกฎระเบียบและมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับองค์กร</li> </ul>

ที่มา : Newstorm, W.J.,and Davis K.(1983)

#### 2.2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีของ Allen and Meyer (1990)

Allen and Meyer (1990) ได้สรุปแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรว่าสามารถแบ่งออกเป็น 3 พวก คือ

1. แนวคิดด้านทัศนคติ เป็นแนวความคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษาเรื่องนี้มากกว่าแบบอื่น กลุ่มผู้สนับสนุนแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้นำในการศึกษาความผูกพัน

2. แนวความคิดด้านพฤติกรรม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะมีการแสดงออกในรูปเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของพฤติกรรมต่อเนื่องหรือสม่ำเสมอในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้าย เปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่อองค์กรและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์กรไปอย่างถาวรแล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและอาจจัดได้ว่าเป็นพื้นฐานของแนวความคิดนี้คือ ทฤษฎีที่เรียกว่า Side-bet Theory ของ Becker ซึ่งสาระสำคัญของทฤษฎีนี้สรุปได้ว่าการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบว่าถ้าลาออกจากองค์กรไปแล้วจะสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลที่รู้สึกว่เมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรก็จะต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำ ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อองค์กรปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

### 2.2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีของ Buchanan

Buchanan (1974) มีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นผู้มีส่วนในการเสริมสร้างสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขล่องหน้าสำหรับองค์กรทางสังคมที่ประสบผลสำเร็จ นอกจากนั้นความผูกพันของผู้จัดการต่อองค์กรเป็นส่วนสำคัญต่อการอยู่รอด และควมมีประสิทธิภาพขององค์กร เพราะความรับผิดชอบ และการอุทิศตน เพื่อเกื้อกูลให้องค์กรอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติต่อไปได้ โดยได้ให้นิยามความผูกพันขององค์กร หมายถึง

1. การระบุดตนเองเข้ากับองค์กร ด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติและยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยถือเสมือนเป็นของตน
2. การเข้ามามีส่วนเกี่ยวพันในองค์กร โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร รู้สึกผูกพันต่อองค์กร

จากแนวคิดที่หลากหลายดังกล่าวได้รับความสนใจเพิ่มขึ้น นักบริหารและนักวิเคราะห์องค์กรจึงพยายามหาวิธีการที่จะบำรุงรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรและเพิ่มพูนผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ความผูกพันของพนักงานมีความสำคัญด้วยเหตุผลหลายประการ

เอ็กสตรีนเป็นเอ็กสตรีนที่สงวนสิทธิ์ในการเขียนเนื้อหาให้เท่านั้น เมื่อผู้ดูแลเห็นประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กล่าวโดยสรุป ความผูกพันต่อองค์กร เป็นคุณลักษณะภายในของพนักงาน โดยมีความเชื่อว่าการที่พนักงานจะทำงานได้ดี อยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน และสร้างสรรค์ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถก็ต่อเมื่อพนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อตนเอง โดยความรู้สึคนั้นจะยั่งยืนหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าองค์กรตระหนักและให้ความสำคัญต่อคุณค่าของพนักงานเพียงใด เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงบทบาท ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมหรือไม่ เพื่อที่ว่าในท้ายที่สุดทั้งพนักงานและองค์กรต่างก็ประสบความสำเร็จในเป้าหมายของตน

### 2.2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กรในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราการเข้าออก การลาออก และการเปลี่ยนงาน ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีแนวคิดที่ครอบคลุมมากกว่า กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรสามารถสะท้อนถึงความรู้สึกรวมของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะที่ยาวนานกว่าความพึงพอใจ
2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญอย่างหนึ่งในการทำนายแรงจูงใจในการเข้างานของพนักงาน และเป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกรวมในความเป็นเจ้าของร่วมภายในองค์กร
3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากเมื่อพนักงานเกิดความผูกพันกับงานย่อมทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรส่งผลให้องค์กรสามารถที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้
4. ความผูกพันต่อองค์กรที่มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

ภรณ์ กิรีติบุตร (อ้างใน วรนุช ทองไพบูลย์, 2543) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรการมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กรทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

Buchanan (1974) ซึ่งให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า – ออกจากงานของสมาชิกในองค์กร ได้ดีกว่าตัวแปร “ความพึงพอใจในงาน” เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของสมาชิกองค์กร โดยส่วนรวมขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลต่องานหรือเฉพาะแง่ใดแง่หนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของพนักงานเท่านั้น และความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันที่สถานที่ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน แต่เหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน แต่เหตุการณ์นั้นอาจไม่กระทบต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยรวมก็ได้ จึงกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในงานมีเสถียรภาพน้อยกว่าความผูกพันต่อองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง

3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้อง กับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและงานบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำ งานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวจะมีผลให้การปฏิบัติอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

5. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนเองมากนั่นเอง

6. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร (ซัลวานา สะซานี. 2550)

#### 2.2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Mowday , Porter , and Steer (1982) (อ้างใน วรณี ชัยเฉลิมพงษ์และนุศราพร เกษสมบูรณ์. 2550) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้น และอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการผูกพันต่อองค์กรมี 3 ประการ คือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและโอกาสในการทำงาน เมื่ออยู่ในระดับดีเกินกว่าระดับอื่น การดำเนินงานที่ดีกว่าคนอื่น ๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีอยู่ 4 ปัจจัย ซึ่งแต่ละปัจจัยต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ดังนี้คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic) ได้แก่ อายุ การศึกษา เพศ บุคลิกภาพ
2. บทบาท (Role-Related Characteristic) ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาทความคลุมเครือในบทบาท ความท้าทายในงาน
3. โครงสร้างองค์การ (Structural Characteristic) ได้แก่ ขนาดขององค์การ การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ
4. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experience) ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์การรูปแบบบริหารงานของผู้บริหาร

ความผูกพันต่อองค์กรจะมีอิทธิพลต่อความพยายามในการปฏิบัติงานประสิทธิผลของงาน การขาดงาน ความเฉื่อยชา และการเปลี่ยนงานในที่สุด

Baron (อ้างใน วรนุช ทองไพบูลย์.2543) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กร ซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า นั่นคือ เป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
2. เกิดจากโอกาสในการทำงานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่และมีทางเลือกที่จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งงานในระดับสูง ๆ และคนที่มีความพึงพอใจในการผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเองพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงาน จะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

Steer and Porter (1983) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสามารถจัดเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ 4 กลุ่ม ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรและการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. ลักษณะของงานหรือบทบาทที่เกี่ยวข้องในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีการศึกษาพบว่างานที่เพิ่มคุณค่าจะเพิ่มความผูกพันบทบาทที่ชัดเจน และความสอดคล้องของบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความสัมพันธ์ต่อองค์กร

3. การออกแบบขององค์กร โครงสร้างที่หลากหลายอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร พบว่าระดับของความเป็นทางการ ความมั่นใจในหน้าที่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีกรรมสิทธิ์ในการควบคุมตนเองของพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4. ลักษณะและคุณภาพของประสบการณ์ในงานที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร เช่น พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร พนักงานรู้สึกว่างค์กรไว้วางใจที่จะดูแลความสนใจของพนักงาน ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรและการที่ความคาดหวังของพนักงานสอดคล้องงาน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

Cherrington (1994) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากปัจจัยดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมากและอายุในองค์กรนาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในมากจะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ตลอดจนผู้ที่มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะของงาน ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความสำคัญ การได้มีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงและหากมีความขัดแย้งในบทบาทและสับสนในงานจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง

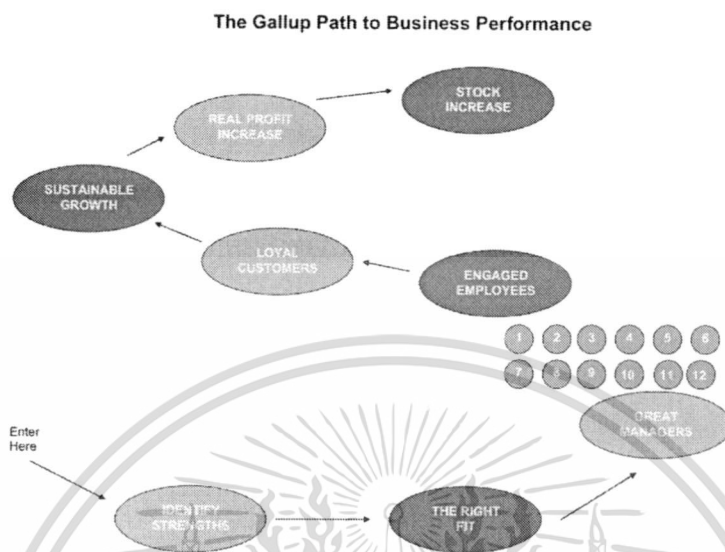
3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ องค์กรที่มีการกระจายอำนาจ การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

4. ลักษณะประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน การคาดหวังที่ได้รับ การตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้

The Gallup Organization สถาบันวิจัยและองค์กรที่ปรึกษาได้ศึกษาถึงลักษณะของมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 1953 โดย Dr.George Gallup ได้ค้นพบแนวคิดที่ชื่อว่า The Gallup Parth ซึ่งเป็นกรอบในการขับเคลื่อนเครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งมุ่งเน้นที่จะช่วยให้บริษัทมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องทั้งในด้าน รายได้ กำไร ที่เกิดจากการสร้าง ความผูกพันของลูกค้า (Customer Engagement) และความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) โดยงานวิจัยและการคิดค้นของ Gallup ทำให้ค้นพบแนวทางที่องค์กรจะประสบความสำเร็จ ด้วยการสร้างความผูกพันต่อลูกค้า และพนักงานก็จะต้องมีความผูกพันต่อองค์กร

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเด็นสำคัญของโมเดลนี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานทุกระดับในองค์กรมีส่วนสำคัญในการเพิ่มยอดขายและกำไรให้กับองค์กร (Brandage. 2548)



ภาพที่ 2.1 Gallup Path to Business Performance

ที่มา : [www.gallup.com](http://www.gallup.com)

จากภาพที่ 2.1 แสดงให้เห็นว่าองค์กรจะต้องกำหนดขีดความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ที่ดีที่สุดในทุกๆ ตำแหน่งงาน เพื่อคัดเลือกพนักงานที่มีความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น ๆ อีกทั้งผู้จัดการที่ดีจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ดีที่สุด ต้องรู้จักจูงใจและรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้ เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพัน ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันนั้นจะช่วยเพิ่มและรักษาลูกค้าที่สร้างกำไรให้แก่องค์กรได้ตลอดจนเพิ่มความจงรักภักดีของลูกค้า ส่งผลให้องค์กรเกิดการเติบโตของยอดขายและผลกำไรอย่างยั่งยืน จนเพิ่มมูลค่าหุ้นขององค์กรได้ (มนัส ธาราวุชรศาสตร์. 2551)

นอกจากนี้ Gallup Organization ยังได้ทำการศึกษาถึงพฤติกรรมและธรรมชาติของมนุษย์ โดยจากการสำรวจพนักงานจำนวน 1.98 ล้านคน จากองค์กรทั้งหมด 36 แห่งที่อยู่ใน 21 อุตสาหกรรมของ 28 ประเทศ เพื่อค้นหาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน โดยดูจากผลผลิต ปริมาณการผลิต ยอดขาย อัตราการลาออก อัตราการเกิดอุบัติเหตุ กำไรต่อหน่วยการผลิต เป็นต้น จากการสำรวจทำให้ Gallup ค้นพบคำถาม 12 ประการ (Q12) ที่สามารถวัดความผูกพันของพนักงานได้ ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างคำถามที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานทั้ง 12 ประการกับอัตราการลาออก (Turnover), การรักษาพนักงาน (Retention), บัญชีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า (Customer Metric), ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety), ผลผลิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(Productivity), และความสามารถในการสร้างผลกำไร (Profitability) ซึ่งจะส่งผลต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร

### ตารางที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างลำดับขั้นความผูกพันต่อองค์กรกับคำถาม 12 ประการ

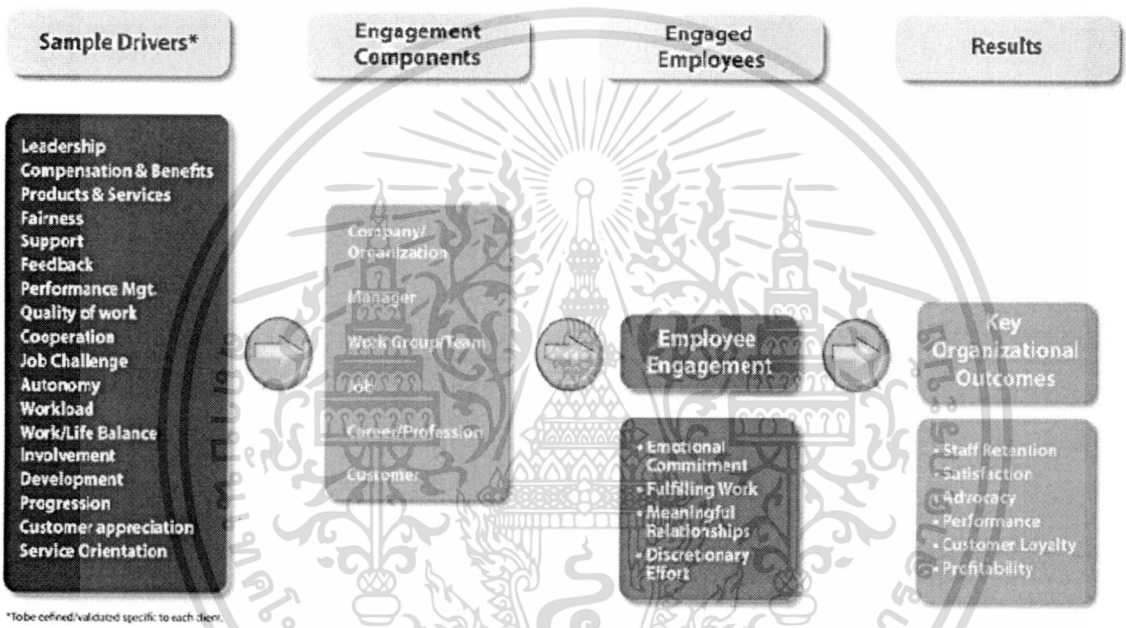
ลำดับขั้นความผูกพัน	คำถาม 12 ประการของ Gallup Organization
ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic Need)	1. ฉันทราบว่าถูกคาดหวังอะไรบ้างในที่ทำงาน (I know what's expected of me at work) 2. ฉันมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสม (I have materials and equipment to do work right)
ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร (Management Support)	3. ณ ที่ทำงาน ฉันมีโอกาสได้ทำในสิ่งที่ฉันทำได้ดีที่สุดทุกวัน (At work, I have opportunity to do what I do best everyday) 4. ในช่วงเจ็ดวันที่ผ่านมา ฉันได้รับการยกย่องหรือชมเชยในงานที่ออกมาดี (In the last seven days, I have received recognition or praise for doing good work) 5. ฉันมีหัวหน้าหรือคนที่ทำงานคอยดูแลเอาใจใส่ฉัน (My supervisors, or someone at work, seem to care about me as a person) 6. มีบางคนในที่ทำงานที่คอยสนับสนุนฉันให้ได้รับการพัฒนา (There is someone at work who encourage development)
ด้านสัมพันธ์ภาพ (Relatedness)	7. ในที่ทำงานความคิดเห็นของฉันได้รับการยอมรับ (At work my opinion seem to count) 8. พันธกิจหรือจุดมุ่งหมายขององค์กรทำให้ฉันรู้สึกว่าการงานของฉันนั้นสำคัญ (The mission or purpose of company make me feel my job is important) 9. เพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องของฉันทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานมีคุณภาพ (My associates or fellow employees are committed to doing quality work) 10. ฉันมีเพื่อนที่ดีที่สุดในที่ทำงาน (I have a best friend at work)
ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth)	11. ในช่วงหกเดือนที่ผ่านมา มีคนในที่ทำงานพูดถึงความก้าวหน้าในงานของฉัน (In the last six months, someone at work has talks to me about my progress) 12. เมื่อปีที่ผ่านไป ฉันได้มีโอกาสที่เรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน (This last years, I have had opportunities to learn and grow at work)

ที่มา : ดัดแปลงจาก Employee Engagement ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

(สุรัสวดี สุวรรณเวช) [www.hrchonburi.or.th](http://www.hrchonburi.or.th)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Burke (2003) บริษัทที่ปรึภษางานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้ทำการวิจัยในเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยในการวิจัยได้มีการกล่าวถึงส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงาน (Engagement Components) โดยแนวคิดที่ชื่อว่า Employee Engagement Model ซึ่งแสดงให้เห็นถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นส่วนประกอบของการเกิดความผูกพันของพนักงาน โดยประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ 6 ปัจจัย ได้แก่ องค์กร (Company), ผู้จัดการ (Manager), กลุ่มงาน (Work Group , งาน (The Job), สายอาชีพ (Career/Profession) และลูกค้า (Customer)



\*To be defined/validated specific to each client.

ภาพที่ 2.2 Employee Engagement Model

ที่มา : <http://www.burke.com>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.2.5 สรุปตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กรที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ 2.4 ตารางสรุปตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัย	ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
วเรศ ทายมันทรินทร์ : 2546	/			/		/									
บุษิตา หมั่นเดช : 2549	/			/	/										
ชนากานต์ พูลกลสิกร : 2550	/			/		/									
ชานนท์ ปวงละคร : 2551										/	/				/
ศุภินี เคชะตา : 2551	/	/		/	/		/	/	/		/				
ดำรง ลาฟอย : 2552	/			/		/									
คมกฤต เมฆสกุล : 2553											/	/	/		
สุนันทา เอมหยว : 2555		/	/				/								

ที่มา : ดัดแปลงจากข้อ 2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หมายเหตุ :

1. ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร
2. ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร
3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร
4. ด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
5. ด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติหน้าที่
6. ด้านการดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร
7. ด้านการนึกถึงบริษัทในทางที่ดี
8. ด้านความพึงพอใจในงาน
9. ด้านการปกป้องชื่อเสียงบริษัทและภาพลักษณ์
10. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
11. ด้านปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล
12. ด้านการตระหนักถึงอนาคตต่อองค์กร
13. ด้านการลงทุน
14. ด้านอารมณ์
15. ด้านภาวะผู้นำ

จากตารางที่ 2.4 ผู้วิจัยได้ทำการสรุปตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กรที่มีผู้วิจัยท่านอื่นเคยทำไว้ โดยได้คัดเลือกตัวแปรด้านที่มีผู้ทำไว้หลายท่านมาทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กรของสมาชิก

## 2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับโรงงานญี่ปุ่นที่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครและแนวคิด องค์การญี่ปุ่น

### 2.3.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับโรงงานญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

ประเทศไทยและประเทศญี่ปุ่นมีการแลกเปลี่ยนในระดับต่าง ๆ ทั้งในระดับเอกชน องค์การของรัฐบาล และหน่วยปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ อาทิเช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านการลงทุน ด้านการพาณิชย์

**ด้านเศรษฐกิจ** สัดส่วนการค้าระหว่างประเทศ มีสัดส่วนการส่งออกร้อยละ 12.0 และนำเข้าร้อยละ 20.50 การลงทุนโดยตรงจากญี่ปุ่น (พ.ศ. 2550) ที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนแห่งประเทศไทย (BOI) คิดเป็นประมาณร้อยละ 49.49 ของมูลค่าการลงทุนทั้งหมดจากต่างประเทศ

**ด้านการพาณิชย์** ประเทศไทยนำเข้าสินค้าจากประเทศญี่ปุ่นมากเป็นอันดับ 1 ขณะที่ การส่งออกของไทยไปยังประเทศญี่ปุ่น มีปริมาณสูงเป็นอันดับ 2 รองจากการส่งออกไปยังสหรัฐอเมริกา ในอีกด้านหนึ่ง เมื่อมองจากทางฝ่ายญี่ปุ่น การส่งออกและนำเข้าต่อไทย มีสัดส่วน ดังนี้ คือ ส่งออกร้อยละ 3.60 (ส่งออกมาประเทศไทยเป็นอันดับที่ 6) นำเข้าร้อยละ 2.90 (นำเข้าจากประเทศไทยเป็นอันดับที่ 10 พ.ศ.2550) โดยโครงสร้างแล้วญี่ปุ่นส่งออก เครื่องจักร อุปกรณ์โลหะ และผลิตภัณฑ์จากโลหะ เคมีภัณฑ์ให้ไทย (โดย 3 รายการที่กล่าวมาคิดเป็นประมาณร้อยละ 90 ของการส่งออกทั้งหมด) เดิมทีสินค้าที่นำเข้าจากไทยจะเป็นอาหารและวัตถุดิบ แต่ระยะหลังการนำเข้าสินค้าจำพวกเครื่องจักร อุปกรณ์ เพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด (สถานเอกอัครราชทูตญี่ปุ่นประจำประเทศไทย. 2550)

ปัจจุบันนี้นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ประกอบด้วย โรงงานอุตสาหกรรม 514 โรงงาน (นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร. 2555) มีชาวญี่ปุ่นเข้ามาลงทุนเป็นอันดับ 1 คิดเป็นสัดส่วน 60.46% ของโรงงานทั้งหมด คิดเป็นสัดส่วนได้กว่า 300 โรงงาน

### 2.3.2 วัฒนธรรมในการทำงานของชาวญี่ปุ่น

1. ชาวญี่ปุ่นนั้นเมื่อถึงเวลาทำงาน จะเน้นการทำงานเป็นกลุ่ม ในสังคมญี่ปุ่นแต่ละคนจะมีเอกลักษณ์จากการเข้าร่วมกลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มครอบครัว โรงเรียนและบริษัท ชาวญี่ปุ่นจะใช้มาตรการประณีตระนอม ในการแก้ไขปัญหา

2. การเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน และการรักษาความสัมพันธ์ระดับชั้นถือเป็นสิ่งที่ชาวญี่ปุ่นตระหนักถึง

3. ด้านความสัมพันธ์ตามระดับชั้น สัมพันธภาพระหว่างผู้ซื้อและผู้ขายเป็นความสัมพันธ์ประเภทหนึ่ง ซึ่งถือว่าเป็นวัฒนธรรมในการดำเนินธุรกิจของญี่ปุ่น นอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์ระหว่างสายการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีอายุงานมากกว่า

4. ระบบอาวุโส ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในการเจรจาทางธุรกิจขององค์การญี่ปุ่น (คู่มือวัฒนธรรมญี่ปุ่น สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. 2552)

### 2.3.3 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การญี่ปุ่น ของ Ouchi (The Ouchi Framework)

ได้มีนักวิชาการหลายคนที่ยพยายามพัฒนาตัวแบบ (Model) ขึ้นมาเพื่อใช้ในการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มบุคคลที่อยู่ในองค์กรนั้น หนึ่งในนักวิจัยที่มีผลงานชัดเจนได้แก่ William G. Ouchi โดย Ouchi ได้ทำการศึกษาถึงความแตกต่างระหว่างบริษัทอเมริกันและบริษัทญี่ปุ่น ซึ่งทำการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของบริษัท 3 แบบ ได้แก่ แบบแรกเป็นลักษณะบริษัทแบบอเมริกันรุ่นใหม่ (American Firms หรือ Type A Firms) แบบที่สองได้แก่ลักษณะบริษัทที่บริหารแบบญี่ปุ่น (Japanese Firms หรือ Type J Firms) และแบบที่สามเรียกว่า บริษัทอเมริกันรุ่นเก่าแบบ Z (U.S. Type Z Firms) ในการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรขององค์กรทั้ง 3 แบบดังกล่าว โออูชิใช้เกณฑ์ในการเปรียบเทียบ 7 ประเด็นสำคัญ ดังสรุปในตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5 ค่านิยมเชิงวัฒนธรรมขององค์กรระหว่างองค์การญี่ปุ่นและองค์การอเมริกัน

ประเด็นค่านิยมเชิงวัฒนธรรมองค์กร	Type J Companies	Type Z Companies	Type A Companies
1. ความผูกพันต่อพนักงาน	จ้างงานตลอดชีวิต	จ้างงานระยะยาว	จ้างงานระยะสั้น
2. การประเมินงาน	ช้าและเชิงคุณภาพ	ช้าและเชิงคุณภาพ	เร็วและเชิงปริมาณ
3. เส้นทางอาชีพ	กว้างมาก	ปานกลาง	แคบเฉพาะด้าน
4. การควบคุม	ไม่ชัดเจนและไม่เป็นทางการ	ไม่ชัดเจนและไม่เป็นทางการ	ชัดเจนและเป็นทางการ
5. การตัดสินใจ	โดยกลุ่มและฉันทานุมัติเสียงส่วนใหญ่	โดยกลุ่มและฉันทานุมัติเสียงส่วนใหญ่	โดยบุคคล
6. ความรับผิดชอบ	โดยกลุ่มร่วมกัน	โดยบุคคล	โดยบุคคล
7. การดูแลพนักงาน	ครอบคลุมกว้างทุกด้าน	ครอบคลุมกว้างทุกด้าน	ครอบคลุมเฉพาะบางด้าน

ที่มา : อังอิง ธิตติยา ศิริวัฒนาวิรัชกุล (2554)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 2.3.3.1 ความผูกพันต่อพนักงาน (Commitment to Employees)

ผลวิจัยของไออูชิพบว่าบริษัทแบบญี่ปุ่น (Type J) และบริษัทแบบ Type Z ของสหรัฐ มีวัฒนธรรมองค์การของบริษัทเหมือนกันในประเด็นนี้ กล่าวคือ มีค่านิยมของการรักษาพนักงานให้อยู่กับบริษัทนาน ๆ การปลดพนักงานออกจึงเป็นทางเลือกสุดท้ายของบริษัทเมื่อไม่มีหนทางหลีกเลี่ยง ในญี่ปุ่นบริษัทต่าง ๆ จะมีค่านิยมรักษาพนักงานไว้ตลอดไปด้วยการจ้างระยะยาวตลอดชีวิตงาน พนักงานจึงรู้สึกมั่นใจกว่าตนเองจะไม่ถูกไล่ออกจากงาน ส่วนที่สหรัฐอเมริกา บริษัทที่มีคุณลักษณะแบบ Type Z พนักงานและผู้บริหารจะได้รับสัญญาจ้างระยะยาว (Long-term Employment) แต่ยังสามารถให้ออกจากงานได้ถ้าปรากฏว่ามีผลการปฏิบัติงานไม่เป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา

ไออูชิยังพบว่าบริษัทอเมริกันส่วนใหญ่ที่ยังเป็นแบบใหม่ หรือ Type A นั้น มีวัฒนธรรมข้อนี้แตกต่างกับบริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกันแบบ Type Z โดยสิ้นเชิง กล่าวคือจะมีสัญญาจ้างพนักงานและผู้บริหารบริษัทเพียงระยะสั้น ๆ (Short-term Employment) และเมื่อไรก็ตามที่ผลประกอบการของบริษัทตกต่ำลง พนักงานเหล่านี้ก็จะถูกเลิกจ้างหรือไม่ต่ออายุสัญญาจ้างงานต่อไป

### 2.3.3.2 ผลการวิจัยด้านต่าง ๆ ของไออูชิ

#### 1. การประเมินผล (Evaluation)

ผลการวิจัยของ ไออูชิพบว่า ทั้งบริษัทแบบญี่ปุ่น (Type J) และบริษัทอเมริกันแบบ Type Z จะมีวิธีประเมินผลพนักงานและผู้บริหารตามระยะที่เหมาะสม โดยยึดผลงานที่เกิดขึ้นในระยะยาวเป็นสำคัญ ซึ่งอาจเป็นเวลาถึง 10 ปี ใช้วิธีประเมินทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณต่อผลงานที่เกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้ การสนับสนุนความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานจึงค่อนข้างช้า โดยการแต่งตั้งบุคคลสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้นจะต้องผ่านการสัมภาษณ์และการเห็นชอบจากบุคคลจำนวนมากที่เป็นผู้ประเมินพนักงานดังกล่าว

ส่วนในบริษัทอเมริกันส่วนใหญ่ที่เป็นแบบ Type A นั้นมีค่านิยมในการประเมินพนักงานโดยดำเนินการในระยะสั้น และวัดที่ปริมาณของผลงานเป็นสำคัญ การมีค่านิยมเช่นนี้ส่งผลให้บรรดาพนักงานและผู้บริหารมีความรู้สึกผูกพันกับบริษัทในระยะสั้น ขาดความภักดีต่อองค์การ และเตรียมพร้อมที่ต้องจากไปตลอดเวลา

#### 2. เส้นทางของอาชีพ (Career Path)

ไออูชิพบว่า บริษัทญี่ปุ่นแบบ Type J และบริษัทอเมริกันแบบ Type Z ให้โอกาสพนักงานได้โยกย้ายตำแหน่งงานได้หลากหลายหน้าที่ กล่าวคือ ในบริษัทญี่ปุ่น พนักงานได้รับประสบการณ์จากการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงานในแวนอนราว 6-7 ครั้งตลอดระยะเวลาที่อยู่ในเส้นทางอาชีพของตน ส่วนบริษัทอเมริกันแบบ Type Z จะแตกต่างไปเพียงเล็กน้อย

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อย่างไรก็ตาม สำหรับบริษัทอเมริกันแบบใหม่ Type A แล้วมีโอกาสได้เปลี่ยนแปลงตำแหน่งไปสู่หน้าที่อื่นได้เพียง 1-2 ครั้งตลอดช่วงอายุงาน โดยโออุชิอธิบายเหตุผลในกรณีนี้ว่า เป็นเพราะบริษัทอเมริกันแบบเดิมค่อนข้างเน้นความชำนาญเฉพาะด้านของพนักงาน

### 3. การควบคุม (Control)

องค์กรทั้งหลายจำเป็นต้องมีการควบคุมไม่ระดับใดก็ระดับหนึ่ง มิฉะนั้นแล้วจะเกิดปัญหาการประสานงานขึ้น จึงไม่น่าแปลกใจที่ทั้งบริษัทในอเมริกาและญี่ปุ่นต่างสร้างวัฒนธรรมการควบคุม โดยมีวิธีการควบคุมที่เหมาะสมกับองค์กรของตนขึ้น

บริษัทญี่ปุ่นส่วนใหญ่ รวมทั้งบริษัทอเมริกันแบบ Type Z ใช้วิธีการควบคุมแบบที่ไม่เป็นทางการและใช้กลไกที่มองเห็นไม่ชัดเจน นักกลไกที่มีประสิทธิภาพอย่างหนึ่งของบริษัทญี่ปุ่นก็คือใช้วัฒนธรรมองค์กร โดยคาดหมายว่า ผู้บริหารควรเรียนรู้กลไกดังกล่าวจากวัฒนธรรมการปฏิบัติในบริษัทของตน เช่น ใช้วิธีสื่อสารให้พนักงานได้ทราบประเด็นสำคัญที่เป็นความคาดหวังผลงานจากผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปที่มีต่อพนักงานเหล่านั้น เป็นต้น

ตรงกันข้ามในบริษัทอเมริกันแบบ Type A จะมีขั้นตอนการควบคุมที่ชัดเจน โดยระบุเป็นคู่มือการปฏิบัติงาน กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ผู้มีอำนาจสั่งการ- บังคับบัญชา มีขั้นตอนต่าง ๆ ที่พนักงานจะต้องดำเนินตามอย่างเคร่งครัด เป็นต้น

### 4. การตัดสินใจ (Decision-making)

ในบริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกันแบบ Type Z มีค่านิยมที่ปฏิบัติในประเด็นนี้คือ การตัดสินใจใด ๆ กระทำโดยองค์คณะบุคคลในลักษณะกลุ่มหรือกรรมการ ซึ่งทุกคนต่างได้รับข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจอย่างครบถ้วน และยึดมติแบบฉันทานุมัติ (Consensus) ของกรรมการส่วนใหญ่เป็นข้อยุติ ซึ่งตรงกันข้ามในกรณีบริษัทอเมริกันแบบ Type A การตัดสินใจจะมาจากบุคคลเดียวคือหัวหน้า เมื่อพิจารณาว่าเหมาะสม ผู้บริหารระดับรองและพนักงานทั้งหลายไม่อยู่ในฐานะผู้มีส่วนตัดสินใจหรือให้ข้อมูลสารสนเทศใด ๆ ที่เกี่ยวกับประเด็นตัดสินใจนั้นหากไม่ถูกร้องขอ

### 5. ความรับผิดชอบ (Responsibility)

ความรับผิดชอบ เป็นค่านิยมประเด็นเดียวที่บริษัทญี่ปุ่นแตกต่างกับบริษัทอเมริกันแบบ Type Z อย่างตรงกันข้ามทีเดียว กล่าวคือ ในญี่ปุ่นมีค่านิยมที่เป็นวัฒนธรรมที่เข้มแข็งว่า เมื่อการตัดสินใจในบริษัทดำเนินการ โดยกลุ่ม ดังนั้นกลุ่มจึงต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น ร่วมกันการตัดสินใจกับความรับผิดชอบจึงเป็นของคู่กัน ในบริษัทแบบญี่ปุ่น ส่วนบริษัทอเมริกันแบบ Type Z ถือว่าหัวหน้าเพียงผู้เดียวที่ต้องรับผิดชอบต่อผลงาน ซึ่งโออุชิอธิบายว่าด้วยเหตุที่บริษัทอเมริกันแบบ Type Z ยึดหลักการประเมินผลงานซึ่งเป็นระยะยาวและเน้นเชิงคุณภาพ ดังนั้นในช่วงแรกที่หัวหน้าให้กลุ่มร่วมตัดสินใจนั้น ย่อมยังไม่สามารถเห็นผลงานที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจของกลุ่มนั้น ต่อมาหัวหน้ามีโอกาสแนะนำพนักงานอีกหลายกลุ่มจนให้ผลงานดีขึ้น จาก

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานที่ตัดสินใจโดยกลุ่มแรก กรณีเช่นนี้เชื่อว่า น่าจะมาจากฝีมือของหัวหน้าในการดึงศักยภาพสูงสุดของกลุ่มออกมาทำให้งานมีผลดี หัวหน้าจึงมีส่วนเป็นผู้รับผิดชอบต่อความสำเร็จนี้ ตรงข้ามหากผลงานของกลุ่มที่หัวหน้ามอบหมายเกิดล้มเหลว หัวหน้าย่อมต้องรับผิดชอบเช่นกัน องค์การอเมริกันแบบ Type A ตลอดจนสังคมอเมริกันโดยรวมยังยึดค่านิยมเป็นวัฒนธรรมองค์การให้ผู้นำหรือหัวหน้าจะต้องแสดงความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นเพียงผู้เดียว วัฒนธรรมเช่นนี้ฝังลึกอยู่ในสังคมอเมริกัน

## 6. การดูแลพนักงาน (Concern for People)

โออูชิพบว่า ในบริษัทแบบญี่ปุ่น Type J และบริษัทอเมริกันแบบ Type Z นั้น มีค่านิยมเชิงวัฒนธรรมด้านการดูแลพนักงานสูง กล่าวคือ ให้การเอาใจใส่เอื้ออาทรแทบทุกด้านในชีวิตของพนักงาน มองพนักงานในลักษณะเป็นองค์รวม (Holistic) คือ ไม่มองเพียงแค่การเป็นพนักงาน แต่จะดูแลถึงชีวิตครอบครัวของพนักงาน งานอดิเรก ความเชื่อ หรือการนับถือศาสนา ความหวัง ความวิตกกังวล และแรงบันดาลใจของพนักงานด้วย

ส่วนบริษัทอเมริกันแบบ Type A จะสนใจพนักงานเฉพาะที่อยู่ในกรอบของที่ทำงานเท่านั้น ผู้นำที่มีวัฒนธรรมมุ่งคนสูง (High Concern for People) จะสามารถรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์การได้ดีกว่าผู้นำที่มุ่งงานสูง (High Concern for Task)

## 7. ทฤษฎี Z และผลงาน (Theory Z and Performance)

โออูชิสรุปผลงานวิจัยยืนยันว่า วัฒนธรรมของบริษัทญี่ปุ่นแบบ Type J และบริษัทอเมริกันแบบ Type Z สามารถสร้างผลงานออกมาสูงกว่าบริษัทอเมริกันแบบใหม่หรือ Type A อย่างชัดเจน โดยยกตัวอย่าง บริษัทโตโยต้า ที่นำวิธีบริหารจัดการและวัฒนธรรมแบบญี่ปุ่น ไปใช้กับบริษัทของตนที่ตั้งอยู่ในสหรัฐ ความสำเร็จดังกล่าวของโตโยต้ามาจากการให้ความสำคัญและการลงทุนอย่างมากในการพัฒนาพนักงาน ส่งผลให้อายุของ บริษัทเจริญก้าวหน้าขึ้นอย่างรวดเร็วในระยะยาวอย่างมั่นคง (ชิตยา ศิริวัฒนาวิณิชกุล, 2554)

## 2.4 งานวิจัยและบทความที่เกี่ยวข้อง

### 2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วเรศ ทยามันทิตินันท์ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ : กรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานปฏิบัติการในคลังสินค้าการบินไทย 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทยบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 311 คน จากจำนวนประชากรจำนวน 1,395 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม โดยได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 311 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ในการพิสูจน์สมมติฐานกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 7 ด้าน คือ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการทำงานความมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์ลักษณะการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านภาวะอิสระจากงานอยู่ในระดับสูง ระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร การทุ่มเทให้กับงาน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความภาคภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับสูง การทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางในทิศทางบวก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.334 ที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุษิตา หมั่นเดช (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยยามาฮา มอเตอร์ จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อ 1. ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันในองค์กร 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยยามาฮา มอเตอร์ จำกัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัท ไทยยามาฮา มอเตอร์ จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 356 คน โดยคำนวณตามสูตรของ Yamane และใช้วิธีการสุ่มแบบเฮอร์นิงเจอร์ (Accidental Sampling) เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นแบบสอบถามผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานเท่ากับ .91 ด้านความผูกพันในองค์กร เท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของเพียร์สันผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้

1. พนักงานบริษัท ไทยยามาฮา มอเตอร์ จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านลักษณะการบริหารด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้าน โอกาสพัฒนาศักยภาพอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านการประจักษ์ตน พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. พนักงานบริษัท ไทยยามาฮ่า มอเตอร์ จำกัด มีความผูกพันในองค์กรโดยรวมด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อบริษัท และด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติหน้าที่ในบริษัทอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับบริษัท พนักงานมีความผูกพันในองค์กรในระดับมาก

3. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชนากานต์ ทูลกสิกร (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โกลด์ เพรส อินดัสตรี จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไปของพนักงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ข้อมูลทั่วไปของพนักงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการและหัวหน้างานบริษัท โกลด์ เพรส อินดัสตรี จำกัด จำนวน 235 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ จำแนกตามสัดส่วนหน่วยงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบสมมติฐาน ใช้การแจกแจงแบบที (t-test) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีสองกลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test ANOVA) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่าสองกลุ่ม การเปรียบเทียบรายคู่ใช้วิธี Least-Significant Different (LSD) และสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ผลการศึกษาพบว่า

ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 20-30 ปี สถานภาพสมรส มีภูมิลำเนาอยู่ภาคกลาง การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. ตำแหน่งพนักงานทั่วไป หน่วยงานเชื่อมและประกอบ อายุงาน 4-6 ปี มีอัตราเงินเดือน 5,001-7,000 บาท ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว ความภาคภูมิใจในองค์กร โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ สัมพันธภาพในองค์กร ธรรมเนียมในองค์กร และ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและพนักงานให้ความสำคัญในระดับน้อย คือ รายได้และผลตอบแทนและความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรและพนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง คือ ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและวัฒนธรรมขององค์กร ข้อเสนอแนะ มีดังนี้

1. พนักงานบางกลุ่มมีความคิดจะตัดสินใจลาออกจากบริษัททันทีหากมีบริษัทอื่นให้ข้อเสนอที่ดีกว่า เนื่องจากต้องการได้รับค่าตอบแทนที่ดีกว่า เพื่อนำมาใช้จ่ายในครอบครัวเพราะรายรับที่ได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอกับรายจ่าย และมองไม่เห็นว่าจะมีความก้าวหน้าต่อตำแหน่งหน้าที่ที่

ทำอยู่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. พนักงานบางกลุ่มจะรอพิจารณาสวัสดิการอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่สูงกว่า ก่อนว่าสวัสดิการอื่น ๆ ที่จะได้รับ จากบริษัทอื่นนั้น เมื่อนำมาคำนวณแล้วจะคุ้มกับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นหลังจากย้ายที่ทำงานหรือไม่

3. พนักงานบางกลุ่มไม่ต้องการลาออกจากบริษัท (GPI) โดยไม่คำนึงถึงว่าบริษัทอื่นจะให้ค่าตอบแทนที่ดีกว่าหรือไม่ เพราะมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันและมีความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากอยู่มาเป็นเวลาหลายปี นอกจากนี้ยังเป็นบริษัทที่อยู่ใกล้บ้าน ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางหรือค่าที่พัก

4. พนักงานส่วนใหญ่มองว่าภาพลักษณ์ของบริษัทยังคืออยู่ที่ในมุมมองของลูกค้า Supplier (ผู้ขายสินค้าให้แก่บริษัท) และหน่วยงานราชการ โดยให้เหตุผลว่า GPI เป็นหนึ่งในเครือข่ายของไทยซัมมิท กรุ๊ป มีเครือข่ายธุรกิจที่เข้มแข็งและมีความมั่นคงในการทำงานสูง

คำรงค์ ลาฝอย (2552 : บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีริโซซออิเล็กทรอนิกส์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการถึงพนักงานระดับผู้จัดการฝ่ายของบริษัท พีริโซซออิเล็กทรอนิกส์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด จำนวน 169 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ จำแนกตามสัดส่วนตำแหน่งงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม คำร้อยละ สถิติที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบสมมติฐาน ใช้การแจกแจงแบบที (t-test) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีสองกลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test ANOVA) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่าสองกลุ่ม การเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD) และสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

ผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทพีริโซซออิเล็กทรอนิกส์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ทั้ง 8 ด้าน คือ 1. ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย 3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ 5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6. ธรรมเนียมในองค์กร 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมดและระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางและพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัทฯ และอัตรารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน โดยระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ 0.05 และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01

คมกฤต เมฆสกุล (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฮาน่า ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด มหาชน เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยเครื่องมือเป็นแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 319 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานรายวันและพนักงานรายเดือนมีคุณภาพชีวิตในงานด้าน โอกาสพัฒนาศักยภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
2. พนักงานรายวันและพนักงานรายเดือนมีความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในงานด้านลักษณะการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
4. พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในงานด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนด้านความภาคภูมิใจในองค์กร และด้านสังคมสัมพันธ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
5. พนักงานที่มีสถานภาพ โสดและสมรส มีคุณภาพชีวิตในงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
6. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีคุณภาพชีวิตในงานด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนด้านความภาคภูมิใจในองค์กร และด้าน โอกาสพัฒนาศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 , 0.01 และ 0.01 ตามลำดับ
7. พนักงานเพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ และความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ
8. พนักงานที่มีสถานภาพ โสดและสมรส มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์และความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ
9. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชานนทร์ ปวงละคร (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน โดยกลุ่มประชากรของการศึกษาในครั้งนี้

แยกสารเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า เท่านั้น เมื่ออนุญาตให้เผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) โดยมีพนักงาน (เฉพาะกลุ่มบริษัท น้ำมันในสำนักงานใหญ่) จำนวนทั้งสิ้น 425 คน การสุ่มตัวอย่างจะทำการสุ่มโดยสะดวก (Convenient Sampling) และเก็บตัวอย่างตามสัดส่วนของจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการในแต่ละกลุ่มงานของบริษัท โดยจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 202 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การแจกแจงแบบทวิ การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอย

ผลการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมันที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 32-38 ปี และ 39-45 ปี มากที่สุดใกล้เคียงกัน การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อายุการทำงานมากกว่า 20 ปี สังกัดส่วนงานผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่ การตลาดขายปลีก (ผตน.) และมีเงินเดือน 60,001 บาทขึ้นไป โดยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมันอยู่ในระดับผูกพันต่อองค์กร (Engaged) และมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร 4 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ส่วนงานที่สังกัด และอัตราเงินเดือนของพนักงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับความผูกพันต่อองค์กร และในส่วนของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

สุธินี เดชะตา (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) โดยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามพนักงานหน่วยงานส่วนกลางของบริษัทจำนวน 197 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตามระดับตำแหน่งและใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงาน ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานหน่วยงานกลางของบริษัทอยู่ในระดับสูง โดยคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านจากทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านโอกาสใน

เอ็กส เกรน เป็น เอ็กส ไรท์ส เกรน ไรท์ส เกรน เพื่อ การ ศึกษา เถา นัน เมื่อ นุญ เต เนา เป โช บระ โยชน ดาน การ ค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลของชีวิต และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง

2. ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานระดับจัดการแตกต่างจากพนักงานระดับบังคับบัญชาและพนักงานระดับปฏิบัติการ ทั้งนี้ ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทฯ โดยรวม และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในแต่ละด้านก็อยู่ระดับสูงด้วย ได้แก่ ด้านการนึกถึงบริษัทในทางที่ดี ความภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความพึงพอใจในงาน ความปรารถนาที่จะอยู่กับบริษัท การทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ การปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร การตระหนักถึงอนาคตขององค์กร และด้านความศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

3. คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) นั้น มีคุณภาพชีวิตการทำงานเพียง 3 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ด้านนั้น ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองและความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

สุนันทา เอมหยวก (2555 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทรานซิชั่นส์ ออฟทिकัล (ประเทศไทย) จำกัด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทรานซิชั่นส์ ออฟทिकัล (ประเทศไทย) จำกัด 2. ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทรานซิชั่นส์ ออฟทिकัล (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบริษัท ทรานซิชั่นส์ ออฟทिकัล (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 188 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมทางสถิติ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และวิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.655

2. พนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ ระดับการศึกษา หน่วยงานแผนก สถานภาพการทำงาน และระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ความท้าทายและมีอิสระในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน และโอกาสก้าวหน้าและเจริญเติบโตในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และในด้านการบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนและสวัสดิการ มีผลต่อความผูกพันต่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่ออนุญาตเห็นาไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์การของพนักงานโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม ได้ร้อยละ 61.5

The Gallup Organization จากผลการวิจัยของ Gallup ได้รับการยืนยันว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การนั้น จะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเพิ่มผลผลิตให้กับองค์การ ดังนั้นหากองค์การต้องการผลผลิต หรือ ต้องการผลงานจากพนักงานเพิ่มมากขึ้น องค์การต้องเพิ่มมาตรการและแนวทางในการสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การให้เพิ่มสูงขึ้น โดยผลงานวิจัยดังกล่าวสรุปได้ดังนี้



ภาพที่ 2.3 Overall Engagement Among 47,361 Employee in 120 Countries

ที่มา : The state of the global workplace, A worldwide study of employee engagement and well-being Gallup Consulting.

จากผลการสำรวจพบว่า มีเพียง 11% ของพนักงานที่รู้สึกผูกพันต่อองค์การ (Engaged) พนักงานกลุ่มนี้จะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและมีความต้องการที่จะสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์การอยู่เสมอ โดยมองว่าตนเองเสมือนเป็นเจ้าขององค์การและพร้อมที่จะทุ่มเทความสามารถที่มีเพื่อพัฒนาองค์การให้เจริญเติบโตก้าวหน้า

จากผลการสำรวจพบว่า 62% ของพนักงาน ไม่รู้สึกผูกพัน (Not Engaged) พนักงานกลุ่มนี้ไม่คิดว่าองค์การเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต เข้ามาร่วมงานกับองค์การด้วยความจำเป็น ดังนั้นจึงทำงานเท่าที่ทำได้เท่านั้นและปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ไม่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากผลการสำรวจพบว่า 27% ไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเลย (Actively disengaged) ไม่มีความรู้สึกดีต่อองค์กร มีมุมมององค์กรในทางลบ และสร้างทัศนคติที่ไม่ดีต่องานให้กับพนักงานคนอื่นในองค์กร

ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถวิเคราะห์ได้ว่า ถ้าองค์กรมีพนักงาน 27% ที่ไม่รู้สึกผูกพันกับองค์กรและพร้อมที่จะถ่ายทอดความรู้สึกด้านลบต่อองค์กร ไปยังพนักงานคนอื่นก็จะส่งผลกระทบต่อองค์กร สาเหตุที่พนักงานที่ไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรยังคงปฏิบัติงานให้กับองค์กรนั้นเป็นเพราะองค์กรยังมีผลประโยชน์ที่พนักงานพึงพอใจ เช่น ผลตอบแทน สวัสดิการ เป็นต้น วิธีการแก้ไขนั้นเริ่มจากการหาสาเหตุถึงความไม่รู้สึกผูกพันต่อองค์กร เพื่อขจัดปัญหา ซึ่งจะช่วยลดจำนวนพนักงานที่ไม่รู้สึกผูกพันต่อองค์กรเลย ให้อยู่ในกลุ่มพนักงานที่ไม่รู้สึกผูกพันหรือเข้าสู่กลุ่มผูกพันต่อองค์กร

## 2.4.2 บทความทางวิชาการ (Journal)

### 2.4.2.1 Involving Employees in Change

การสำรวจพนักงานมาจากมาตรฐานในองค์กรส่วนมาก บ่อยครั้งที่การถามคำถามที่ผิด และการวัดผลที่ผิดพลาด ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในสถานที่ทำงานเพียงอย่างเดียวนั้นไม่เพียงพอ พนักงานรายนั้นอาจจะพึงพอใจกับเงินเดือนหรือ จำนวนวันลาพักร้อน การช่วยเหลืออย่างเต็มที่ของนายจ้างและเป้าหมายของนายจ้าง

สิ่งนั้นคือสภาพแวดล้อมที่มีคุณค่า เป็นการเพิ่มความรู้สึกหรือความผูกพันให้กับองค์กร โดยองค์กรตอบสนองอย่างจริงจังให้กับความต้องการหลัก และความต้องการที่พนักงานคาดหวัง ความผูกพันที่แน่นแฟ้น และมากกว่านั้นพนักงานก็จะปฏิบัติตามสิ่งที่นายจ้างต้องการ และความผูกพันของพนักงานเหล่านั้น ก็จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยต้องสามารถวัดให้ได้ว่าอะไรคือความต้องการที่พนักงานคาดหวังในองค์กร

### การดำเนินการปรับปรุง

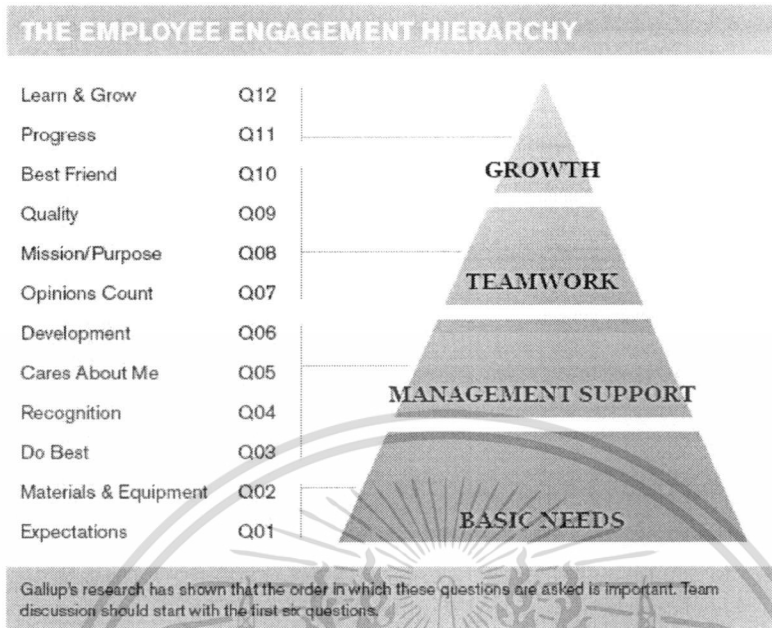
Gallup ได้มีการพัฒนา 12 รายการ หรือ 12 คำถาม (ตามตารางที่ 2.3) ให้พนักงานได้ตอบคำถามเกี่ยวกับระดับของความผูกพัน สิ่งหนึ่งที่ได้ทราบกลับมาถึงประสิทธิภาพขององค์กรที่สำคัญก็คือผลของการอภิปรายกันในระดับกลุ่มทำงาน เช่น ภาวะผู้นำ แผนการดำเนินงาน ได้กำหนดสถานที่และการสำเร็จผลนั้นมุ่งไปที่ การอภิปรายกันอย่างจริงจังกับทีมงาน

เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการนั้นต่อเนื่อง การสำรวจควรทำอย่างสม่ำเสมอ ผลจากการสำรวจพบว่า การเปลี่ยนแปลงการทำงานล่วงเวลาจำเป็นต้องอภิปรายภายในทีม และตั้งแผนงาน และต้องมีการติดตามผลด้วย เมื่อมีสิ่งใดเกิดขึ้นพนักงานก็จะรู้สึกมีส่วนร่วมและมีผลต่อแผนงานนั้น ผลของการสำรวจพนักงานสามารถที่จะนำมาเปรียบเทียบกับ KPIs (Key Performance Indicators) ได้

โดยการเปรียบเทียบ ข้อมูล 2 ข้อมูลในองค์กร เช่น ข้อมูลระหว่างพนักงานที่ผูกพันกับองค์กร

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มาก กับ น้อย ก็จะสามารแสดงให้เห็นผลประโยชน์ต่อการดำเนินการ ทั้งในด้านต้นทุนและการเจริญเติบโต



ภาพที่ 2.4 The Employee Engagement Hierarchy

ที่มา : Gallup Business Journal ,Businessjournal.gallup.com

Stryker Navigation ได้ยกตัวอย่างว่าเราควรจะทำอย่างไรที่จะทำตามหลักการนี้ โดยกล่าวถึงองค์กรหนึ่งซึ่งเป็นผู้นำโลกในการผลิตระบบการผ่าตัดโดยใช้คอมพิวเตอร์เข้าช่วยนั้น เครื่องนั้นจะช่วยให้แพทย์ ทำงาน ได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ ปลอดภัยกว่า การพัฒนาการผลิตสำหรับตลาดโลกนี้ทำโดย Stryker's site Freiburg ,Germany โดยมีประเด็นที่จะเพิ่มความผูกพันในองค์กร เมื่อทีมบริหาร Freiburg ได้ทำการศึกษาว่าทำไมความผูกพันของพนักงานจึงลดลง เช่น บริษัทเผชิญปัญหาทางเทคนิคที่ยากต่อการแก้ไขที่จะทำการผลิตสินค้าที่สำคัญ ได้อย่างรวดเร็ว การปราศจากความผูกพันนี้ จะกลายเป็นปัญหาในการทำงานร่วมกันระหว่างแผนก ตัวอย่างเช่น ระหว่างแผนกพัฒนาผลิตภัณฑ์ กับแผนกผลิต ความแตกต่างระหว่างแผนก ในขณะที่แต่ละแผนกมีความสามารถอย่างเต็มกำลัง แต่พนักงานไม่เตรียมการทบทวนการผลิตผลิตภัณฑ์ใหม่เพื่อให้กระบวนการสำเร็จลุล่วงตามข้อตกลงตามที่ขอความร่วมมือ Stryker ศึกษาถึงผลการวัดความพึงพอใจของ Gallup และดำเนินการหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงตามความเหมาะสม โดยเพิ่มคำถาม 12 ข้อนี้ ที่ถามเกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างทีม ผลการวิเคราะห์ในระดับทีมโครงการ และ ระดับแผนก สิ่งที่เป็นประโยชน์สำหรับวิธีนี้ก็คือ การได้รับฟังข้อคิดเห็นที่แตกต่างจำนวนมาก และไม่มี การกีดกันในการแสดงความคิดเห็น พนักงานที่เข้าร่วมในโครงการนี้สามารถระบุออกมาได้ว่าต้องทำอะไรบ้างสำหรับกระบวนการผลิตผลิตภัณฑ์นี้ และการใช้วิธีการนี้ทำให้มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างแผนกมากขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัย ตามลำดับดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยคัดเลือกจากโรงงานขนาดกลางที่มีพนักงานจำนวน 200-500 คน จำนวน 3,675 คน (ข้อมูลจากนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร สิงหาคม 2555)

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ประกอบธุรกิจด้านการขึ้นรูปโลหะ ในระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจำนวน 360 คน ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างในครั้งนี้ ใช้สูตรในการคำนวณของ Taro Yamane (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2537) และเก็บข้อมูลโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (3.1)$$

- เมื่อ
- |   |     |  |
|---|-----|--|
| n | คือ | ขนาดตัวอย่าง   |
| N | คือ | ขนาดประชากร = 3,675 คน                                 |
| e | คือ | ความคลาดเคลื่อนจากค่าจริงของประชากร โดยกำหนดให้ = 0.05 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$n = \frac{3675}{1 + (3675)(0.05)^2}$$

$$n = 360$$

ดังนั้นขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีค่าเท่ากับ 360 คน

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการศึกษา โดยได้มีการพัฒนาข้อคำถามจากการศึกษาของ สุนันทา เอ็มหยวก (2555) ซึ่งศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ทรานซิชันส์ ออฟทิคัล (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีการดัดแปลงข้อคำถามให้เหมาะสมกับกลุ่มประชากรเป้าหมาย ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วนมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสอบถาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน การส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน การมีภาวะอิสระจากงาน จำนวน 30 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ประกอบด้วย ความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์การ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การ การมีทัศนคติที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การของสมาชิก จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงาน โดยสอบถามเกี่ยวกับ บริษัทควรมีกิจกรรมหรือวิธีการบริหารอย่างไรจึงจะทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น และบริษัทควรดำเนินการพัฒนาหรือปรับปรุงเรื่องใดบ้าง เพื่อสร้างความผูกพันให้พนักงานอยู่กับ ซึ่งลักษณะของข้อคำถามเป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 2 ข้อ

ส่วนรายละเอียดของข้อคำถามในการศึกษาครั้งนี้ สามารถจัดกลุ่มโดยแบ่งเป็นส่วนตัวแปรหลักและตัวแปรย่อย โดยในแต่ละตัวแปรย่อยนั้นจะมีข้อคำถามต่างๆ ที่ใช้วัดตัวแปรดังกล่าว ทั้งนี้ข้อคำถามต่างๆ จะมีค่าเชิงบวก (Positive) จำนวน 50 ข้อ

มาตรวัดของแบบสอบถามนี้เป็นมาตรวัดแบบลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยให้ค่าของคำตอบเป็น 5 ช่วง ซึ่งแบบสอบถามของการศึกษาครั้งนี้ได้ออกแบบให้ตัวเลือกของคำตอบส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน และส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ การให้คะแนนแต่ละช่วงเป็น 5, 4, 3, 2, 1 ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### การกำหนดคะแนนของข้อคำถาม

การกำหนดคะแนน	ลักษณะของคำตอบ
5	เห็นด้วยมากที่สุด
4	เห็นด้วยมาก
3	เห็นด้วยปานกลาง
2	เห็นด้วยน้อย
1	เห็นด้วยน้อยที่สุด

### 3.3 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

1. ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ข้อความเชิงวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขต และแนวทางในการจัดทำแบบสอบถามให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดนิยามเป็นขอบเขตเนื้อหาและเป็นโครงสร้างของเครื่องมือ ให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

3. สร้างแบบสอบถาม มาตรวัดทัศนคติของ Likert

4. สร้างคำถามในแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ตอน และนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ตรวจสอบและแนะนำเพื่อการแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้ว ขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อความเที่ยงตรงและความเหมาะสมของการวิจัยพร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านมีรายชื่อดังนี้

ตารางที่ 3.1 รายชื่อ ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1. ดร.พยัคฆ์ วุฒิรงค์	ผู้จัดการฝ่ายการตลาด	บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด
2. ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ	อาจารย์ประจำ	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
3. คุณสุนันทา เอมหยวก	QA Supervisor	บริษัท ทรานซิชั่นส์ ออฟทิกัล (ประเทศไทย) จำกัด

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อแก้ไขให้ถูกต้อง และจัดพิมพ์ต่อไป

ในการศึกษาค้นคว้าความจริงที่เชื่อถือได้ อุปกรณ์ที่สำคัญ คือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลหรือแบบสอบถาม ดังนั้นการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริงจึงมีความสำคัญมาก เพื่อให้แน่ใจว่าเครื่องมือชุดนี้มีคุณภาพและความเชื่อถือได้ในเกณฑ์สูง โดยผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบเครื่องมือดังนี้ คือ

#### 7. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity)

เนื่องจากแบบสอบถามนี้ได้ผ่านการพัฒนามาจากการศึกษาวิจัยของ สุนันทา เอมหยวก เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทรานซิชั่นส์ ออฟทิกัล (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ช่วยในการตรวจสอบเนื้อหาสาระของข้อคำถามให้ตรงกับสิ่งที่ต้องการถาม (Content Validity) โดยหลังจากการปรับข้อคำถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้แล้ว ได้นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง

#### 8. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้ศึกษาจะนำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ที่เก็บจากพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ไปทดสอบความเชื่อมั่นแล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยโปรแกรม SPSS โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธี Cronbach เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม แสดงดังตารางที่ 3.2 และ 3.3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Cronbach's Alpha
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	0.908
สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย	0.838
การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ได้เป็นอย่างดี	0.756
การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน	0.899
การส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน	0.638
การมีภาวะอิสระจากงาน	0.538
โดยรวม	0.842

จากตารางที่ 3.2 แสดงให้เห็นถึงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.842 และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน ด้านการส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงานและด้านการมีภาวะอิสระจากงาน มีค่าเท่ากับ 0.908 0.838 0.756 0.899 0.638 และ 0.538 ตามลำดับ

### ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	Cronbach's Alpha
ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร	0.798
ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร	0.722
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	0.838
ด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และ ค่านิยมองค์กรของสมาชิก	0.813
โดยรวม	0.868

จากตารางที่ 3.3 แสดงให้เห็นถึงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.868 และด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร และด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์การของสมาชิกมีค่าเท่ากับ 0.798 0.722 0.838 และ 0.813 ตามลำดับ

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลและค้นหาข้อมูล โดยได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบ คือ

#### 3.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามและแบบทดสอบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 360 คน โดยการส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง พร้อมหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากวิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิที่เป็นการแจกแบบสอบถาม มีดังนี้

1. ขอนหนังสือจากวิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคลของบริษัท เพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้วพร้อมหนังสือขออนุญาตส่งแบบสอบถามให้กับพนักงานกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย ซึ่งผู้วิจัยจะทำการส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง

#### 3.4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า รวบรวมจากงานวิจัย บทความ วารสาร เอกสารสัมมนา สถิติในรายงานต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบของเนื้อหา และนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้กลับมาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ได้เป็นอย่างดี การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน การส่งเสริมด้านบูรณา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทางสังคมของพนักงาน การมีภาวะอิสระจากงาน มีผลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กร ค่าสถิติที่นำมาเสนอข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การแบ่งค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกได้ดังนี้  
(ธีรัมพา ชำนาญไพร. 2550)

ค่าเฉลี่ย	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
1.000 – 1.499	ต่ำที่สุด
1.500 – 2.499	ต่ำ
2.500 – 3.499	ปานกลาง
3.500 – 4.499	สูง
4.500 – 5.000	สูงที่สุด

การแบ่งค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกได้ดังนี้  
(ไวพจน์ แก้วนามไชย. 2552)

ค่าเฉลี่ย	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
1.000 – 1.500	น้อยที่สุด
1.501 – 2.500	น้อย
2.501 – 3.500	ปานกลาง
3.501 – 4.500	มาก
4.501 – 5.000	มากที่สุด

การแปลความหมายส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2534)

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 - 0.999 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 เป็นต้นไป หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันมาก

3. นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามการวิเคราะห์โดยการหาค่าที (t-test) สำหรับทดสอบความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่มได้แก่

- ปัจจัยส่วนบุคคล เพศกับความผูกพันของพนักงานในสมมติฐานที่ 1.1 – 1.4

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับทดสอบความแตกต่างระหว่าง 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารทรัพย์สินทางปัญญาหรือการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงานในบริษัท กับความผูกพันของพนักงานในสมมติฐานที่ 1.5 – 1.24

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ LSD (Fisher's Least-Significant Difference) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

- การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ในสมมติฐานที่ 2

4. นำข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาปรับปรุงหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มารายงานผล โดยผู้วิจัยจะรายงานแบบเชิงพรรณนา

5. การทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	-
สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์กรแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน	t-test

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์การของสมาชิกแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์การแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.8 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์การของสมาชิกแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.9 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การญี่ปุ่นด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์การแตกต่างกัน	One-way ANOVA

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1.10 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.11 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.12 พนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์การของสมาชิกแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.13 พนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์การแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.14 พนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.15 พนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การแตกต่างกัน	One-way ANOVA

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1.16 พนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์การของสมาชิกแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.17 พนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์การแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.18 พนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.19 พนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.20 พนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์การของสมาชิกแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.21 พนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์การแตกต่างกัน	One-way ANOVA

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1.22 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.23 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.24 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การของสมาชิกแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน การส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน การมีภาวะอิสระจากงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	
สมมติฐานที่ 2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน การส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน การมีภาวะอิสระจากงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์การ	Multiple Linear Regression

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
<p>สมมติฐานที่ 2.2</p> <p>คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน การส่งเสริมด้านบุคลากรทางสังคมของพนักงาน การมีภาวะอิสระจากงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร</p>	Multiple Linear Regression
<p>สมมติฐานที่ 2.3</p> <p>คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน การส่งเสริมด้านบุคลากรทางสังคมของพนักงาน การมีภาวะอิสระจากงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร</p>	Multiple Linear Regression
<p>สมมติฐานที่ 2.4</p> <p>คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน การส่งเสริมด้านบุคลากรทางสังคมของพนักงาน การมีภาวะอิสระจากงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กรของสมาชิก</p>	Multiple Linear Regression

## 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ

## 3.6.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากร ที่

นำมาศึกษา ได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลของแต่ละข้อ} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \quad (3.2)$$

2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในส่วนที่ 2 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในส่วนที่ 3 โดยใช้สูตรดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2543)

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{n} \quad (3.3)$$

เมื่อ	$X$	แทน	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	$\bar{X}$	คือ	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum X_i$	คือ	ผลรวมของค่าต่างๆของกลุ่มตัวอย่าง
	$n$	คือ	ขนาดตัวอย่าง

3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ ซึ่งใช้คู่กับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนแต่ละครั้ง ซึ่งคำนวณได้จากสูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2543)

$$\text{S.D.} = \sqrt{\frac{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}{n(n-1)}} \quad (3.4)$$

เมื่อ	S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
	$X$	หมายถึง	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	$n$	หมายถึง	จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

### 3.6.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Analysis Statistics)

เป็นสถิติที่ใช้ผลที่ศึกษาได้จากกลุ่มตัวอย่าง สรุปอ้างอิงไปสู่ประชากร โดยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้แก่

#### 1. การวิเคราะห์โดยวิธี (Independent t-test)

ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ กับ ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อ

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์การ ด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์การของสมาชิก และโดยรวม

ขั้นตอนการวิเคราะห์โดย วิธี Independent t-test มีดังต่อไปนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ

2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ

$H_0: \mu_1 = \mu_2$  หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

$H_1: \mu_1 \neq \mu_2$  หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกัน

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ

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

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}} \quad (3.5)$$

เมื่อ

$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \quad (3.6)$$

$$S_i^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n_i - 1} \quad (3.7)$$

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

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad (3.8)$$

โดยมี

$$df, \nu = \frac{\left[ \frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[ \frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[ \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}} \quad (3.9)$$

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ =  $\alpha$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถ้าค่า  $t$  ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า  $t$  จากตารางที่  $df = n_1 + n_2 - 2$  หรือ  $V$  หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า  $t$  มากกว่าค่า  $t$  ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  นั่นคือยอมรับว่า  $\mu_1 \neq \mu_2$  หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า  $t$  ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า  $t$  จากตารางที่  $df = n_1 + n_2 - 2$  หรือ  $V$  แล้วแต่กรณี หรือ ถ้ามีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  นั่นคือยอมรับว่า  $\mu_1 = \mu_2$  หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบ  $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

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

สมมติฐานสถิติ

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

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

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \quad \text{เมื่อ } S_1 > S_2, \quad df = (n_1 - 1), (n_2 - 1) \quad (3.10)$$

หรือ

$$F = \frac{S_2^2}{S_1^2} \quad \text{เมื่อ } S_2 > S_1, \quad df = (n_2 - 1), (n_1 - 1) \quad (3.11)$$

การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ =  $\alpha$

ถ้าค่า  $F$  ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเทียบกับค่า  $F$  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  $F$  ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเทียบกับค่า  $F$  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. การวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA (Analysis of Variance)** ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Sample) และวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยใช้สูตร One-way ANOVA ขั้นตอนการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA มีดังต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2540)

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One-way ANOVA คือ

$$H_0 : \text{ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร } k \text{ กลุ่มไม่แตกต่างกัน}$$

$H_1 : \text{ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน}$  ใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หรือ

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

$$H_1 : \mu_i \neq \mu_j \text{ ,เมื่อ } i \neq j$$

$$; i, j = 1, 2, \dots, k$$

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ

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

สูตรสำหรับการวิเคราะห์ค่าต่างๆ แสดงในตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5 สูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA

Source of Variation	Degree of freedom	Sum Square	Mean Square	F
Between Groups	$k - 1$	$SS_b = \sum_{j=1}^k \frac{T_j^2}{n_j} - \frac{T^2}{n}$	$MS_b = \frac{SS_b}{k - 1}$	$F = \frac{MS_b}{MS_w}$
Within Group	$n - k$	$SS_w = SS_T - SS_b$	$MS_w = \frac{SS_w}{n - k}$	
Total	$n - 1$	$SS_T = \sum_{j=1}^k \sum_{i=1}^{n_j} x_{ij}^2 - \frac{T^2}{n}$		

เมื่อ  $k$  คือ จำนวนกลุ่ม

$n$  คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

$n_j$  คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่  $j$

$T_j$  คือ ผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่มตัวอย่างที่  $j$

$T$  คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$x_{ij}$  คือ คะแนนแต่ละตัว

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ =  $\alpha$

ถ้าค่า  $F$  ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า  $F$  จากตารางที่  $df = (k - 1), (n - k)$  หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็น ของกลุ่มตัวอย่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่จะมีค่า  $F$  มากกว่าค่า  $F$  ที่คำนวณได้ ถ้าค่า  $p$ -value มีค่าน้อยกว่า  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ถ้าค่า  $F$  ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า  $F$  จากตารางที่  $df = (k-1), (n-k)$  หรือ ถ้ามีค่า  $p$ -value มากกว่าหรือเท่ากับ  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร  $k$  กลุ่มไม่แตกต่างกัน

**3. การวิเคราะห์ Least Significant Difference (LSD)** ใช้ในการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่กรณีที่ F-test ในการวิเคราะห์ One-way ANOVA มีนัยสำคัญ โดยมีขั้นตอนการคำนวณดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด : 2540)

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ  $\alpha$
2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

$$LSD = \frac{t_{\frac{\alpha}{2}, n-k}}{2} \sqrt{MS_w \left( \frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)} \tag{3.10}$$

เมื่อ  $\frac{t_{\frac{\alpha}{2}, n-k}}{2}$  คือ ค่าที่ได้จากตาราง  $t$  ที่  $df. = n - k$  ที่  $\frac{\alpha}{2}$   
 $n_i$  คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่  $i$   
 $n_j$  คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่  $j$

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

เมื่อ  $\bar{X}_i$  คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่  $i$   
 $\bar{X}_j$  คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่  $j$

2. การตัดสินใจ

ถ้าค่า  $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$  ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า  $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$  ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า LSD หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญหรือไม่แตกต่างกัน

**4. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)**

เป็นการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระ (Independent variable) หลายตัวแปรรวมกันว่าจะมีผลกระทบต่อตัวแปรตาม (Dependent Variable) อย่างไรบ้าง ซึ่งตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเรียกว่าตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ เขียนได้เป็น

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki} + \epsilon_i \quad (3.11)$$

เมื่อ  $Y_i$  = ค่าสังเกตที่  $i$  ของตัวแปรตามของประชากร เมื่อ  $i = 1, 2, \dots, n$   
 $X_{ji}$  = ค่าที่สังเกตที่  $i$  ของตัวแปรอิสระที่  $j$  เมื่อ  $j = 1, 2, \dots, k$   
 $\beta_0$  = ค่าที่ตัดแกน  $Y$  ของสมการเส้นตรง (เมื่อ  $X_i$  ทุกค่าเป็น 0)  
 $\beta_j$  = ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (Partial Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระที่  $j$   
 $\epsilon_i$  = ค่าความคลาดเคลื่อนที่  $i$   
 $k$  = จำนวนตัวแปรอิสระ  
 $n$  = ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

### ข้อสมมติ (Assumption) ของความคลาดเคลื่อน

1.  $\epsilon_i$  มีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) โดยมีค่าคาดหวัง (Expected Value) เป็นศูนย์และมีความแปรปรวนคงที่
2.  $\epsilon_i$  และ  $\epsilon_j$  สำหรับ  $i \neq j$  เป็นอิสระต่อกัน
3.  $X_{ji}$  แต่ละค่าเป็นอิสระต่อกัน

### สมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ค่าประมาณค่า  $Y_i$  ที่กำหนดได้จากกลุ่มตัวอย่าง เขียนเป็นสมการเรียกว่า สมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ โดยสมการเป็นดังนี้

$$\hat{Y}_i = b_0 + b_1 X_{1i} + b_2 X_{2i} + \dots + b_k X_{ki} \quad (3.12)$$

โดยที่  $\hat{Y}_i$  เป็นค่าประมาณของ  $Y_i$  และ  $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$  เป็นค่าประมาณ  $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$  ตามลำดับ ในการหาตัวประมาณ  $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$  ของ  $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$  จะหาได้โดยใช้วิธี Least Squares Method

ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณจะใช้เมตริกซ์เป็นเครื่องมือ จะได้สูตรการประมาณค่าดังนี้

$$b = (X'X)^{-1} X'Y \quad (3.13)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ

$$Y = \begin{bmatrix} Y_1 \\ Y_2 \\ \vdots \\ \vdots \\ Y_n \end{bmatrix}, \quad X = \begin{bmatrix} 1 & x_{11} & x_{21} & \dots & x_{k1} \\ 1 & x_{12} & x_{22} & \dots & x_{k2} \\ 1 & \cdot & \cdot & \dots & x_{12} \\ 1 & \cdot & \cdot & \dots & x_{12} \\ 1 & \cdot & \cdot & \dots & x_{12} \\ 1 & x_{1n} & x_{2n} & \dots & x_{kn} \end{bmatrix}, \quad b = \begin{bmatrix} b_0 \\ b_1 \\ \vdots \\ \vdots \\ b_k \end{bmatrix}$$

### การทดสอบสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ในการทดสอบสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ เพื่อทดสอบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวรวมกันมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยมีสมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ

คือ

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$$

$$H_1 : \beta_j \text{ อย่างน้อย 1 ค่าที่ } \neq 0 : j = 1, 2, \dots, k$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{(b'X'Y - n\bar{Y}^2) / k}{(Y'Y - b'X'Y) / (n - k - 1)} \quad (3.14)$$

เมื่อ  $k$  คือ จำนวนตัวแปรอิสระ  
 $n$  คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด  
 $\bar{Y}$  คือ ค่าเฉลี่ย

การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ  $= \alpha$

ถ้าค่า  $F$  ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า  $F$  จากตารางที่  $df = k, (n-k-1)$  หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า  $p$ -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า  $F$  มากกว่าค่า  $F$  ที่คำนวณได้ ถ้าค่า  $p$ -value มีค่ามากกว่า หรือเท่ากับ  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  นั่นคือ ยอมรับว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปเชิงเส้นที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$

ถ้าค่า  $F$  ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า  $F$  จากตารางที่  $df = k, (n-k-1)$  หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า  $p$ -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า  $F$  มากกว่าค่า  $F$  ที่คำนวณได้ ถ้าค่า  $p$ -value มีค่าน้อยกว่า  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  นั่นคือ ยอมรับว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปเชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

หากผลการทดสอบพบว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปเชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (Partial Regression Coefficient) แต่ละค่า โดยมีสมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบคือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$H_0 : \beta_j = 0$$

$$H_1 : \beta_j \neq 0$$

สถิติที่ทดสอบ

$$t = \frac{b_j - \beta_j}{s_{b_j}} \quad (3.15)$$

เมื่อ  $s_{b_j}$  หาได้จากการถอดรากกำลังสองของ  $\text{var}(b_j)$  ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$\text{var}(b_j) = \sigma^2 (X'X)^{-1} \quad (3.16)$$

เมื่อ  $\sigma^2$  คือค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน ซึ่งประมาณได้จากสูตร

$$\sigma^2 = \frac{Y'Y - b'X'Y}{n - k - 1} \quad (3.17)$$

การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ =  $\alpha$

ถ้าค่า  $t$  ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า  $t_{\alpha/2}$  จากตารางที่  $df = n - k - 1$  หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า  $p$ -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า  $t$  มากกว่าค่า  $t$  ที่คำนวณได้ ถ้าค่า  $p$ -value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  แสดงว่าอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่  $j$  มีค่าเป็นศูนย์ ( $\beta_j = 0$ )

ถ้าค่า  $t$  ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่า  $t_{\alpha/2}$  (กรณีไม่มีทิศทาง) หรือ  $t_{\alpha}$  (กรณีมีทิศทาง) จากตารางที่  $df = n - k - 1$  หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า  $p$ -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า  $t$  มากกว่าค่า  $t$  ที่คำนวณได้ ถ้าค่า  $p$ -value มีค่าน้อยกว่า  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  แสดงว่าอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่  $j$  ไม่มีค่าเป็นศูนย์ ( $\beta_j \neq 0$ )

การแปลความหมาย

เมื่อผลการทดสอบพบว่า  $b_j$  มีนัยสำคัญ (ปฏิเสธ  $H_0$ ) หมายความว่าเมื่อ  $X_j$  เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย  $Y$  จะเปลี่ยนแปลงไป แปลความความได้ว่าเมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระที่  $j$  เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ค่าของตัวแปรตามจะเปลี่ยนแปลงไป  $b_j$  หน่วย เมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่นๆ คงที่

**Coefficient of Determination,  $R^2$**

ในการใช้สมการไปพยากรณ์ค่า  $Y$  ค่า  $R^2$  บ่งบอกถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์โดยบอกให้ทราบถึงสัดส่วนหรือร้อยละความแปรปรวนของ  $Y$  ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ คำนวณจากสูตร

$$R^2 = \frac{b'X'Y - n\bar{Y}^2}{Y'Y - n\bar{Y}^2} \times 100, \quad 0 \leq R^2 \leq 1 \quad (3.18)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### การกำหนดค่าตัวแปร

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดค่าตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

$k$  = จำนวนตัวแปรอิสระเท่ากับ 6

$n$  = ขนาดตัวอย่างทั้งหมดเท่ากับ 360

$Y$  = ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้  
องค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการมี  
ทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กรของสมาชิก และ โดยรวม

$X_1$  = ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

$X_2$  = สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุจริตและปลอดภัย

$X_3$  = เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี

$X_4$  = ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน

$X_5$  = ส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน

$X_6$  = การมีภาวะอิสระจากงาน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 360 ฉบับ ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด การวิจัยและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

- 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
- 4.3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
- 4.4 ความแตกต่างในความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 4.5 คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
- 4.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
- 4.7 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาปรับปรุงหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน ในบริษัทของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	196	54.40
หญิง	164	45.60
รวม	360	100.00
2. อายุ		
ไม่เกิน 25 ปี	74	20.60
มากกว่า 25-35 ปี	213	59.20
มากกว่า 35-45 ปี	64	17.80
มากกว่า 45 ปี	9	2.40
รวม	360	100.00
3. สถานภาพการสมรส		
โสด	204	56.70
สมรส-ไม่มีบุตร	35	9.70
สมรส-มีบุตร	109	30.30
หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย	12	3.30
รวม	360	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	38	10.60
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	113	31.40
อนุปริญญาหรือปวส.	82	22.80
ปริญญาตรี	116	32.10
สูงกว่าปริญญาตรี	11	3.10
รวม	360	100.00
5. ตำแหน่งงานของพนักงาน		
พนักงานส่วนโรงงานระดับบังคับบัญชา	42	11.70
พนักงานส่วนโรงงานระดับปฏิบัติการ	216	60.00
พนักงานส่วนสำนักงานระดับบังคับบัญชา	28	7.70
พนักงานส่วนสำนักงานระดับปฏิบัติการ	74	20.60
รวม	360	100.00
6. ประสบการณ์การทำงาน		
ไม่เกิน 2 ปี	139	38.60
มากกว่า 2-5 ปี	81	22.50
มากกว่า 5-8 ปี	46	12.80
มากกว่า 8 ปี	94	26.10
รวม	360	100.00

จากตารางที่ 4.1 กลุ่มตัวอย่างพนักงานโรงงานที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีปัจจัยส่วนบุคคลดังต่อไปนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 54.40 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 45.6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อายุมากกว่า 25-35 ปี จำนวน 213 คน คิดเป็น ร้อยละ 59.20 รองลงมา คือ อายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 20.60 อายุมากกว่า 35-45 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 และอายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 ตามลำดับ

สถานภาพการสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ โสด จำนวน 204 คน คิดเป็น ร้อยละ 56.70 รองลงมา สมรส-มีบุตร จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 กลุ่มที่สมรส-ไม่มีบุตร จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70 กลุ่มที่หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10 รองลงมาคือ กลุ่มที่จบมัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช. จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 31.40 กลุ่มที่จบอนุปริญญาหรือปวส. จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 22.80 กลุ่มที่จบต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 10.60 และกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10 ตามลำดับ

ตำแหน่งงานของพนักงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานส่วน โรงงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมาคือพนักงานสำนักงานระดับ ปฏิบัติการ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 20.60 กลุ่มพนักงานส่วน โรงงานระดับบังคับบัญชา จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 และกลุ่มพนักงานส่วนสำนักงานระดับบังคับบัญชาจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70 ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 2 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 รองลงมามีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 8 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 26.10 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 2-5 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็น ร้อยละ 22.50 และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5-8 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 ตามลำดับ

## 4.2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ได้เป็นอย่างดี การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน การส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน การมีภาวะอิสระจากงาน

### 4.2.1 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

จากการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ ของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

ข้อที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	n = 360		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	บริษัทของท่านมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเทียบกับปริมาณงานและลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.108	0.909	ปานกลาง	3
2	บริษัทของท่านมีการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ เช่น ค่า ทำงานล่วงเวลา , การจ่ายเงินชดเชย เป็นไปตามกฎหมายกำหนด	3.533	0.891	มาก	1
3	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับงานลักษณะเดียวกันในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกันและเป็นโรงงานญี่ปุ่นเหมือนกัน	3.130	0.942	ปานกลาง	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	n = 360		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
4	ท่านมีความพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ จากบริษัท เช่น รถรับ-ส่ง, ค่าอาหาร, ค่า ทักษะ, ค่าครองชีพ ฯลฯ	3.066	1.021	ปานกลาง	4
5	ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับ อยู่ปัจจุบันนี้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่มีอยู่ ในปัจจุบัน	2.780	0.986	ปานกลาง	5
	โดยรวม	3.123	0.770	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.123 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.770 และเมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอในแต่ละข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทของท่านมีการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ เช่น ค่า ทำงานล่วงเวลา , การจ่ายเงินชดเชย เป็นไปตามกฎหมายกำหนด พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.533 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.891

ลำดับที่ 2 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับงานลักษณะเดียวกันในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกันและเป็น โรงงานญี่ปุ่นเหมือนกัน พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.130 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.942

ลำดับที่ 3 บริษัทของท่านมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเทียบกับปริมาณงานและลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบ พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.108 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.909

ลำดับที่ 4 ท่านมีความพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากบริษัท เช่น รถรับ-ส่ง, ค่าอาหาร, ค่าทักษะ, ค่าครองชีพ ฯลฯ พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.066 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในข้อนี้แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.021

ลำดับที่ 5 ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับอยู่ปัจจุบันนี้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่มีอยู่ในปัจจุบัน พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.780 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.986

#### 4.2.2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

จากการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

ข้อที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและ ปลอดภัย	n = 360		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ท่านมีความรู้สึกปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาการทำงาน	3.275	0.863	ปานกลาง	5
2	บริษัทของท่านมีการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล เหมาะสมกับลักษณะงานและครอบคลุมทุกจุดอันตราย	3.380	0.939	ปานกลาง	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและ ปลอดภัย	n = 360		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
3	บริษัทของท่านมีการจัดสาธารณูปโภค ต่าง ๆ เช่น น้ำดื่ม, ห้องน้ำ, สถานที่ พักผ่อนเพียงพอและเหมาะสม	3.350	0.961	ปานกลาง	3
4	บริษัทของท่านมีการจัดสถานที่ทำงาน และจัดวางเครื่องจักร/อุปกรณ์เครื่องมือ ต่าง ๆ อย่างสะอาดและเป็นระเบียบ	3.302	0.926	ปานกลาง	4
5	ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทท่านให้ ความสำคัญกับความปลอดภัยและ สุขอนามัยของพนักงาน	3.450	1.072	ปานกลาง	1
	โดยรวม	2.691	0.642	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 พบว่าพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.691 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.642 และเมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตในการสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยในแต่ละข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทท่านให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและสุขอนามัยของพนักงาน พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.450 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในข้อนี้แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.072

ลำดับที่ 2 บริษัทของท่านมีการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล เหมาะสมกับลักษณะงานและครอบคลุมทุกจุดอันตราย พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.380 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.939

ลำดับที่ 3 บริษัทของท่านมีการจัดสาธารณูปโภคต่างๆ เช่น น้ำดื่ม , ห้องน้ำ , สถานที่พักผ่อน เพียงพอและเหมาะสม พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.350 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.961

ลำดับที่ 4 บริษัทของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานและจัดวางเครื่องจักร/อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ อย่างสะอาดและเป็นระเบียบ พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.302 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.926

ลำดับที่ 5 ท่านมีความรู้สึกปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาการทำงาน พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.275 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.863

#### 4.2.3 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี

จากการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของ คุณภาพชีวิต ในการทำงานด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี

ข้อที่	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	n = 360		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	3.316	0.867	ปานกลาง	1
2	บริษัทของท่านส่งเสริมให้พนักงานในองค์กร ได้เรียนรู้งานของส่วนงานอื่นๆ โดยการหมุนเวียนงาน	3.086	0.967	ปานกลาง	3
3	ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะสอบถามความคืบหน้าของงานที่มอบหมายให้ อย่างสม่ำเสมอ	3.291	0.911	ปานกลาง	2
4	บริษัทของท่านมีส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะในด้านภาษา เช่น การจัดอบรมภาษาญี่ปุ่น, ภาษาอังกฤษ	2.491	1.184	น้อย	5
5	บริษัทของท่านส่งท่านเข้าอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ตามความเหมาะสมกับลักษณะงาน	2.886	1.099	ปานกลาง	4
	โดยรวม	3.014	0.745	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 พบว่าพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะใน นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดีโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.014 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.745 และเมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตในด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดีแต่ละข้อสามารถเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

งานไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.316 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.867

ลำดับที่ 2 ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะสอบถามความคืบหน้าของงานที่มอบหมายให้ อย่างสม่ำเสมอ พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.291 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.911

ลำดับที่ 3 บริษัทของท่านส่งเสริมให้พนักงานในองค์กร ได้เรียนรู้งานของส่วนงานอื่นๆ โดยการหมุนเวียนงาน พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.086 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.967

ลำดับที่ 4 บริษัทของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานและจัดวางเครื่องจักร/อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ อย่างสะอาดและเป็นระเบียบ พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.886 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในข้อนี้แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.099

ลำดับที่ 5 บริษัทของท่านมีส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะในด้านภาษา เช่น การจัดอบรมภาษาญี่ปุ่น,ภาษาอังกฤษ พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.491 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในข้อนี้แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.184

#### 4.2.4 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน

จากการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของคุณภาพชีวิต  
ในการทำงานด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน

ข้อที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงแก่พนักงาน	n = 360		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ท่านมองเห็นความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงานในบริษัทแห่งนี้	2.783	1.054	ปานกลาง	5
2	ท่านมีความรู้สึกที่บริษัทแห่งนี้มีความ มั่นคง ไม่ต้องกลัวถูกไล่ออก หรือ จ้าง ออก	3.205	0.962	ปานกลาง	1
3	ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้ แสดงความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อเลื่อนสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.875	1.006	ปานกลาง	4
4	ในการสรรหาบุคลากรมาทำงานใน ตำแหน่งว่าง บริษัทของท่านมักให้ โอกาสพนักงานภายในบริษัทก่อน บุคคลภายนอก	3.061	1.027	ปานกลาง	2
5	ผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมสนับสนุน ความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานแก่ พนักงาน	2.947	1.012	ปานกลาง	3
	โดยรวม	2.974	0.798	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.974 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.798 และเมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตในด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงานแต่ละข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความรู้ดีกว่าบริษัทแห่งนี้มีความมั่นคง ไม่ต้องกลัวถูกไล่ออก หรือ จ้างออก พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.205 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.962

ลำดับที่ 2 ในการสรรหาบุคลากรมาทำงานในตำแหน่งว่าง บริษัทของท่านมักให้โอกาสพนักงานภายในบริษัทก่อนบุคคลภายนอก พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.061 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในข้อนี้แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.027

ลำดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมสนับสนุนความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานแก่พนักงานพบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.947 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในข้อนี้แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.012

ลำดับที่ 4 ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้แสดงความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อเลื่อนสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.875 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในข้อนี้แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.006

ลำดับที่ 5 ท่านมองเห็นความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในบริษัทแห่งนี้พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.783 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในข้อนี้แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.054

#### 4.2.5 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมของพนักงาน

จากการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมของพนักงาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของคุณภาพชีวิต  
ในการทำงานด้านการส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมของพนักงาน

ข้อที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการส่งเสริมการบูรณาการทางสังคม ของพนักงาน	n = 360		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ท่านได้รับความร่วมมือ, ความช่วยเหลือ ในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานต่าง แผนกเป็นอย่างดี	3.361	0.884	ปานกลาง	2 <sup>a</sup>
2	เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนหรือ ประสบปัญหาท่านสามารถปรึกษากับ เพื่อนร่วมงานได้	3.361	0.884	ปานกลาง	2 <sup>a</sup>
3	ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่าน มักได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.216	0.812	ปานกลาง	4
4	ท่านมักมีกิจกรรมปะสังสรรค์กับ เพื่อนร่วมงานหลังเลิกงานอย่างสม่ำเสมอ	2.922	1.006	ปานกลาง	5
5	ท่านมีความรู้สึกว่าคุณสมบัติ ของท่านมีส่วนช่วยให้แผนกบรรลุ เป้าหมายได้	3.438	0.865	ปานกลาง	1
	โดยรวม	3.260	0.626	ปานกลาง	

หมายเหตุ a หมายถึง ลำดับที่เท่ากัน

จากตารางที่ 4.6 พบว่าพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการส่งเสริมการบูรณาการทางสังคม ของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.260 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.626 และเมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิต ในด้านการส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมของพนักงานแต่ละข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความรู้สึกว่าคุณสมบัติความสามารถของท่านมีส่วนช่วยให้แผนกบรรลุเป้าหมายได้ พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีค่าเท่ากับ 3.438 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.865

ลำดับที่ 2 เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนหรือประสบปัญหาท่านสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้ พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.361 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.884

ท่านได้รับความร่วมมือ ความช่วยเหลือ ในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานต่างแผนกเป็นอย่างดี พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.361 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.884

ลำดับที่ 4 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่านมักได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.216 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.812

ลำดับที่ 5 ท่านมักมีกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานหลังเลิกงานอย่างสม่ำเสมอ พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.922 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในข้อนี้แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.054

#### 4.2.6 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการมีภาวะอิสระจากงาน

จากการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการมีภาวะอิสระจากงาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของคุณภาพชีวิต  
ในการทำงานด้านการมีภาวะอิสระจากงาน

ข้อที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการมีภาวะอิสระจากงาน	n = 360		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ท่านรู้สึกว่าเป็นบริษัทไม่เบียดบังเวลาส่วนตัว ของท่าน	3.247	0.933	ปานกลาง	4
2	ท่านสามารถแบ่งแยกเวลางานและเวลา ส่วนตัวออกจากกันได้เป็นอย่างดี	3.575	0.901	ปานกลาง	1
3	ท่านสามารถเลือกที่จะทำงานล่วงเวลา หรือไม่ก็ได้โดยปราศจากการบังคับจาก ผู้บังคับบัญชา	3.327	1.103	ปานกลาง	3
4	บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้ท่าน สามารถไปร่วมกิจกรรมเพื่อทำประโยชน์ ให้กับสังคมหรือชุมชน	3.044	1.113	ปานกลาง	5
5	ท่านมีเวลาส่วนตัวเพียงพอ ทำให้ใช้ชีวิต ได้อย่างอิสระ นอกเหนือเวลางาน	3.347	1.003	ปานกลาง	2
	โดยรวม	3.308	0.721	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีภาวะอิสระจากงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.308 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.721 และเมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตในด้านการมีภาวะอิสระจากงาน แต่ละข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถแบ่งแยกเวลางานและเวลาส่วนตัวออกจากกันได้เป็นอย่างดี พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.575 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.901

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 2 ท่านมีเวลาส่วนตัวเพียงพอ ทำให้ใช้ชีวิตได้อย่างอิสระ นอกเหนือเวลางาน พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.347 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในข้อนี้แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.003

ลำดับที่ 3 ท่านสามารถเลือกที่จะทำงานล่วงเวลาหรือไม่ก็ได้โดยปราศจากการบังคับจากผู้บังคับบัญชา พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.327 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในข้อนี้แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.103

ลำดับที่ 4 ท่านรู้สึกว่ามีบริษัทไม่เบียดบังเวลาส่วนตัวของท่าน พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.247 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในข้อนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.933

ลำดับที่ 5 บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้ท่านสามารถไปร่วมกิจกรรมเพื่อทำประโยชน์ให้กับสังคมหรือชุมชน พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.044 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในข้อนี้แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.113

#### 4.2.7 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม

จากการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของคุณภาพชีวิต  
ในการทำงาน โดยรวม

ด้าน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม	n = 360		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.12	0.770	ปานกลาง	3
2	สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย	2.69	0.642	ปานกลาง	6
3	การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนา ความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	3.01	0.745	ปานกลาง	4
4	การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความ มั่นคงแก่พนักงาน	2.97	0.798	ปานกลาง	5
5	การส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของ พนักงาน	3.26	0.626	ปานกลาง	2
6	การมีภาวะอิสระจากงาน	3.31	0.721	ปานกลาง	1
	โดยรวม	3.06	0.552	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.06 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.552 และเมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมในแต่ละด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 การมีภาวะอิสระจากงาน พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.31 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.721

ลำดับที่ 2 การส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.26 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.626

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 3 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.12 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านนี้แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.770

ลำดับที่ 4 การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดีพบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.01 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.745

ลำดับที่ 5 การส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.97 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.798

ลำดับที่ 6 สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยพบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.69 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในด้านนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.642

### 4.3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ให้องค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร และด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กรของสมาชิก มีดังนี้

#### 4.3.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์การ

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์การได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.9

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความผูกพัน  
ต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้้องค์การ

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้ ้องค์การ	n = 360		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ไม่ว่าบริษัทจะเผชิญกับปัญหาใดๆก็ตาม ท่านมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ บริษัทอย่างเต็มกำลังความสามารถ	3.830	0.835	สูง	1
2	เมื่อท่านถูกมอบหมายงานอื่นที่ไม่ใช่งาน หลัก ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อ ความอยู่รอดของบริษัท	3.694	0.845	สูง	2
3	คำตอบแทนในรูปตัวเงินไม่ใช่สิ่งสำคัญ ที่สุดที่ทำให้ท่านปฏิบัติงานให้บริษัท	3.000	0.981	ปานกลาง	5
4	ท่านรู้สึกยินดี ที่บริษัทมอบหมายงาน ด้านอื่นให้เรียนรู้	3.633	0.823	สูง	3
5	เมื่อบริษัทร้องขอให้ทำงานภายใต้ นโยบายประหยัดค่าใช้จ่าย ท่านเต็มใจให้ ความร่วมมืออย่างเต็มที่	3.613	0.922	สูง	4
	โดยรวม	3.554	0.662	สูง	

จากตารางที่ 4.9 พบว่าพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้้องค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.554 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้้องค์การไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.662 เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานเป็นรายชื่อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ไม่ว่าบริษัทจะเผชิญกับปัญหาใดๆก็ตาม ท่านมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บริษัทอย่างเต็มกำลังความสามารถ พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณา

จากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.830 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.835

ลำดับที่ 2 เมื่อท่านถูกมอบหมายงานอื่นที่ไม่ใช่งานหลัก ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อความอยู่รอดของบริษัท พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.694 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.845

ลำดับที่ 3 ท่านรู้สึกยินดี ที่บริษัทมอบหมายงานด้านอื่นให้เรียนรู้ พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.633 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.823

ลำดับที่ 4 เมื่อบริษัทร้องขอให้ทำงานภายใต้ นโยบายประหยัดค่าใช้จ่าย ท่านเต็มใจให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.613 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.922

ลำดับที่ 5 ค่าตอบแทนในรูปแบบตัวเงินไม่ใช่สิ่งสำคัญที่สุดที่ทำให้ท่านปฏิบัติงานให้บริษัท พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.000 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.981

#### 4.3.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความผูกพัน  
ต่อองค์การด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของ องค์การ	n = 360		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ท่านอาสาเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ บริษัทจัดขึ้นอยู่เสมอ เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรม 5ส. ฯลฯ	3.741	0.894	สูง	3
2	ท่านให้ความร่วมมือกับกิจกรรมของ บริษัทสม่ำเสมอ	3.766	0.841	สูง	2
3	ถึงแม้ท่านลาออกจากบริษัทแห่งนี้ไปแล้ว ท่านก็อยากกลับมาร่วมกิจกรรมกับ บริษัทนี้อีก	3.072	1.071	ปานกลาง	5
4	ท่านอยากให้บริษัทมีกิจกรรมที่กระชับ ความสัมพันธ์ภายในบริษัทเพิ่มมากขึ้น	3.850	0.892	สูง	1
5	ท่านคิดว่ากิจกรรมที่บริษัทจัดขึ้นให้ พนักงาน สามารถเหนี่ยวนำให้พนักงาน อยู่กับบริษัทได้	3.180	1.093	ปานกลาง	4
	โดยรวม	3.522	0.696	สูง	

จากตารางที่ 4.10 พบว่าพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.552 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.696 เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การเป็นรายชื่อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ท่านอยากให้บริษัทมีกิจกรรมที่กระชับความสัมพันธ์ภายในบริษัทเพิ่มมากขึ้น พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.850

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.892

ลำดับที่ 2 ท่านให้ความร่วมมือกับกิจกรรมของบริษัทสม่ำเสมอ พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.766 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.841

ลำดับที่ 3 ท่านอาสาเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่บริษัทจัดขึ้นอยู่เสมอ เช่น กิจกรรมกีฬา , กิจกรรม 5ส. ฯลฯ พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.741 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.894

ลำดับที่ 4 ท่านคิดว่ากิจกรรมที่บริษัทจัดขึ้นให้พนักงาน สามารถเหนี่ยวนำให้พนักงานอยู่กับบริษัทได้ พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.180 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.093

ลำดับที่ 5 ถึงแม้ท่านลาออกจากบริษัทแห่งนี้ไปแล้วท่านก็อยากกลับมาทำกิจกรรมกับบริษัทนี้อีก พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.072 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.071

#### 4.3.3 ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความผูกพัน  
ต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	n = 360		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ท่านไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนงานใหม่ ถึงแม้ที่อื่นจะให้ผลตอบแทนที่สูงกว่า หรือก้าวหน้ากว่า	2.902	1.129	ปานกลาง	4
2	ท่านไม่ต้องการเปลี่ยนงานใหม่ถึงแม้ ท่านจะไม่ได้รับโบนัสในปีนี	2.669	1.170	ปานกลาง	5
3	หัวหน้างานมีส่วนสำคัญที่ทำให้ท่าน ตัดสินใจทำงานอยู่ที่บริษัทแห่งนี้	3.288	1.124	ปานกลาง	1
4	ท่านต้องการบอกต่อไปยังบุคคลที่รู้จักให้ มาทำงานที่บริษัทนี้	3.155	1.059	ปานกลาง	3
5	ไม่ว่าบริษัทจะประสบปัญหาเช่นไร ท่าน พร้อมที่จะปฏิบัติงานอยู่กับบริษัทแห่งนี้	3.200	1.028	ปานกลาง	2
	โดยรวม	3.043	0.811	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.11 พบว่าพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรีมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.043 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.811 เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นรายชื่อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมาก ไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 หัวหน้างานมีส่วนสำคัญที่ทำให้ท่านตัดสินใจทำงานอยู่ที่บริษัทแห่งนี้ พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.288 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.124

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 2 ไม่ว่าจะบริษัทจะประสบปัญหาเช่นไร ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานอยู่กับบริษัทแห่งนี้ พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับเห็นปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.200 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.028

ลำดับที่ 3 ท่านต้องการบอกต่อไปยังบุคคลที่รู้จักให้มาทำงานที่บริษัทนี้ พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.155 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.059

ลำดับที่ 4 ท่านไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนงานใหม่ถึงแม้ที่อื่นจะให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าหรือก้าวหน้ากว่า พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.902 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.129

ลำดับที่ 5 ท่านไม่ต้องการเปลี่ยนงานใหม่ถึงแม้ท่านจะไม่ได้รับ โบนัสในปีนี้ พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.669 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.170

#### 4.3.4 ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กรของสมาชิก

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กรของสมาชิก ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความผูกพัน  
ต่อองค์การด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยม  
องค์การของสมาชิก

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์การ ด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การของ สมาชิก	n = 360		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ท่านชื่นชอบบรรยากาศการทำงานภายใน บริษัทแห่งนี้	3.172	0.997	ปานกลาง	5
2	ท่านรู้สึกเป็นตัวของตัวเองเมื่อปฏิบัติงาน ในบริษัทนี้	3.408	0.930	ปานกลาง	3
3	ท่านรู้สึกว่าใช้เวลาไม่นานในการปรับตัว ให้เข้ากับบริษัทแห่งนี้	3.486	0.883	ปานกลาง	1
4	ท่านคิดว่าบริษัทแห่งนี้ คือบริษัทที่ท่าน ต้องการร่วมงานด้วยมากที่สุด	3.313	0.910	ปานกลาง	4
5	ท่านรู้สึกเห็นด้วยกับนโยบายและ เป้าหมายของบริษัทและท่านสามารถทำ ให้บริษัทบรรลุเป้าหมายได้	3.430	0.959	ปานกลาง	2
	โดยรวม	3.362	0.746	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.12 พบว่าพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การของสมาชิก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.362 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การของสมาชิก ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.746 เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การของสมาชิกเป็นรายชื่อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อยได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 ท่านรู้สึกใช้เวลาไม่นานในการปรับตัวให้เข้ากับบริษัทแห่งนี้ พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.486 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.883

ลำดับที่ 2 ท่านรู้สึกเห็นด้วยกับนโยบายและเป้าหมายของบริษัทและท่านสามารถทำให้บริษัทบรรลุเป้าหมายได้ พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับเห็นปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.430 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.959

ลำดับที่ 3 ท่านรู้สึกเป็นตัวของตัวเองเมื่อปฏิบัติงานในบริษัทนี้ พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.408 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.930

ลำดับที่ 4 ท่านคิดว่าบริษัทแห่งนี้ คือบริษัทที่ท่านต้องการร่วมงานด้วยมากที่สุด พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.313 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.910

ลำดับที่ 5 ท่านชื่นชอบบรรยากาศการทำงานภายในบริษัทแห่งนี้ พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.172 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.997

#### 4.3.5 ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม

จากการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความผูกพัน  
ต่อองค์การโดยรวม

ด้าน	ความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม	n = 360		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์การ	3.55	0.662	สูง	1
2	การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ	3.52	0.696	สูง	2
3	ความจงรักภักดีต่อองค์การ	3.04	0.811	ปานกลาง	4
4	การมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การของ สมาชิก	3.36	0.746	ปานกลาง	3
	โดยรวม	3.37	0.600	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.13 พบว่าพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับความผูกพันต่อโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.37 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.600 เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์การ พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.55 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.662

ลำดับที่ 2 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.52 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.696

ลำดับที่ 3 การมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การของสมาชิก พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.36 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.746

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 4 ความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.04 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.881

#### 4.4 ความแตกต่างในความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ

##### ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 : พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : t-test

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรแตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$H_1$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : t-test

**สมมติฐานที่ 1.3** พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ แตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : t-test

**สมมติฐานที่ 1.4** พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์การของสมาชิกแตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์การของสมาชิกไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์การของสมาชิกแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : t-test

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยวิธี t-test

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ ( $\bar{X}$ )		p-value
	ชาย (n = 196)	หญิง (n = 164)	
ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร	3.50	3.61	0.123
ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร	3.55	3.48	0.046*
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	2.99	3.10	0.043*
ด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กรของสมาชิก	3.33	3.41	0.260
โดยรวม	3.34	3.40	0.444

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยวิธี t-test พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.444 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรเพศชาย และ เพศหญิง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.34 และ 3.40 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

ความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร มีค่า p-value เท่ากับ 0.046 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ 0.05

ความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่า p-value เท่ากับ 0.043

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ 0.05

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร มีค่า p-value เท่ากับ 0.123 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กรของสมาชิก มีค่า p-value เท่ากับ 0.260 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กรของสมาชิกไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.5** พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

**สมมติฐานที่ 1.6** พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรแตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การแตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

สมมติฐานที่ 1.8 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์การของสมาชิกแตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์การของสมาชิกไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์การของสมาชิกแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ P-Value ของการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ โดยวิธี One way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุ ( $\bar{X}$ )				p-value
	ไม่เกิน 25 ปี (n=74)	มากกว่า 25-35 ปี (n=213)	มากกว่า 35-45 ปี (n=64)	มากกว่า 45 ปี (n=9)	
ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์กร	3.56	3.49	3.76	3.71	0.030*
ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร	3.66	3.45	3.61	3.44	0.097
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.20	2.92	3.20	3.60	0.002**
ด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยม	3.41	3.27	3.57	3.64	0.023*
โดยรวม	3.46	3.28	3.54	3.60	0.001**

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีโดยรวม จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี One-way ANOVA พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ ไม่เกิน 25 ปี มากกว่า 25-35 ปี มากกว่า 35-45 ปี และมากกว่า 45 ปี มีค่าเท่ากับ 3.46 3.28 3.54 และ 3.60 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความผูกพันองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์กรมีค่า p-value เท่ากับ 0.030 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์การเชิงพาณิชย์เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ขออนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความผูกพันองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรมีค่า p-value เท่ากับ 0.097 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน

ความผูกพันองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรมีค่า p-value เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความผูกพันองค์กรด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กรของสมาชิก มีค่า p-value เท่ากับ 0.023 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กรของสมาชิกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติ ดังนั้นจึงใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ ดังแสดงตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ความผูกพันต่อ องค์กร	อายุ	$\bar{X}$	กลุ่ม ที่	p-value			
				1	2	3	4
ด้านความเต็มใจ ในการปฏิบัติงาน ในองค์กร	ไม่เกิน 25 ปี	3.56	1	-	0.422	0.072	0.506
	มากกว่า 25-35 ปี	3.49	2	-	-	0.004**	0.314
	มากกว่า 35-45 ปี	3.76	3	-	-	-	0.837
	มากกว่า 45 ปี	3.71	4	-	-	-	-
ด้านความ จงรักภักดี ต่อองค์กร	ไม่เกิน 25 ปี	3.20	1	-	0.009**	0.966	0.160
	มากกว่า 25-35 ปี	2.92	2	-	-	0.015*	0.013*
	มากกว่า 35-45 ปี	3.20	3	-	-	-	0.157
	มากกว่า 45 ปี	3.60	4	-	-	-	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ความผูกพันต่อ องค์กร	อายุ	$\bar{X}$	กลุ่ม ที่	p-value			
				1	2	3	4
ด้านการมีทัศนคติ ที่กลมกลืน สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์และ ค่านิยมของสมาชิก	ไม่เกิน 25 ปี	3.41	1	-	0.166	0.221	0.372
	มากกว่า 25-35 ปี	3.27	2	-	-	0.006**	0.140
	มากกว่า 35-45 ปี	3.57	3	-	-	-	0.765
	มากกว่า 45 ปี	3.64	4	-	-	-	-
โดยรวม	ไม่เกิน 25 ปี	3.46	1	-	0.001**	0.935	0.898
	มากกว่า 25-35 ปี	3.28	2	-	-	0.002**	0.154
	มากกว่า 35-45 ปี	3.54	3	-	-	-	0.929
	มากกว่า 45 ปี	3.60	4	-	-	-	-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันในแต่ละด้าน พบว่า

ความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ โดยรวมของพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 25-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 25-35 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35-45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์กร พนักงานที่มีอายุมากกว่า 25-35 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 35-45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร พนักงานที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 25-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 35-45 ปี , มากกว่า 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กรของสมาชิก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานที่มีอายุมากกว่า 25-35 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 35-45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.9** พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์กรแตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

**สมมติฐานที่ 1.10** พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรแตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

**สมมติฐานที่ 1.11** พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

สมมติฐานที่ 1.12 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กรของสมาชิกแตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กรของสมาชิกไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กรของสมาชิกแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ P-Value ของการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความ

ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยวิธี

One way ANOVA

ความผูกพันองค์กร	สถานภาพการสมรส ( $\bar{X}$ )				p-value
	โสด (n=204)	สมรส- ไม่มีบุตร (n=35)	สมรส- มีบุตร (n=109)	หย่าร้าง/ แยกกัน อยู่/หม้าย (n=12)	
ด้านความเต็มใจในการ ปฏิบัติงานให้องค์การ	3.51	3.54	3.66	3.40	0.220
ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ขององค์กร	3.52	3.32	3.60	3.38	0.201
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.03	3.07	3.07	2.87	0.836

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ความผูกพันองค์กร	สถานภาพการสมรส ( $\bar{X}$ )				p-value
	โสด (n=204)	สมรส- ไม่มีบุตร (n=35)	สมรส - มีบุตร (n=109)	หย่าร้าง/ แยกกัน อยู่/หม้าย (n=12)	
ด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และ ค่านิยมองค์กรของสมาชิก	3.35	3.37	3.39	3.18	0.817
โดยรวม	3.35	3.33	3.43	3.21	0.503

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยรวม จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยใช้วิธี One-way ANOVA พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.503 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยระดับของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุไม่เกิน 25 ปี มากกว่า 25-35 ปี มากกว่า 35-45 ปี และมากกว่า 45 ปี มีค่าเท่ากับ 3.35 3.33 3.43 และ 3.21 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความผูกพันองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กรมีค่า p-value เท่ากับ 0.220 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน

ความผูกพันองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรมีค่า p-value เท่ากับ 0.201 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน

ความผูกพันองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรมีค่า p-value เท่ากับ 0.836 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ความผูกพันองค์กรด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กรของสมาชิก มีค่า p-value เท่ากับ 0.817 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มี

สถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กรของสมาชิกไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.13** พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

**สมมติฐานที่ 1.14** พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรแตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

**สมมติฐานที่ 1.15** พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$H_1$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

**สมมติฐานที่ 1.16** พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์การของสมาชิกแตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์การของสมาชิกไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์การของสมาชิกแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

**ตารางที่ 4.18** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ P-Value ของการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธี

One way ANOVA

	ระดับการศึกษา ( $\bar{X}$ )					p-value
	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. (n=38)	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. (n=113)	อนุ ปริญญา หรือ ปวส. (n=82)	ปริญญาตรี (n=116)	สูงกว่าปริญญาตรี (n=11)	
ความผูกพันองค์การ						
ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์การ	3.58	3.56	3.56	3.52	3.71	0.922
ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ	3.70	3.58	3.59	3.37	3.35	0.034*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ความผูกพันองค์กร	ระดับการศึกษา ( $\bar{X}$ )					p-value
	ต่ำกว่า มัธยม ศึกษาตอน ปลาย/ ปวช. (n=38)	มัธยม ศึกษาตอน ปลาย/ ปวช. (n=113)	อนุ ปริญญา หรือ ปวส. (n=82)	ปริญญา ตรี (n=116)	สูงกว่า ปริญญา ตรี (n=11)	
ด้านความจงรักภักดีต่อ องค์กร	3.28	3.16	2.95	2.92	3.11	0.052
ด้านการมีทัศนคติที่ กลมกลืนสอดคล้องกับ โดยรวม	3.61	3.32	3.36	3.29	3.65	0.110
โดยรวม	3.54	3.40	3.37	3.28	3.46	0.472

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้วิธี One-way ANOVA พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.472 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยระดับของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญาหรือปวส. ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเท่ากับ 3.54 3.40 3.37 3.28 และ 3.46 ตามลำดับและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความผูกพันองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กรมีค่า p-value เท่ากับ 0.922 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ความผูกพันองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรมีค่า p-value เท่ากับ 0.034 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความผูกพันองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การมีค่า p-value เท่ากับ 0.052 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน

ความผูกพันองค์การด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การของสมาชิกมีค่า p-value เท่ากับ 0.110 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การของสมาชิก ไม่แตกต่างกัน

สำหรับพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติ ดังนั้นจึงใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่ ดังแสดงตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ความผูกพันต่อ องค์การ	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	กลุ่ม ที่	p-value				
				1	2	3	4	5
ด้านการมีส่วนร่วมใน กิจกรรมของ องค์การ แตกต่างกัน	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา ตอนปลาย/ปวช.	3.70	1	-	0.343	0.396	0.010*	0.129
	มัธยมศึกษาตอน ปลาย/ปวช.	3.58	2	-	-	0.937	0.022*	0.278
	อนุปริญญาหรือปวส.	3.59	3	-	-	-	0.029*	0.270
	ปริญญาตรี	3.37	4	-	-	-	-	0.901
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.35	5	-	-	-	-	-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า

ความผูกพันองค์การของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และอนุปริญญา/ปวส. มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากระดับปริญญาตรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันอื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.17** พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

**สมมติฐานที่ 1.18** พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรแตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

**สมมติฐานที่ 1.19** พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

**สมมติฐานที่ 1.20** พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์การของสมาชิกแตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์การของสมาชิกแตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์การของสมาชิกแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

**ตารางที่ 4.20** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ P-Value ของการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยวิธี

One way ANOVA

ความผูกพันองค์การ	ตำแหน่งงาน ( $\bar{X}$ )				p-value
	พนักงานส่วนโรงงานระดับบังคับบัญชา (n=42)	พนักงานส่วนโรงงานระดับปฏิบัติการ (n=216)	พนักงานส่วนสำนักงานระดับบังคับบัญชา (n=28)	พนักงานส่วนสำนักงานระดับปฏิบัติการ (n=74)	
ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์การ	3.63	3.52	3.58	3.61	0.638
ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ	3.62	3.56	3.36	3.41	0.163
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ	3.23	3.06	2.97	2.90	0.181

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ความผูกพันองค์กร	ตำแหน่งงาน ( $\bar{X}$ )				p-value
	พนักงาน ส่วนโรงงาน ระดับบังคับ บัญชา (n=42)	พนักงาน ส่วน โรงงาน ระดับ ปฏิบัติการ (n=216)	พนักงาน ส่วน สำนักงาน ระดับบังคับ บัญชา (n=28)	พนักงาน ส่วน สำนักงาน ระดับปฏิบัติ การ (n=74)	
ด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และ ค่านิยมองค์กรของสมาชิก	3.50	3.34	3.36	3.33	0.672
โดยรวม	3.50	3.37	3.32	3.31	0.547

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้วิธี One-way ANOVA พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.547 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยระดับของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามตำแหน่งงานพนักงานส่วนโรงงานระดับบังคับบัญชา พนักงานส่วนโรงงานระดับปฏิบัติการ พนักงานส่วนสำนักงานระดับบังคับบัญชา และพนักงานส่วนสำนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่าเท่ากับ 3.50 3.37 3.32 และ 3.31 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความผูกพันองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์กรมีค่า p-value เท่ากับ 0.638 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์กรไม่แตกต่างกัน

ความผูกพันองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรมีค่า p-value เท่ากับ 0.163 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้องค์กรไม่แตกต่างกัน

ความผูกพันองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรมีค่า p-value เท่ากับ 0.181 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ความผูกพันองค์กรด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กรของสมาชิก มีค่า p-value เท่ากับ 0.672 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กรของสมาชิก ไม่ต่างกัน

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กรของสมาชิกไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.21** พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคม อุตสาหกรรมอมตะนครที่มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความ เต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคม อุตสาหกรรมอมตะนครที่มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความ เต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคม อุตสาหกรรมอมตะนครที่มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความ เต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

**สมมติฐานที่ 1.22** พนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคม อุตสาหกรรมอมตะนครที่มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมี ส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรแตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคม อุตสาหกรรมอมตะนครที่มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมี ส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคม อุตสาหกรรมอมตะนครที่มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมี ส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

**สมมติฐานที่ 1.23** พนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคม อุตสาหกรรมอมตะนครที่มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความ จงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคม อุตสาหกรรมอมตะนครที่มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความ จงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

สมมติฐานที่ 1.24 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กรของสมาชิกแตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กรของสมาชิกไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กรของสมาชิกแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ P-Value ของการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยวิธี One way ANOVA

ความผูกพันองค์กร	ประสบการณ์การทำงาน ( $\bar{X}$ )				p-value
	ไม่เกิน 2 ปี (n=139)	มากกว่า 2-5 ปี (n=81)	มากกว่า 2-5 ปี (n=46)	มากกว่า 8 ปี (n=94)	
ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์การ	3.49	3.48	3.61	3.69	0.068
ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร	3.61	3.32	3.54	3.56	0.022*
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.13	2.89	3.05	3.04	0.221
ด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กรของสมาชิก	3.34	3.35	3.34	3.41	0.910
โดยรวม	3.39	3.26	3.39	3.42	0.182

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้วิธี One-way ANOVA พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.182 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยระดับของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 2 ปี มากกว่า 2-5 ปี มากกว่า 5-8 ปี และมากกว่า 8 ปี มีค่าเท่ากับ 3.39 3.26 3.39 และ 3.42 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความผูกพันองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์กรมีค่า p-value เท่ากับ 0.068 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์กร ไม่แตกต่างกัน

ความผูกพันองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรมีค่า p-value เท่ากับ 0.022 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้องค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความผูกพันองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรมีค่า p-value เท่ากับ 0.221 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ความผูกพันองค์กรด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กรของสมาชิก มีค่า p-value เท่ากับ 0.910 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กรของสมาชิกไม่แตกต่างกัน

สำหรับพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญสถิติ ดังนั้นจึงใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ ดังแสดงตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ความผูกพันต่อ องค์กร	ประสบการณ์ การทำงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	p-value			
				1	2	3	4
ด้านการมีส่วนร่วม ในกิจกรรมของ องค์กร	ไม่เกิน 2 ปี	3.61	1	-	0.002**	0.530	0.532
	มากกว่า 2-5 ปี	3.32	2	-	-	0.084	0.024*
	มากกว่า 5-8 ปี	3.54	3	-	-	-	0.896
	มากกว่า 8 ปี	3.56	4	-	-	-	-

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน พบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 2 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 2-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 2-5 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 8 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

#### 4.5 คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงงานญี่ปุ่น ที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

กำหนดให้สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรดังนี้

$X_1$	=	ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
$X_2$	=	สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
$X_3$	=	การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ได้เป็นอย่างดี
$X_4$	=	การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน
$X_5$	=	การส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน
$X_6$	=	การมีภาวะอิสระจากงาน
$\hat{Y}_1$	=	ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม
$\hat{Y}_2$	=	ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร
$\hat{Y}_3$	=	ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร
$\hat{Y}_4$	=	ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร
$\hat{Y}_5$	=	ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กรของสมาชิก

**สมมติฐานที่ 2** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ได้เป็นอย่างดี การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน การส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน การมีภาวะอิสระจากงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อ  
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวม

ตัวแปร	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	0.854	6.684	0.000**
คำตอบแทนที่เป็นธรรมชาติและเพียงพอ	0.142	4.083	0.000**
สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	0.171	3.793	0.000**
การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนา ความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	-0.016	-0.355	0.723
การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความ มั่นคงแก่พนักงาน	0.181	4.168	0.000**
การส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของ พนักงาน	0.090	2.214	0.027*
การมีภาวะอิสระจากงาน	0.251	6.732	0.000**

$R = 0.767$  ;  $R^2 = 0.589$  ;  $SEE = 0.38846$  ;  $F = 84.240$ ;  $Sig = 0.000**$

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.589 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมได้ร้อยละ 58.90 โดยการมีภาวะอิสระจากงาน มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ( $b_6=0.251$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือการส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในเชิงเส้นตรง ( $b_4=0.181$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในเชิงเส้นตรง ( $b_2=0.171$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 คำตอบแทนที่เป็นธรรมชาติและเพียงพอ มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในเชิงเส้นตรง ( $b_1=0.142$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และ การส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในเชิงเส้นตรง ( $b_5=0.090$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม  $\hat{Y}_1$  ได้ดังสมการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$\hat{Y}_1 = 0.854^{**} + 0.142^{**}X_1 + 0.171^{**}X_2 - 0.016X_3 + 0.181^{**}X_4 + 0.090X_5 + 0.251^{**}X_6$$

**สมมติฐานที่ 2.1** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ได้เป็นอย่างดี การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน การส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน การมีภาวะอิสระจากงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร

**ตารางที่ 4.24** การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเชิงเส้นแบบพหุคูณ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร

ตัวแปร	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	1.175	6.898	0.000**
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	0.154	3.321	0.001**
สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	0.130	2.163	0.031*
การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	0.068	1.156	0.249
การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน	0.012	0.205	0.838
การส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน	0.095	1.749	0.081
การมีภาวะอิสระจากงาน	0.301	6.066	0.000**

$R = 0.632$  ;  $R^2 = 0.399$  ;  $SEE = 0.51816$  ;  $F = 39.079$  ;  $Sig = 0.000^{**}$

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.399 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กรได้ร้อยละ 39.90 โดยการมีภาวะอิสระจากงาน มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กรในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ( $b_6=0.301$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กรในเชิงเส้นตรง ( $b_1=0.154$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 สิ่งแวดล้อมที่

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กรในเชิงเส้นตรง ( $b_2=0.130$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน การส่งเสริมด้านบูรณาการของพนักงานไม่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร  $\hat{Y}_2$  ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_2 = 1.175^{**} + 0.154^{**}X_1 + 0.130X_2 + 0.068X_3 + 0.012X_4 + 0.095X_5 + 0.301^{**}X_6$$

**สมมติฐานที่ 2.2** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน การส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน การมีภาวะอิสระจากงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร

**ตารางที่ 4.25** การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร

ตัวแปร	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	1.282	6.850	0.000**
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	0.098	1.933	0.054
สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	0.162	2.459	0.014*
การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	-0.072	-1.104	0.271
การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน	0.154	2.428	0.016*
การส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน	0.110	1.846	0.066
การมีภาวะอิสระจากงาน	0.270	4.945	0.000**

$R = 0.585$  ;  $R^2 = 0.342$  ;  $SEE = 0.56932$  ;  $F = 30.630$  ;  $Sig = 0.000^{**}$

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.342 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การได้ร้อยละ 34.20 โดยการมีภาวะอิสระจากงาน มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์การในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ( $b_6=0.270$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การในเชิงเส้นตรง ( $b_1=0.162$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การในเชิงเส้นตรง ( $b_4=0.154$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี การส่งเสริมด้านบูรณาการของพนักงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ  $\hat{Y}_3$  ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_3 = 1.282^{**} + 0.098X_1 + 0.162X_2 - 0.072X_3 + 0.154X_4 + 0.110X_5 + 0.270^{**}X_6$$

**สมมติฐานที่ 2.3** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน การส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน การมีภาวะอิสระจากงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ

ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อ  
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ตัวแปร	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	0.505	2.420	0.016*
คำตอบแทนที่เป็นธรรมชาติและเพียงพอ	0.202	3.559	0.000**
สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย	0.168	2.281	0.023*
การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนา ความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	0.012	0.165	0.869
การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความ มั่นคงแก่พนักงาน	0.323	4.565	0.000**
การส่งเสริมด้านบุคลากรทางสังคมของ พนักงาน	0.013	0.189	0.850
การมีภาวะอิสระจากงาน	0.126	2.078	0.038*

$R = 0.632$  ;  $R^2 = 0.399$  ;  $SEE = 0.63440$  ;  $F = 39.116$  ;  $Sig = 0.000**$

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.399 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ร้อยละ 39.90 โดยการส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ( $b_4=0.323$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือคำตอบแทนที่เป็นธรรมชาติและเพียงพอมีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรในเชิงเส้นตรง( $b_1=0.202$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรในเชิงเส้นตรง( $b_2=0.168$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 การมีภาวะอิสระจากงาน มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรในเชิงเส้นตรง( $b_6=0.126$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี การส่งเสริมด้านบุคลากรของพนักงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร  $\hat{Y}_4$  ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_4 = 0.505* + 0.202**X_1 + 0.168*X_2 + 0.012X_3 + 0.323**X_4 + 0.013X_5 + 0.126*X_6$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**สมมติฐานที่ 2.4** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ได้เป็นอย่างดี การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน การส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน การมีภาวะอิสระจากงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กรของสมาชิก

**ตารางที่ 4.27** การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กรของสมาชิก

ตัวแปร	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	0.453	2.604	0.010*
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	0.113	2.395	0.017*
สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	0.223	3.644	0.000**
การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ได้เป็นอย่างดี	-0.072	-1.187	0.236
การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน	0.233	3.958	0.000**
การส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน	0.143	2.578	0.010*
การมีภาวะอิสระจากงาน	0.305	6.023	0.000**
$R = 0.712$ ; $R^2 = 0.507$ ; $SEE = 0.52854$ ; $F = 60.515$ ; $Sig = 0.000**$			

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.507 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กรของสมาชิกได้ร้อยละ 50.70 โดยการส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กรของสมาชิกในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ( $b_4=0.233$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของสมาชิกในเชิงเส้นตรง( $b_2=0.223$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กรของสมาชิกในเชิงเส้นตรง( $b_5=0.143$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กรของสมาชิกในเชิงเส้นตรง( $b_1=0.113$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี การมีภาวะอิสระจากงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กรของสมาชิก  $\hat{Y}_5$  ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_5 = 0.453*+ 0.113*X_1 + 0.223**X_2 - 0.072X_3 + 0.233**X_4 + 0.143*X_5 + 0.305**X_6$$

#### 4.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้ องค์กรแตกต่างกัน		/
สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของ องค์กรแตกต่างกัน	/	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การแตกต่างกัน	/	
สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การของสมาชิกแตกต่างกัน		/
สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์การแตกต่างกัน	/	
สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การแตกต่างกัน		/
สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การแตกต่างกัน	/	
สมมติฐานที่ 1.8 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การของสมาชิกแตกต่างกัน	/	
สมมติฐานที่ 1.9 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การญี่ปุ่นด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์การแตกต่างกัน		/

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.16 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์การของสมาชิกแตกต่างกัน		/
สมมติฐานที่ 1.17 พนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีตำแหน่งงาน แตกต่าง กัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์การแตกต่างกัน		/
สมมติฐานที่ 1.18 พนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การแตกต่างกัน		/
สมมติฐานที่ 1.19 พนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การแตกต่างกัน		/
สมมติฐานที่ 1.20 พนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์การของสมาชิกแตกต่างกัน		/
สมมติฐานที่ 1.21 พนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์การแตกต่างกัน		/

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.10 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การแตกต่างกัน		/
สมมติฐานที่ 1.11 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การแตกต่างกัน		/
สมมติฐานที่ 1.12 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การของสมาชิกแตกต่างกัน		/
สมมติฐานที่ 1.13 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์การแตกต่างกัน		/
สมมติฐานที่ 1.14 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การแตกต่างกัน	/	
สมมติฐานที่ 1.15 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การแตกต่างกัน		/

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.22 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การแตกต่างกัน	/	
สมมติฐานที่ 1.23 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การแตกต่างกัน		/
สมมติฐานที่ 1.24 พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การของสมาชิกแตกต่างกัน		/
สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน การส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน การมีภาวะอิสระจากงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	/	
สมมติฐานที่ 2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน การส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน การมีภาวะอิสระจากงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์การ	/	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2.2 : คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน การส่งเสริมด้านบุคลากรทางสังคมของพนักงาน การมีภาวะอิสระจากงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร	/	
สมมติฐานที่ 2.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน การส่งเสริมด้านบุคลากรทางสังคมของพนักงาน การมีภาวะอิสระจากงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	/	
สมมติฐานที่ 2.4 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน การส่งเสริมด้านบุคลากรทางสังคมของพนักงาน การมีภาวะอิสระจากงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กรของสมาชิก	/	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.7 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาปรับปรุงหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่าพนักงานได้เสนอแนะให้มีการพัฒนาและปรับปรุง ดังนี้

1. พนักงานเสนอให้เพิ่มค่าตอบแทนทั้งในส่วนของเงินเดือน โบนัสประจำปี รวมถึงการปรับปรุงสวัสดิการของบริษัทให้ครอบคลุมไปถึงครอบครัว เช่น ค่ารักษาพยาบาล หรือทุนการศึกษาบุตร เพื่อเป็นการสร้างความผูกพันให้กับพนักงานในองค์กร

2. พนักงานเสนอแนะให้ปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานให้ถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย และมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก ตลอดจนเสนอแนะให้ปรับปรุงโรงอาหารให้สะอาด ปราศจากแมลงต่างๆ ที่เป็นพาหะของโรค ผู้บริหารควรนำกิจกรรม 5ส. เข้ามาช่วยเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบสถานที่ปฏิบัติงานให้ถูกสุขลักษณะอนามัย นอกจากนี้ยังควรส่งเสริมด้านความปลอดภัยของพนักงานอย่างจริงจัง เพิ่มอุปกรณ์ความปลอดภัยส่วนบุคคลให้พนักงานอย่างเพียงพอ

3. บริษัทควรส่งเสริมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานอย่างจริงจัง รวมไปถึงการฝึกอบรมในเรื่องการใช้ภาษาอังกฤษ ภาษาญี่ปุ่น เนื่องจากปัจจุบันนี้มีบริษัทนักลงทุนจากต่างชาติจำนวนมาก จึงมีความจำเป็นต้องใช้ภาษาอังกฤษ

4. บริษัทควรเพิ่มกิจกรรมสันทนาการ เช่น กีฬาสี การจัดหาอุปกรณ์กีฬาให้พนักงานเล่นในช่วงพัก เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานในระดับต่าง ๆ เช่น ระดับปฏิบัติการ ระดับบังคับบัญชา หรือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในส่วนสำนักงาน กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในส่วนโรงงาน อันจะนำไปสู่ความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นในการปฏิบัติงานร่วมกัน ตลอดจนเสนอแนะให้เพิ่มเงินพิเศษเพื่อใช้ในการจัดเลี้ยงของแต่ละแผนก เพื่อเป็นการส่งเสริมด้านบูรณาการแก่พนักงาน

5. พนักงานเสนอแนะให้ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจสนทนากับผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากจะทำให้สามารถปรึกษาปัญหา หรือขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้มากขึ้น และต้องการให้ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ได้รับการปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น

6. พนักงานเสนอแนะให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับพนักงานทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน และยุติธรรม ไม่แบ่งส่วนงาน และ โรงงานออกจากกัน ทุกคนได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกัน เพื่อลดความแตกแยกในองค์กรลง

7. ผู้บริหารควรพิจารณาค่าตอบแทนที่ให้กับพนักงานใหม่ ซึ่งบางครั้งได้มากกว่าพนักงานเก่า ทำให้พนักงานเก่าเกิดความท้อแท้ในการทำงาน และรู้สึกที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในเรื่องค่าตอบแทน บริษัทควรพิจารณาเพิ่มค่าอายุงานให้กับพนักงานเพื่อลดปัญหาความเสื่อมถ้ำในด้านนี้โดยให้เพิ่มจากค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน

8. พนักงานเสนอแนะให้บริษัทจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคม หรือ สาธารณะประโยชน์ เพื่อเป็นการทำประโยชน์ให้กับสังคมส่วนร่วม และยังส่งเสริมความสามัคคีภายในองค์กรเพิ่มมากขึ้น

9. ผู้บริหารควรคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ของพนักงานทุกระดับให้รองรับกับสถานะเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นอยู่ของพนักงาน

10. พนักงานเสนอแนะให้เพิ่มการทำล่วงเวลาให้มากขึ้น เพื่อที่จะได้รับผลตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้น และสามารถส่งมอบงานได้ตามคำสั่งผลิต

11. ผู้บริหารควรเพิ่มช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อจะได้ทราบถึงแนวทางในการปรับปรุง หรือความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง เนื่องจากบางบริษัทไม่มีสภาพแรงงานซึ่งเป็นสื่อกลางในการเจรจาระหว่างบริษัทและพนักงาน โดยอาจจะเพิ่มกล่องแสดงความคิดเห็น หรือการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับทราบผลการดำเนินงาน การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ซักถามประเด็นที่สงสัยด้วยตนเอง จะช่วยลดความคลุมเครือของข้อสงสัยลงได้

12. ผู้บริหารควรสร้างจิตสำนึกให้พนักงานรักองค์กร มีความยุติธรรมในองค์กร จัดกิจกรรมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงองค์กร พนักงานจะรู้สึกว่าคุณเป็นบุคคลสำคัญขององค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 5

# สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะของงานวิจัย เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับดังนี้

### 5.1 สรุปผลการวิจัย

#### 5.2 การอภิปรายผล

#### 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ตามลำดับ ดังนี้

#### 5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 54.40 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 45.60

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อายุมากกว่า 25-35 ปี จำนวน 213 คนคิดเป็นร้อยละ 59.20 รองลงมา คือ อายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 20.60 อายุมากกว่า 35-45 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 17.80 และอายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 ตามลำดับ

สถานภาพการสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ โสด จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 56.70 รองลงมา สมรส-มีบุตร จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 กลุ่มที่สมรส-ไม่มีบุตร จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70 กลุ่มที่หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10 รองลงมาคือ กลุ่มที่จบมัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช. จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 31.40 กลุ่มที่จบอนุปริญญาหรือปวส. จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 22.80 กลุ่มที่จบต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 10.60 และกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10 ตามลำดับ

ตำแหน่งงานของพนักงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานส่วน  
โรงงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมาคือพนักงานสำนักงานระดับ  
เอกส ารน เบน เอกส ารท สง ม น เ ว ส าท ร ี บ ก าร เ ช ง ำ น เ พื่ อ ก าร ค ก ษ เ ท ำ น น เ มื่ อ น ุ ญ ุ ต เ ท ำ น ำ เ ป ้ เ ช ้ บ รั ะ เ ย ้ ช ำ น ต ำ น ก าร ค ำ  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติการ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 20.60 กลุ่มพนักงานส่วนโรงงานระดับบังคับบัญชา จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 และกลุ่มพนักงานส่วนสำนักงานระดับบังคับบัญชาจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70 ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 2 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 8 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 26.10 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 2-5 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5-8 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 ตามลำดับ

### 5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

จากการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงให้เห็นว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 โดยคุณภาพชีวิตด้านการมีภาวะอิสระจากงาน ด้านการส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 3.26 3.12 3.01 2.97 และ 2.69 ตามลำดับ

### 5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

จากการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงให้เห็นว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 โดยมีความผูกพันองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์กร อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 รองลงมาคือด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร 3.52 ด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กรของสมาชิก และด้านความจงรักภักดี อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และ 3.04 ตามลำดับ

#### 5.1.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**สมมติฐานที่ 1.1** พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์การแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.2** พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.3** พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.4** พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์การของสมาชิกแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์การของสมาชิก ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์การของสมาชิกแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.5** พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์การแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



อมตะนครที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรญี่ปุ่นด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์กรแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.10** พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.11** พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.12** พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กรของสมาชิกแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กรของสมาชิก ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กรของสมาชิกแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.13** พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์กร ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มี

ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.14** พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.15** พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.16** พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กรของสมาชิกแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กรของสมาชิกไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กรของสมาชิกแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.17** พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มี

ตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในห้องค์การ  
แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.18** พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคม  
อุตสาหกรรมอมตะนครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีส่วนร่วมใน  
กิจกรรมขององค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อ  
องค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย  
ที่ว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มี  
ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ  
แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.19** พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่น ที่ขึ้นรูปโลหะในนิคม  
อุตสาหกรรม อมตะนครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความจงรักภักดี  
ต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อ  
องค์การ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ว่า พนักงาน  
ที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีตำแหน่งงาน  
แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.20** พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคม  
อุตสาหกรรมอมตะนครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีทัศนคติที่  
กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์การของสมาชิกแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อ  
องค์การ ด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์การของสมาชิกไม่  
แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ  
ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมี  
ทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์การของสมาชิกแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.21** พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคม  
อุตสาหกรรมอมตะนครที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความ  
เต็มใจในการปฏิบัติงานในห้องค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความ  
ผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในห้องค์การไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน  
การวิจัยที่ว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่

มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ให้องค์การแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.22** พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.23** พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.24** พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์การของสมาชิกแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์การของสมาชิก ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์การของสมาชิกแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ได้เป็นอย่างดี การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน การส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน การมีภาวะอิสระจากงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การมีภาวะอิสระจากงาน มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือ การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนการส่งเสริมด้านบุคลากรทางสังคมของพนักงานเพียงพอ มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ในขณะที่ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ได้ร้อยละ 58.90

**สมมติฐานที่ 2.1** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน การส่งเสริมด้านบุคลากรทางสังคมของพนักงาน การมีภาวะอิสระจากงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กรมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือด้านการมีภาวะอิสระจากงาน มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในขณะที่ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน และการส่งเสริมด้านบุคลากรทางสังคมของพนักงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ได้ร้อยละ 39.90

**สมมติฐานที่ 2.2** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน การส่งเสริมด้านบุคลากรทางสังคมของพนักงาน การมีภาวะอิสระจากงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการเรียนการสอนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการมีภาวะอิสระจากงาน มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในขณะที่ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี และการส่งเสริมด้านบุคลากรทางสังคมของพนักงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ได้ร้อยละ 34.20

**สมมติฐานที่ 2.3** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน การส่งเสริมด้านบุคลากรทางสังคมของพนักงาน การมีภาวะอิสระจากงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 การมีภาวะอิสระจากงาน มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในขณะที่ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี และการส่งเสริมด้านบุคลากรทางสังคมของพนักงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้ร้อยละ 39.90

**สมมติฐานที่ 2.4** คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน การส่งเสริมด้านบุคลากรทางสังคมของพนักงาน การมีภาวะอิสระจากงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กรของสมาชิก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการมีภาวะอิสระจากงาน มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และค่านิยมองค์การของสมาชิกมากที่สุด ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือ การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์การของสมาชิก ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์การของสมาชิก ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์การของสมาชิก ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในขณะที่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์การของสมาชิก โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์การของสมาชิก ได้ร้อยละ 50.70

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

### 5.2.1 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดารณี พุสุวรรณิกายะ (2550) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พบว่าข้าราชการส่วนกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานต่างมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การ และต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ โดยพิจารณาจากระดับความผูกพันต่อองค์การทั้งสองด้านนี้จะอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อวิเคราะห์ด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์การของสมาชิก และด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ พบว่าอยู่ในระดับ

ปานกลาง เนื่องจากพนักงานอาจจะไม่เห็นด้วยกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโครงการบางเรื่อง หรือไม่ชอบบรรยากาศในการทำงาน จึงส่งผลให้ความผูกพันของโครงการด้านความจงรักภักดีต่อโครงการอยู่ในระดับปานกลางด้วยเช่นกัน และทำให้ผลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้วิจัยขอสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

ระดับความผูกพันต่อโครงการด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในโครงการ พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริจันทร์ พรหมสุวรรณศิริ (2549) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อโครงการ กรณีศึกษาพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่าพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่มีความผูกพันต่อโครงการด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อโครงการ อยู่ในระดับสูง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานต่างมีความเต็มใจและพร้อมที่จะปฏิบัติงานในโครงการ อย่างเต็มกำลังความสามารถ และเมื่อโครงการร้องขอให้ดำเนินการสิ่งใดเพิ่มเติมจากหน้าที่ปัจจุบันที่ปฏิบัติอยู่ก็ยินดีปฏิบัติด้วยความเต็มใจโดยไม่ได้คำนึงถึงค่าตอบแทนในรูปตัวเงินเป็นหลัก ในทางตรงกันข้ามพนักงานจะรู้สึกยินดีที่โครงการมอบหมายงานให้ได้แสดงความรู้ความสามารถ สะท้อนให้เห็นถึงการเป็นบุคคลสำคัญขององค์กร บุคคลที่เต็มใจทุ่มเทปฏิบัติงานในโครงการ จะมีความผูกพันต่อโครงการ และต้องการให้โครงการประสบความสำเร็จ

ระดับความผูกพันต่อโครงการด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโครงการ พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรกช สุขช่วย (2554) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อโครงการของวิศวกร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการวิจัยพบว่า วิศวกรมีความผูกพันต่อโครงการด้านความต้องการการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับสูง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อโครงการต่างพร้อมที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรม 5ส. หรือแม้กระทั่งการขออาสาเข้าร่วมทำกิจกรรมให้องค์กร นอกจากนี้พนักงานยังต้องการเสนอข้อเสนอแนะให้กับองค์กรเพื่อปรับปรุงกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้น จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นได้ว่า ในกรณีที่พนักงานได้ลาออกจากองค์กรนี้ไปแล้วก็ยังคงมีความต้องการกลับมาทำกิจกรรมขององค์กรนี้อีก ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กรที่เคยปฏิบัติงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Buchanan (1974) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในองค์กร โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ จะเป็นการช่วยให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย

ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมองค์กรของสมาชิก พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริจันทร์ พรหมสุวรรณศิริ (2549) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่าพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เมื่อพนักงานเห็นด้วยกับนโยบายและวัตถุประสงค์เป้าหมายของบริษัทจะเกิดความมุ่งมั่นในการที่จะทำให้วัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จ และเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถมีส่วนร่วมในการทำให้เป้าหมายต่าง ๆ บรรลุผลสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์กรกำหนดขึ้นและกลมกลืนกับทัศนคติในมุมมองของพนักงานเอง อีกทั้งยังมีความภาคภูมิใจหากตนเองเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร

ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชานากานต์ ทูลกสิกร (2550) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โกลด์ เพรส อินดัสตรี จำกัด พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า โรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครนั้นมีจำนวนมากและอุตสาหกรรมโลหะเป็นอุตสาหกรรมที่ทำงานภายในสภาพแวดล้อมที่มีความร้อน มลภาวะทางเสียง ใช้ทักษะในการทำงานสูง พนักงานมีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานได้ง่าย จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลยังพบว่าหัวหน้างานมีส่วนสำคัญที่ทำให้พนักงานตัดสินใจปฏิบัติงานให้องค์กร หัวหน้างานจึงควรให้ความสำคัญและดูแลเอาใจใส่กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรให้แก่พนักงาน

## 5.2.2 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า

เพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมัชฌิมา พิมพ์ศิริ (2555) ซึ่งศึกษาเรื่องความพึงพอใจด้านสวัสดิการ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเดิน โช้ ประเทศไทย จำกัด จากผลการวิจัยพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ปัจจุบันนี้เพศหญิงและเพศชายต่างมีความเสมอภาคกัน ทั้งในเรื่องสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ และได้รับสวัสดิการจากองค์การอย่างเท่าเทียมกัน อีกทั้งการมอบหมายงานให้พนักงานทั้งเพศหญิง เพศชายจะต้องมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนด จึงส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับค่ากล่าวของมัชฌิมา พิมพ์ศิริ (2555) ที่กล่าวไว้ว่าบริษัทเดินโช ประเทศไทย จำกัด ให้ความสำคัญอย่างเท่าเทียมกัน และเสมอภาคกันระหว่างเพศชาย และเพศหญิง จึงส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์การระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน

อายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตติพัฒน์ สุวรรณบุญย์ (2555) ที่ศึกษาเรื่องจริยธรรมในองค์กรธุรกิจกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 ปี ขึ้นไป เนื่องจากอายุทำให้พนักงานมีข้อจำกัดในการเปลี่ยนงาน เมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้นจึงอยู่กับองค์กรมากขึ้น และทำให้มีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นตามไปด้วย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 25-35 ปีมีความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด เมื่อเทียบกับพนักงานที่มีกลุ่มอายุไม่เกิน 25 ปี มากกว่า 35-45 ปี และ มากกว่า 45 ปี โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงานที่อยู่ในกลุ่มอายุ 25-35 ปี เป็นกลุ่มที่มีโอกาสเปลี่ยนงานได้ง่ายกว่ากลุ่มอื่น เนื่องจากมีประสบการณ์ในการทำงาน การที่จะเปลี่ยนงานนั้นย่อมได้เปรียบกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย และเมื่อเทียบกับกลุ่มที่อายุมากกว่าก็จะได้เปรียบกว่าในเชิงการแข่งขัน เนื่องจากค่าตอบแทนอาจจะยังไม่สูงเท่ากับพนักงานที่มีอายุมาก จึงมีความผูกพันต่อองค์การน้อยเมื่อเทียบกับพนักงานกลุ่มอื่น ส่วนพนักงานที่มีอายุมากนั้นผลการวิเคราะห์พบว่ามีความผูกพันต่อองค์การมาก เนื่องจากอายุเป็นข้อจำกัดในการเปลี่ยนงาน จึงทำให้พนักงานบางรายต้องคงอยู่กับองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ Steer and Porter (1983) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

สถานภาพการสมรส พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรกช สุขช่วย (2554) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของวิศวกร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการวิจัยพบว่าวิศวกรสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ไม่ว่าจะพนักงานจะอยู่ในสถานภาพโสดหรือสมรส ต่างก็ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เท่าเทียมกัน ซึ่งส่วนใหญ่องค์กรจะพิจารณาที่ผลงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานให้องค์กรเป็นหลักในการปรับตำแหน่ง หรือปรับเงินเดือน หากสามารถปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ก็จะได้รับการยอมรับจากองค์กร โดยไม่ได้พิจารณาถึงสถานภาพในการสมรส จึงส่งผลให้พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่าง

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนันทา เอมหยวก (2555) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทรานซิชั่นส์ ออฟทิตัล (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าเพราะพนักงานระดับการศึกษาต่างก็ก็สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเหมือนกัน จึงมีความผูกพันไม่ต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี นอกจากพบว่ามีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันแล้ว ยังพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม สูงกว่าระดับการศึกษาที่สูงกว่าทุกระดับ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า อาจจะเป็นเพราะว่าพนักงานทุกคนในองค์กรต่างต้องอยู่ภายใต้นโยบายการบริหาร สภาพแวดล้อม และได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ของบริษัทไม่แตกต่างกัน และระดับการศึกษาที่ตนเองมีนั้นสามารถปฏิบัติงานในส่วนที่ได้รับมอบหมายได้อย่างประสบความสำเร็จ จึงทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชุดิพัฒน์ สุวรรณบุญ (2555) ที่ศึกษาเรื่องจริยธรรมในองค์กรธุรกิจกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรแตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ไม่ว่าพนักงานจะปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งใดขององค์กร ต่างมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ตามความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงานที่ตนเองมี ซึ่งพนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงนั้นย่อมต้องมีความรับผิดชอบสูงตามมา แต่ในขณะที่เดียวกันก็จะได้รับผลตอบแทนที่สูง ในขณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับล่างค่าตอบแทนก็จะได้รับน้อยกว่าแต่ก็จะมีความรับผิดชอบน้อยลงตามไปด้วย เมื่อทุกตำแหน่ง

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่างพึงพอใจในสิ่งที่องค์กรมอบให้ในตำแหน่งที่ตนเองปฏิบัติอยู่ จึงทำให้พนักงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ประสบการณ์การทำงาน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรกช สุขช่วย (2554) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการวิจัยพบว่า วิศวกรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัชฌิมา พิมพ์ศิริ (2555) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจด้านสวัสดิการ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เติ้น โഴ้ ประเทศไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานต่างได้รับสวัสดิการจากบริษัทเท่าเทียมกัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานเมื่อเข้าไปอยู่ในองค์กรใดองค์กรหนึ่งต่างต้องอยู่ภายใต้กฎระเบียบ หรือวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ได้รับสวัสดิการจากบริษัทเหมือนกัน และพยายามปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเช่นเดียวกัน พนักงานบางรายอาจจะเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้มีโอกาสเข้าไปร่วมงานกับองค์กรนั้นถึงแม้จะมีประสบการณ์การทำงานร่วมกับองค์กรนั้นไม่นาน จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

### 5.2.3 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

จากผลการวิจัย พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาสินี เจนวนิชสถาพร (2553) ซึ่งศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มบริษัท โทเร ในประเทศไทย พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือการมีภาวะอิสระจากงาน รองลงมาคือ การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และการส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงานตามลำดับ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าแต่ละบริษัทต่างต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาร่วมงานกับองค์กร แต่ละองค์กรจึงปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อเป็นการรักษาให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรในระยะเวลานาน ลดอัตราการลาออกจากงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อกระบวนการผลิตและเป็นการดึงดูบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ให้เข้ามาร่วมงานกับองค์กร ประกอบกับนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร มีโรงงาน

อุตสาหกรรมจำนวนมากพนักงานมีโอกาสเปลี่ยนโรงงานได้ง่ายเมื่อพบว่าโรงงานใดมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านสามารถอธิบายตามลำดับได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการมีภาวะอิสระจากงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุชิตา หมั่นเดช (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทไทย ยามาฮ่า มอเตอร์ จำกัด พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานการมีภาวะอิสระจากงาน ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานต่างต้องการมีเวลาส่วนตัวเพื่อผ่อนคลายและมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ แต่เนื่องจากบางครั้งต้องทำงานล่วงเวลาซึ่งอาจจะด้วยความสมัครใจเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น เพื่อนำรายได้มาใช้จ่ายภายในครอบครัว หรือต้องทำงานล่วงเวลาเนื่องจากเป็นนโยบายขององค์การ หากพนักงานพบว่าองค์การใดเปิดโอกาสให้พนักงานมีชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล โดยที่องค์การไม่ก้ำก๋ายเวลาส่วนตัว พนักงานก็ปฏิบัติงานกับองค์การนั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Richard E. Walton (1975) กล่าวว่า การมีสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน โดยส่วนรวมเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาสินี เจนวณิชสถาพร (2555) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มบริษัท โทเร ในประเทศไทย พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกลุ่มบริษัท โทเร ในประเทศไทยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ เป็นความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงานในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาอาจจะไม่ได้สื่อสารให้พนักงานทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานแก่ผู้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน ทำให้พนักงานขาดความทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์การ หัวหน้างานควรชี้แจงให้พนักงานทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพตามตำแหน่งงานของตนเอง การมอบหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการเรียนการสอนเท่านั้น เมื่ออนุญาตเห็นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานที่มีความสำคัญมากขึ้นหรือทำทลายความสามารถมากขึ้นให้แก่พนักงาน การส่งพนักงานไปศึกษาอบรมดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ นอกจากนี้องค์การควรให้โอกาสพนักงานได้แสดงความรู้ความสามารถ เพื่อส่งเสริมความเจริญเติบโตในสายงานให้แก่พนักงาน ดังคำกล่าวของ Huse and Cummings (1985) การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน ด้วยการสร้างโอกาสที่มองเห็นได้ว่าเป็นระบบ ทั้งการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน และตำแหน่งงาน ตลอดจนรวมถึงการโยกย้ายสลับสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานที่สอดคล้องกับศักยภาพและความสามารถของแต่ละคน ที่สำคัญต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิลลาดีนี เจนวมวิชชสาพร (2555) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มบริษัทโทรคมนาคมในประเทศไทย พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ เป็นความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า อาจจะเนื่องมาจากพนักงานต้องการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัยในการทำงาน และต้องการความมั่นใจว่าในการปฏิบัติงานนั้น ไม่มีความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดอันตรายทั้งต่อตนเองและทรัพย์สิน จากผลการวิจัยยังพบว่าผู้บริหารระดับสูงของ โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ต่างให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและสุขอนามัยของพนักงานเป็นลำดับแรก มีการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้กับพนักงานอย่างเพียงพอ ซึ่งความต้องการด้านความปลอดภัยนี้เป็นหนึ่งในขั้นความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของ Maslow (1954) โดย Maslow นั้น ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ชั้น คือ ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการสมหวังในชีวิต ในส่วนของความต้องการด้านความปลอดภัยนั้น Maslow กล่าวไว้ว่า เป็นความต้องการป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดอันตรายต่างๆ ต่อร่างกาย ในทัศนคติของฝ่ายบริหารต้องรับประกันต่อความมั่นคงของงาน ส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงต่อคนงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธินี เคะชะตา (2551) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงานอาจจะยังไม่พึงพอใจกับค่าตอบแทน หรือมีความรู้สึกที่ตนเองได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับความสามารถของตนเอง หรือเทียบกับองค์กรอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน จากผลการวิจัยยังพบว่าโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีการจ่ายค่าตอบแทน อื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา เงินชดเชยต่าง ๆ เป็นไปตามกฎหมายกำหนด เมื่อพนักงานพบว่าองค์กรมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพึงพอใจในค่าตอบแทนนั้น ย่อมทำให้พนักงานอยากร่วมงานกับองค์กรนั้น ๆ แต่หากพบว่าองค์กรใดจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม หรือไม่พึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ เช่น อัตราการจ่ายโบนัสประจำปี อัตราการปรับเงินเดือน พนักงานจะการเรียกร้องความเป็นธรรม โดยอาจจะแสดงออกมาในรูปแบบของการประท้วงหยุดงาน การลาออกจากงาน และจากนโยบายการปรับอัตราค่าแรงขั้นต่ำของรัฐบาล ในจังหวัดชลบุรีมีการปรับอัตราค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาทต่อวัน ซึ่งบางองค์กรอาจจะปรับสูงกว่าที่รัฐบาลกำหนด เพื่อจูงใจให้บุคลากรเข้าร่วมงานกับองค์กร ดังนั้นผลตอบแทนที่เป็นธรรมและมากกว่าความคาดหวังของพนักงาน จึงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Richard E. Walton (1975) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน ผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปและต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆ ด้วย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรินทร์ ชาลากุลพลฤดี (2551) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน) บริษัทสายการบินนกแอร์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่าสัมพันธ์ภาพระหว่างพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันกับองค์กร

เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงานอาจจะได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน หรือได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานทั้งแผนกเดียวกันและต่างแผนก และเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้ นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเวลางาน เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานซึ่งพนักงานบางคนอาจจะเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานบ่อยก่อให้เกิดความสนิทสนมในขณะที่บางคนอาจมีครอบครัวหรือไม่สะดวกในการพบปะสังสรรค์หลังเลิกงาน แต่อย่างไรก็ตามพนักงานก็รู้สึกถึงความรู้ความสามารถที่ตนเองมีนั้นสามารถช่วยให้แผนกบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนเวลาสำหรับใช้เพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิณี เฑชะตา (2551) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาลงในรายข้อพบว่า การส่งเสริมด้านการเรียนรู้ในด้านการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาญี่ปุ่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย และในส่วนของโอกาสให้เรียนรู้งานด้านอื่นก็อยู่ในระดับปานกลาง จึงทำให้คุณภาพชีวิตด้านนี้ไม่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร หัวหน้างานจึงควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้เพิ่มทักษะความรู้ทั้งในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานและหลักสูตรเกี่ยวกับการใช้ภาษาต่างประเทศ เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถให้มากขึ้น ดังคำกล่าวของ Richard E. Walton (1975) ที่ว่า การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดีจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง รวมถึงการมีโอกาสดำเนินงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย นอกจากนี้ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า หัวหน้างานควรสอบถามความคืบหน้างานของที่ได้มอบหมายให้พนักงานปฏิบัติ เพื่อให้ทราบถึงปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน และให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาเหล่านั้น และเป็นการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นแก่พนักงาน

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

จากผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง องค์กรควรสร้างเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะช่วยลดการลาออกจากงานของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้องค์กร เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร และเป็นการเตรียมพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการเปิดตลาดเสรีประชาคมอาเซียน ดังนั้นองค์กรควรพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีระดับสูงขึ้น ดังต่อไปนี้

1. ด้านการมีภาวะอิสระจากงาน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีความเห็นว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คิดเห็นว่า หัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของพนักงานมีส่วนต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านนี้ พนักงานต่างต้องการเวลาส่วนตัวสำหรับตนเองและครอบครัว โดยเฉพาะการทำงานล่วงเวลาควรถามถึงความสมัครใจในการทำงานล่วงเวลาของพนักงาน

2. ด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่พนักงาน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า หัวหน้างานควรอธิบายถึงความเจริญเติบโตในตำแหน่งงานให้พนักงานได้ทราบ และให้คำแนะนำแก่พนักงานในการแก้ไขจุดอ่อนของตนเอง หรือเพิ่มจุดแข็งด้านอื่นๆ เพื่อให้พนักงานได้ปรับปรุงและพัฒนา จะทำให้พนักงานได้รับการส่งเสริมให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ในส่วนความมั่นคงนั้นองค์กรควรสื่อสารให้พนักงานได้เห็นถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่พนักงานจะได้รับถึงแม้บริษัทจะไม่บรรลุเป้าหมายในการดำเนินงาน

3. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า โรงงานอุตสาหกรรมโลหะ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะถูกปนเปื้อนไปด้วยน้ำมัน เศษเหล็ก ความร้อน เครื่องจักร อุปกรณ์การเคลื่อนย้ายต่าง ๆ ซึ่งล้วนแล้วแต่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ หรือ มีผลกระทบต่ออาชีวอนามัยแก่พนักงาน หากไม่ได้รับการควบคุมให้ถูกต้อง องค์กรควรจัดสภาพสิ่งแวดล้อมให้ถูกสุขลักษณะอนามัย โดยอาจจะนำกิจกรรม 5ส. มาปฏิบัติร่วมกับกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และรณรงค์ให้พนักงานตระหนักถึงการปฏิบัติที่ถูกต้องตามสุขลักษณะและปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยของตัวพนักงานเอง

4. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าค่าตอบแทนเป็นสิ่งกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญ ซึ่งค่าตอบแทนดังกล่าวอาจจะอยู่ในรูปตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน เช่น เงินเดือน โบนัส เบี้ยขยัน ค่าครองชีพ ส่วนที่ไม่ใช่ตัวเงินจะอยู่ในรูปแบบสวัสดิการ เช่น รถรับส่ง อาหารกลางวัน ห้องออกกำลังกาย กิจกรรมนันทนาการ ฯลฯ องค์กรควรปรับอัตราค่าตอบแทนรวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับพนักงานด้วยความเป็นธรรมและเหมาะสมเมื่อเทียบกับงานลักษณะเดียวกัน ในอุตสาหกรรมเดียวกัน เนื่องจากในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครมีองค์กรจำนวนมาก เมื่อพนักงานทราบว่าองค์กรใดให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า จะมีความสนใจที่จะร่วมงานกับองค์กรนั้น ๆ ผู้บริหารจึงควรสำรวจค่าตอบแทนองค์กรอื่นๆ เพื่อนำมาปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการให้มีความเหมาะสม เพียงพอ และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้

5. ด้านการส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าองค์กรควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร โดย

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิจกรรมดังกล่าวอาจจะเป็นกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ หรือกิจกรรมสันตนาการ เช่น กิจกรรมการบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม กิจกรรมกีฬา กิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี โดยอาจจะสำรวจความคิดเห็นเพื่อหาข้อเสนอแนะจากพนักงาน จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

6. ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดีไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า องค์กรไม่ได้มีการส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับพนักงานอย่างเต็มที่ ควรกำหนดชั่วโมงการอบรมของพนักงานแต่ละคน โดยกำหนดว่าพนักงานตำแหน่งนี้ต้องได้รับการอบรมหลักสูตรใดบ้าง เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงาน หรือเพื่อสนับสนุนการปรับเลื่อนตำแหน่งในองค์กร และองค์กรต่างชาติ เช่น ญี่ปุ่น ควรมีการเพิ่มหลักสูตรภาษาอังกฤษ หรือ ภาษาญี่ปุ่นในแผนการฝึกอบรมประจำปี เพื่อให้พนักงานพัฒนาทักษะการใช้ภาษารองรับการเปิดตลาดเสรีประชาคมอาเซียนในอนาคต

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติประเทศอื่น เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับองค์กรญี่ปุ่น และนำจุดแข็งไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงองค์กร
2. ขยายขอบเขตไปยังอุตสาหกรรมประเภทอื่น ๆ เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์ อิเล็กทรอนิกส์ สิ่งทอ อาหาร เป็นต้น
3. ควรมีการศึกษาตัวแปรด้านความผูกพันองค์กรเพิ่มเติม เช่น ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์กร และศึกษาตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน 4 ด้าน ได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม สุขภาวะทางจิตวิญญาณ

## บรรณานุกรม

- กรกช สุขช่วย. 2554. “ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค”. สารนิพนธ์สังคม  
สงเคราะห์ศาสตร์ พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เกศรี คีรีเสถียร. 2543. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทในเครือเอส”.  
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. 2552. **คู่มือวัฒนธรรมญี่ปุ่น**. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.  
[Online].Available : <http://www.km.nrct.go.th>
- คมกฤต เมฆสกุล. 2553. “คุณภาพชีวิตในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฮาน่า  
ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน”. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหบัณฑิต  
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ชนากานต์ ทูลกสิกร. 2550. “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
บริษัท โกลด์ เพรส อินดัสตรี จำกัด”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหบัณฑิต มหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ชมรมบริหารงานบุคคลชลบุรี. 2555. **ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร**.  
[Online].Available : [www.hrchonburi.or.th](http://www.hrchonburi.or.th)
- ชานนทร์ ปวงละคร. 2551. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)  
สำนักงานใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ชุตีพัฒน์ สุวรรณบุญย์. 2555. “จริยธรรมในองค์กรธุรกิจ กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน  
บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2537. **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชัลวานา สะธานี. 2550. “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานในโรงแยกก๊าซ  
ธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)” สารนิพนธ์ วิทยาศาสตร์  
มหบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- คาร์ณี พุสุวรรณภายะ. 2550. “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง สำนักงาน  
ปลัดกระทรวงแรงงาน”. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบัน  
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ดำรง ลาฟอย. 2552. “คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทฟรีไชซออิเล็กทรอนิกส์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธิตยา ศิริวัฒนาวานิชกุล. 2554. “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริษัทของไทยกับบริษัทของญี่ปุ่น กลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต ในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
- ธีรัมพา ชำนาญไพร. 2550. “ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ (จำกัด)”. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร บริษัท Amata Corporation PCL. 2555. ข้อมูลทั่วไปนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร  
[Online].Available : <http://www.amata.com/thai/industrial.html>
- นภาพีญา โหมาศวิน. 2533. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร. การศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- บุญชม ศรีสะอาด. 2540. การวิจัยทางการวัดผลและประเมินผล. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์นการพิมพ์
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธ์. 2542. เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล
- บุษิตา หมั่นเดช. 2549. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยยามาฮ่า มอเตอร์ จำกัด”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. 2552. จิตวิทยาประยุกต์ในการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- มัจฉิมา พิมพ์ศิริ. 2555. “ความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเดินโซ่ ประเทศไทย จำกัด”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- มนัส ธาราวัชรศาสตร์. 2551. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อินโนเว็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- วรรณุช ทองไพบูลย์. 2543. “บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรรณิ ชัยเฉลิมพงษ์ และนุศราพร เกษสมบุรณ์. 2550. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรไทย”. คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วเรศ ทยามันทิรนนท์. 2547. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา ฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมวิทยาประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- [Online].Available : <http://www.th.emb-japan.go.jp/th/relation/economic.htm>
- วิลาสินี เจนวณิชสถาพร. 2553. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มบริษัทโทรเรในประเทศไทย”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ไวพจน์ แก้วนามไชย. 2552. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาณี”. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 กุมภาพันธ์ – พฤษภาคม 2552
- ศิริจันทร์ พรหมสุวรรณศิริ. 2549. “ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานธนาคารกสิกร ไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่”. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สำนักบริการข้อมูลและสารสนเทศ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2555. แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องคุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กร.
- [Online].Available : <http://www.idis.ru.ac.th>
- สถานเอกอัครราชทูตญี่ปุ่นประจำประเทศไทย. 2550. เศรษฐกิจ
- [Online].Available : <http://www.th.emb-japan.go.jp/th/>
- สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์. สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. 2550. มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : สตรีง มีเดีย.
- สุรินี เดชะตา. 2551. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)”. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สุนันทา เอมหยว. 2555. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทรานซิชันส์ ออฟทีกัลด์ (ประเทศไทย) จำกัด”. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ อดุทธากรรม วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สุรินทร์ ชาลาภูทฤฒิ. 2551. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน) บริษัทสายการบินนกแอร์ จำกัด”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. 2554. ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ตอนที่1.  
[Online].Available : <http://www.oknation.net/blog/print.php?id=701343>
- สุลาวัลย์ ศิริคำฟู. 2550. “คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการบริการของพนักงานโรงแรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่”. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Allen,N.J. & Meyer,J.P. 1990. “A three-component conceptualization of organizational Commitment”. **Human Resource Management Review**, 1, 61-89.
- Brandage Magazine. 2548. The Gallup Organization Research Consultant Networks.  
[Online].Available : <http://www.brandage.com>
- Buchanan, B. 1974. “Building Organization Commitment: The Socialization of Managers in Working Organizations”. **Administrative Science Quarterly**. 19
- Burke.2004. Employee Engagement Model.  
[Online].Available : <http://businessjournal.gallup.com>,<http://www.burke.com>
- Casio, W.F. 2003. **Managing human resources : Productivity, Quality of work life, Profit**. New York : McGraw-Hill.
- Cherrington, D.J. 1994. **Organizational behavior : The management of individual and organizational Performance**. Massachusetts : Allyn and Bacon.
- Corsini, R.J. 2002. **The dictionary of psychology**. New York : Brunner-Routledge
- Cummings, T. G. & Worley,C.G. 2005. **Organizational development and change**. 8 th ed. New York : South Western College.
- Davis,L. & Chems, A. 1975. **The quality of working life**. New York : Free Press
- Delamotte, Y., & Takezawa, I. 1984. **Quality of work life in international perspective**. Geneva. IL : International Labour Office.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Gallup Consulting. 2011. Overall Engagement Among 47,361 Employee in 120 Countries.  
[Online].Available : <http://prakal.wordpress.com/2012/01/26/>
- Gallup Business.2011. Journal .Involving Employee in Change.  
[Online].Available : <http://businessjournal.gallup.com>
- Greenberge J. & Baron, R.A. 2000. **Behavior in organization**. 7 th ed. New York : Prentice-Hall.
- Hoonakker P. Marian A. & Carayon, P. 2003. **The relation between job characteristics and quality of working life: The role of task identity to explain gender and job type differences. Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society 48th Annual Meeting**. New Orleans : Louisiana 20, 1571-1575.
- Huse, E.F. and Cummings T.G. 1985. **Organization Development and Change**. Minnesota : West Publishing.
- Maslow, Abraham H. 1954. **Motivation and Personality**. New York : Harper and Row Publishers.
- Newstorm, W.J.,and Davis K. 1983. **Organization Behavior**. New York : Mcgraw-Hill.
- Rose, R.C.,Beh,L.,Uli, J., & Idris, K. 2006. "An analysis of quality of work Oshagbemi". **American Journal of Applied Sciences**, 3(12), 2151-2159.
- Seashore S.E. 1975. **Defining and measuring the quality of working life**. New York : The Free Press.
- Sirgy, M.J.,Efraty, D.,Siegel, P., & Lee, D.J. 2001. **A new measure of quality of Work Life (QWL) Based on need satisfaction and spillover theories**. Social Indicators Research 55, 241-302.
- Steers, Richard M. 1991. **Organizational effectiveness : a behavioral view**. Santa Monica, Calif. : Goodyear.
- Stone R.J. 2008. **Managing human resources**. 2 nd ed.. New York : Free Press.
- Walton, R.E. 1975. "Improving the quality of work life". **Harvard Business Review**.
- Wyatt, T. A., & Wah, C. Y. 2001. Perceptions of QWL: A study of ministration of social affairs gonsiori 29, Tallinn 15027. Retrieved January 19, 2007  
[Online].Available : <http://www.Sm.ee/engtxt/pages/goproweb0432>



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## แบบสอบถามเพื่องานวิจัย

ความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานโรงงานญี่ปุ่นที่ขึ้นรูปโลหะ  
ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ผู้วิจัย นางสาว วิลาวัลย์ นาครอด  
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม วิทยาลัยการบริหารและจัดการ  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ
  - ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ
  - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำนวน 30 ข้อ
  - ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 20 ข้อ
  - ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานและการสร้างความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 2 ข้อ
2. แบบสอบถามชุดนี้ไม่มีคำตอบข้อใดถูกหรือผิด ท่าน สามารถตอบ ได้ทุกข้อให้ตรงกับความเป็นจริง หรือตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่านให้มากที่สุด โดยไม่จำเป็นต้องคำตอบของท่านจะเหมือนผู้อื่นเสมอไป
3. กรุณาตอบข้อความที่สอบถามทุกข้อ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากที่สุด คำตอบหรือข้อมูลที่ผู้ศึกษาได้มาจากท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ เนื่องจากผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวมเพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

### 1. เพศ

ชาย

หญิง

### 2. อายุ

ไม่เกิน 25 ปี

มากกว่า 25- 35 ปี

มากกว่า 35 – 45 ปี

มากกว่า 45 ปี

### 3. สถานภาพการสมรส

โสด

สมรส- ไม่มีบุตร

สมรส – มีบุตร

หย่าร้าง/แยกกันอยู่/ หม้าย

### 4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.

อนุปริญญา หรือ ปวส.

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

### 5. ตำแหน่งงาน

พนักงานส่วน โรงงานระดับบังคับบัญชา เช่น หัวหน้างานกะ

พนักงานส่วน โรงงานระดับปฏิบัติการ เช่น พนักงานฝ่ายผลิต , พนักงานฝ่าย QC

พนักงานส่วนสำนักงานระดับบังคับบัญชา เช่น หัวหน้าแผนกขาย

พนักงานส่วนสำนักงานระดับปฏิบัติการ เช่น พนักงานขาย พนักงานบัญชี

### 6. ประสบการณ์การทำงาน

ไม่เกิน 2 ปี

มากกว่า 2 - 5 ปี

มากกว่า 5 - 8 ปี

มากกว่า 8 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความที่สอบถามและกรุณาเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ ความ  
คิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อละ 1 คำตอบ

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
<b>คำตอบแทนที่เป็นธรรมชาติและเพียงพอ</b>						
1	บริษัทของท่านมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเทียบกับปริมาณงานและลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบ					
2	บริษัทของท่านมีการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา , การจ่ายเงินชดเชย เป็นไปตามกฎหมายกำหนด					
3	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับงานลักษณะเดียวกันในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน และเป็นโรงงานชั้นนำเหมือนกัน					
4	ท่านมีความพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากบริษัท เช่น รถรับ-ส่ง, ค่าอาหาร, ค่าทักษะ, ค่าครองชีพ					
5	ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับอยู่ปัจจุบันนี้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่มีอยู่ในปัจจุบัน					
<b>สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย</b>						
6	ท่านมีความรู้สึกปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดเวลาการทำงาน					
7	บริษัทของท่านมีการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล เหมาะสมกับลักษณะงาน และครอบคลุมทุกจุดอันตราย					
8	บริษัทของท่านมีการจัดสาธารณูปโภคต่างๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ, สถานที่พักผ่อนอย่างเพียงพอและเหมาะสม					
9	บริษัทของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานและจัดวางเครื่องจักร/อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ อย่างสะอาดและเป็นระเบียบ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

1. ท่านคิดว่าบริษัทควรมีกิจกรรมหรือวิธีการบริหารอย่างไร จึงจะทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2. ท่านคิดว่าบริษัทควรดำเนินการพัฒนาหรือปรับปรุงเรื่องใดบ้าง เพื่อสร้างความผูกพันให้พนักงานอยู่กับบริษัท

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

\*\*\*\*\* ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน \*\*\*\*\*



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นางสาววิลาวัลย์ นาครอด
วัน เดือน ปีเกิด	17 พฤษภาคม 2521
ที่อยู่	295 หมู่ 4 ตำบลบางบ่อ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ รหัสไปรษณีย์ 10560
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2544 ศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป การเงินการธนาคาร สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2545 – พ.ศ. 2553 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประสานงาน บริหารคุณภาพ บริษัท เฮคซ่า คัลเลอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด อุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2553 – ปัจจุบัน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประสานงานบริหาร คุณภาพ บริษัท นอร์ดตัน เอ็กซ์อะลอย เอเชีย (ไทยแลนด์) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้