คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี

QUALITY OF WORKING LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF OPERATOR IN GEMS AND JEWELRY INDUSTRY IN GEMOPOLIS INDUSTRIAL ESTATE

ณัทตา ขันธเกษ

NATTA KHANTHAKED

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2551

KMITL - 2008 - ED - M - 251 - 158

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี

QUALITY OF WORKING LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF OPERATOR IN GEMS AND JEWELRY INDUSTRY IN GEMOPOLIS INDUSTRIAL ESTATE

T 081292

ณัทตา ขันธเกษ

NATTA KHANTHAKED

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน 81292
วัน,เดือน,ปี 10 มิ.ย. 2551

.b 14936042
.i.....

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2551

KMITL-2008-ED-M-251-158

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

QUALITY OF WORKING LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF OPERATOR IN GEMS AND JEWELRY INDUSTRY IN GEMOPOLIS INDUSTRIAL ESTATE

NATTA KHANTHAKED

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT

OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF

MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL MANAGEMENT

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2008

KMITL-2008-ED-M-251-158

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

COPYRIGHT 2008

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี

Quality of Working Life and Organization Commitment of Operator in Gems and Jewelry Industry in Gemopolis Industrial Estate

ชื่อนักศึกษา นางสาวณัทตา ขันธเกษ

รหัสประจำตัว 47065828

ปริญญา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.วรนารถ แสงมณี

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	ลายมือชื่อ
ผศ.ดร.สรรพสิทธิ์ ลิ่มนรรัตน์	
รศ.ดร.วรนารถ แสงมณี	
ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ	
ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์	
ผศ.ดร.วินัย พุทธกูล	

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 6 พฤษภาคม 2551 **เวลา** 11.50 น. **เป็นต้นไป**

สถานที่สอบ ณ ห้องเรียนปริญญาเอกคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(รศ.ดร.รวีวรรณ ชินะตระกูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....๒๕.....**เดือน**.....พฤษภาคม.....**พ.ศ**.....๒๕๕๑.....

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี
นักศึกษา	นางสาวณัทตา ขันธเกษ
รหัสประจำตัว	47065828
ปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
พ.ศ.	2551
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.วรนารถ แสงมณี
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ: 1)ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์การ 2)เปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน3)เปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี จำนวนประชากรได้จากพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี จำนวน 8,099 คน และ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 381 คน ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มตัวอย่างง่าย และเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และวิธีสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product Moment correlation) โดยกำหนดนัยสำคัญที่ 0.05 และ 0.01 และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows ในการประมวลผล ผลการวิจัยพบว่า

1.พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและมีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

2.พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรสต่างกัน ระดับการศึกษา และอายุงานในองค์การปัจจุบันต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

3. พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรสต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีระดับการศึกษา และ อายุงานในองค์การปัจจุบันต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.529

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Quality of working life and organizational commitment of operator in Gems and Jewelry industry in Gemopolis Industrial Estate
Student	Miss Natta Khanthaket
Student ID.	47065828
Degree	Master of Science
Program	Industrial Management
Year	2008
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Woranat Sangmanee
Thesis Co-Advisor	Assistant Professor Dr.Manat Pithuncharurnlap

ABSTRACT

The purpose of this research were: 1) to study the level of quality of work life and organization commitment. 2) to compare the personal characteristics affecting quality of work life 3) to compare the personal characteristics affecting organization commitment and 4) to study the level of relationship between quality of work life and organization commitment of operator in Gems and Jewelry industry in Gemopolis Industrial Estate. The population was based on the number of operator, which were 8,099 and the sample of this research calculated by using Yamane's formula. The sample size was 381 and the researcher used Sample random sampling and using the questionnaire collected data. Descriptive statistic were analyzed by using percentage, means, standard deviation (S.D) while the hypothesis testing used t-test, One way ANOVA and Pearson product moment correlation at 0.05 and 0.01 significance level. The data was analyzed by using SPSS for Windows program. The results were as follow.

1. The operator had a medium level of quality of work life and medium level of organization commitment.

2. The difference of sex, age, marital status, educational background and working duration of the operator maked the difference in the whole quality of work life.

3. The difference of sex, age, marital status of the operator maked no difference in the whole organization commitment. On the other hand, The difference of educational background and working duration of the operator maked the difference in the whole organization commitment.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. Quality of working life and organizational commitment the relationship was positively at the 0.01 level of significance. The correlation of coefficient = 0.529

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้โดยรับความช่วยเหลือจากผู้มีพระคุณหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร.วรนารถ แสงมณี อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม (ทั้งสองท่านผู้เป็นแรงผลักดันให้ผู้วิจัยศึกษางานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จ) ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณทั้งสองท่านเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาชี้แนะปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับบนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีอย่างสมบูรณ์ และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์หลักสูตรวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร. สรรพสิทธิ์ ลิ่มนรรัตน์ ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์ และผศ.ดร. วินัย พุทธกูล คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รวมถึงการให้คำปรึกษาแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในขั้นตอนสุดท้ายทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับบนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิรศ.ดร.พงศ์ หรดาล และ อาจารย์ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการตรวจสอบแบบสอบถามที่จะใช้ในการศึกษาครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คุณนันทวัฒน์ เนติจรัสโรจน์ ผู้จัดการศูนย์พัฒนาและฝึกอบรมอัญธานี รวมถึงบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัย และพนักงานระดับปฏิบัติการทุกท่านที่ได้สละเวลาตอบแบบสอบถามด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ ครอบครัว และเพื่อนสนิททุกคนที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้ด้วยดีตลอดระยะเวลาที่ได้ทำการศึกษา

ขอขอบคุณ คุณพนิดา อุดมแก้ว ที่ให้คำแนะนำชี้แนะข้อมูลต่าง ๆ ตลอดเป็นอย่างดีมาโดยตลอด รวมถึงคำแนะนำในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ด้วย

ขอขอบคุณ คุณสิทธิ์ชัย ไกรวัฒสม ผู้ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือด้านต่างๆ เพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

สุดท้ายขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ธุรการ ภาควิชาภาษาสังคม ตลอดจนบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความช่วยเหลือประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

คุณค่า และประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

ณัทตา ขันธเกษ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... I

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... III

กิตติกรรมประกาศ..... V

สารบัญ..... VI

สารบัญตาราง..... IX

สารบัญภาพ..... XIV

บทที่ 1 บทนำ..... 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 5

1.3 สมมติฐานของการวิจัย..... 5

1.4 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย..... 6

1.5 ขอบเขตการวิจัย..... 8

1.5.1 ประชากร..... 8

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา..... 8

1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย..... 9

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 9

1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ..... 9

บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 12

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน..... 12

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต..... 12

2.1.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน..... 13

2.1.3 มิติของคุณภาพชีวิตในการทำงาน..... 15

2.2 แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การ..... 19

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ..... 19

2.2.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ..... 20

2.2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ..... 21

2.3 อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทย..... 22

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ(ต่อ)

หน้า

2.3.1 โครงสร้างอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ 22

2.3.2 การผลิตและปรับปรุงคุณภาพอัญมณี 23

2.3.3 การตลาดสินค้าอัญมณีและเครื่องประดับ 24

2.3.4 จุดแข็งและจุดอ่อนของอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในประเทศไทย 25

2.3.5 กระบวนการผลิตเครื่องประดับ 26

2.4 ผลงานวิจัยและบทความที่เกี่ยวข้อง 38

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 45

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 45

3.1.1 ประชากร 45

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง 45

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 46

3.3 การตรวจสอบและทดสอบเครื่องมือ 47

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล 48

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล 49

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย 52

3.6.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา 52

3.6.1.1 ค่าร้อยละ 52

3.6.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต 52

3.6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 53

3.6.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน 53

3.6.2.1 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเลขคณิตด้วยสถิติ (Independent t-test) 53

3.6.2.2 การวิเคราะห์โดยวิธี One-Way ANOVA (Analysis of variance) 54

3.6.2.3 การวิเคราะห์วิธี Least-Significant Difference (LSD) 57

3.6.2.4 การวิเคราะห์วิธีสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) 58

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ(ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 61

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 62

4.2 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี 64

4.3 ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี 79

4.4 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี 85

4.5 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี 105

4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี 118

4.7 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี 119

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ 121

5.1 สรุปผลการวิจัย 122

5.2 อภิปรายผล 126

5.3 ข้อเสนอแนะ 136

บรรณานุกรม 138

ภาคผนวก 143

ภาคผนวก ก 144

ประวัติผู้เขียน 155

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

3.1 แสดงรายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ 48

3.2 แสดงคะแนนในแต่ละระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน 49

3.3 แสดงคะแนนในแต่ละระดับความผูกพันของแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์การ 50

3.4 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA 56

3.5 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ 59

4.1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี 62

4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ในด้านต่าง ๆ 65

4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ในด้านรายได้และผลตอบแทน 66

4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ระดับและลำดับที่คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและ 68

4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ระดับและลำดับที่คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีในด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ 70

4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ระดับและลำดับที่คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 71

4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ระดับและลำดับที่คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีในด้านสัมพันธภาพในองค์การ 73

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ระดับและลำดับที่คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ในด้านธรรมนูญในองค์การ 74

4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ระดับและลำดับที่คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 76

4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ระดับและลำดับที่คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ในด้านความภูมิใจในองค์การ 78

4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ระดับและลำดับที่ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ในด้านต่างๆ 79

4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ระดับความผูกพันต่อองค์การ และลำดับที่ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ในด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายขององค์การ 81

4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันต่อองค์การและลำดับที่ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำประโยชน์เพื่อองค์การ 82

4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ระดับความผูกพันต่อองค์การและลำดับที่ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ในด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภายในองค์การ 84

4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)และค่า p – value ของการทดสอบเปรียบเทียบค่าเคลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีโดยจำแนกตามเพศโดยใช้t-test 85

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4.16 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)และค่า p – Value ของการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี โดยจำแนกตามอายุโดยใช้One–way ANOVA 87

4.17แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยใช้ LSD 88

4.18 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)และ p – value ของการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี โดยจำแนกตามสถานภาพการสมรสโดยใช้ one – way ANOVA 91

4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันเป็นรายคู่โดยใช้ LSD 92

4.20 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$) และค่า p – valueของการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี โดยจำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้ One–way ANOVA 94

4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันเป็นรายคู่โดยใช้LSD 96

4.22 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)และ p – value ของการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานโดยใช้ One – way ANOVA 102

4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันเป็นรายคู่โดยใช้ LSD 103

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4.24 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าp – valueของการทดสอบเปรียบเทียบค่าเคลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีโดยจำแนกตามเพศโดยใช้t-test.....105

4.25 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)และค่า p – valueของการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี โดยจำแนกตามอายุโดยใช้One – way ANOVA.....106

4.26. แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)ของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีที่มีระดับอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยใช้LSD 108

4.27 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)และค่า p – value ของการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี โดยจำแนกตามสถานภาพการสมรสโดยใช้ One – way ANOVA.....109

4.28 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)และค่าp – valueของการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีโดยจำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้One–wayANOVA...110

4.29 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีไทยที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันเป็นรายคู่โดยใชLSD 112

4.30 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และ p – value ของการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานโดยใช้ One – way ANOVA.....115

4.31 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันเป็นรายคู่โดยใช้ LSD.....116

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.32 แสดงค่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และค่า p – value ของการทดสอบ ความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี.....119

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	แหล่งนำเข้าอัญมณีและเครื่องประดับไทยปี 2549	2
1.2	กรอบแนวความคิดในการวิจัย	7
2.1	ภาพรวมอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยปี 2548	23
2.2	ขั้นตอนการผลิตเครื่องประดับ	28
2.3	ขั้นตอนการทำแม่พิมพ์ยาง	33
2.4	การหล่อตัวเรือนเครื่องประดับ	36

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันไทยเป็นผู้ส่งออกอัญมณีและเครื่องประดับที่สำคัญประเทศหนึ่งในโลก โดยพัฒนาการเป็นศูนย์กลางการค้าพลอย การเจียระไนพลอย การเจียระไนเพชร มาเป็นผู้ผลิตและส่งออกเครื่องประดับเพชรพลอย อุตสาหกรรมนี้แบ่งออกเป็น 3 อุตสาหกรรม คืออุตสาหกรรมเจียระไนเพชร อุตสาหกรรมเจียระไนพลอยสี อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องประดับเพชรพลอย เป็นอุตสาหกรรมที่ผลิตและส่งออกเป็นส่วนใหญ่ปัจจุบันมูลค่าการค้าอัญมณี และเครื่องประดับทั่วโลกสูงถึง 146 พันล้านเหรียญสหรัฐฯ โดยตั้งแต่ปี 2543 เป็นต้นมา อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับทั่วโลกมีอัตราการเจริญเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 5.2 ต่อปี ซึ่งคาดว่ายอดขายเครื่องประดับทั่วโลกจะลดลงเล็กน้อยแต่ยังสามารถเติบโตได้ต่อเนื่องถึงร้อยละ 4.6 ต่อปี และในปี 2533 อาจมีมูลค่าถึง 185 พันล้านเหรียญสหรัฐฯ สำหรับเครื่องประดับเพชรมีอัตราการเติบโตลดลงเหลือเพียงร้อยละ 3.3 แต่ยังสามารถขยายตัวถึงมูลค่า 95 พันล้านเหรียญสหรัฐฯ ภายในปี 2558 ขณะที่การสร้างมูลค่าเพิ่มในการเจียระไนเพชรจะสูงขึ้นจากร้อยละ 29.3 ในปี 2548 เป็นร้อยละ 34.1 ในปี 2558 ส่วนเครื่องประดับทองจะมีมูลค่าตลาดสูงถึง 94 พันล้านเหรียญสหรัฐฯ ภายในปี 2558 เช่นกัน ทั้งนี้ในอีกราวสิบปีข้างหน้าเครื่องประดับแพลเลเดียมล้วนจะมีมูลค่าการค้าสูง 12.8 พันล้านเหรียญสหรัฐฯ แต่ปัจจุบันสินค้าฟุ่มเฟือย เช่น นาฬิกา น้ำหอม และสินค้าแบรด์เนมของดีไซน์เนอร์ได้เข้ามามีส่วนแบ่งทางการตลาดมากขึ้น โดยมีมูลค่าการค้าสินค้าฟุ่มเฟือย ถึงประมาณ 100 พันล้านเหรียญสหรัฐฯ และมีแนวโน้มที่จะเติบโตขึ้นถึงร้อยละ 15-20 ภายในช่วง 7 ปีนับจากนี้ไป อย่างไรก็ตาม ในการรุกเข้าสู่ตลาดใหม่ที่มีศักยภาพด้านอัญมณีและเครื่องประดับนั้น ไทยมิได้มองข้ามการเผชิญกับประเทศคู่แข่งที่สำคัญอย่างจีนและอินเดียได้เนื่องจากตั้งแต่ปี 2545 เป็นต้นมา อินเดียมีความสามารถในการส่งออกสินค้าอัญมณีและเครื่องประดับสูงสุดเมื่อเทียบกับมูลค่าการส่งออกสินค้าอัญมณีและเครื่องประดับของจีนและไทยตามลำดับดังนั้นอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยจึงจำเป็นต้องปรับตัวและเร่งพัฒนาขีดความสามารถทางการแข่งขันในตลาดโลกมากขึ้น(สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ. 2550)

การศึกษาค้นคว้ารวบรวมวิเคราะห์ฐานข้อมูลอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับของไทย ประเทศคู่ค้า และประเทศคู่แข่ง ทั้งด้านวัตถุดิบ เทคโนโลยีการผลิต การออกแบบ กฎระเบียบการค้า โครงสร้างภาษี ข้อกีดกันทางการค้าที่มิใช่ภาษี สถิติมูลค่าการนำเข้าส่งออก พฤติกรรมผู้บริโภค แนวโน้มการตลาด และรูปแบบผลิตภัณฑ์ รวมถึงโอกาสและอุปสรรคทางการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค้าโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อชี้นำและสร้างระบบเตือนภัยให้แก่ อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยอย่างกว้างขวางและมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ประโยชน์ในการวางแผนกลยุทธ์การผลิตและการตลาดได้อย่างเหมาะสมพัฒนารูปแบบสินค้าได้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภค ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ตลอดจนหลีกเลี่ยง การเกิดข้อเสียเปรียบทางการค้า

การเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในตลาดโลกของอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยนั้นจำเป็นต้องเร่งปรับตัวและเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้ประกอบการไทยโดยเฉพาะผู้ค้าปลีกและนักขายเร่ให้มีความรู้ความสามารถทั้งในด้านภาษาอังกฤษประวัติศาสตร์และเทคโนโลยี การตลาดเชิงรุก กลยุทธ์การค้าขายอัญมณีและเครื่องประดับ รวมทั้งต้องเรียนรู้ถึงแนวโน้มแฟชั่นของโลก นอกจากนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ (The Gem and Jewellery Export Promotion Council : GJEPC) ของอินเดียที่มีความร่วมมือกันในการเจรจาด้านการตลาด การส่งเสริมการตลาด การจัดงานโรดโชว์แสดงสินค้า การเข้าร่วมงานแสดงสินค้าอัญมณีและเครื่องประดับที่จัดขึ้นในต่างประเทศ และการร่วมลงทุนระหว่างประเทศ อาทิ กรมส่งเสริมการส่งออกน่าจะมีส่วนในการสนับสนุนการจัดตั้งองค์การ การจัดงานประกวดการออกแบบและการพัฒนาศักยภาพของนักออกแบบให้มากขึ้น รวมทั้งมีการโฆษณาส่งเสริมการขายสินค้าดังเช่น การโฆษณาสินค้าในวารสารด้านอัญมณีและเครื่องประดับของตุรกี และการส่งเสริมการตลาดในงานประกวดผลรางวัลออสการ์ของสหรัฐอเมริกา ซึ่งไทยอาจมีการประชาสัมพันธ์ส่งเสริมการขายสินค้าผ่านทางงานแจกรางวัลสุพรรณหงส์ทองคำ หรืองานอื่นที่จัดขึ้นในกรุงเทพมหานคร ก็จะเป็นประโยชน์ต่ออุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยเป็นอย่างมาก (สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ . 2550)

ภาพที่ 1.1 แหล่งนำเข้า อัญมณีและเครื่องประดับไทยปี 2549

ที่มา : สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ. 2550

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์การต่างต้องสรรหาผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเข้ามาทำงานให้กับองค์การของตน เพราะสิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์การสามารถดำรงอยู่และเจริญก้าวหน้าต่อไปได้นั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรในองค์การเป็นสำคัญ ด้วยเหตุผลนี้จึงทำให้องค์การแต่ละแห่งต้องยอมลงทุนและใช้เวลาอย่างมากกับกระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคคลที่มีทั้งความรู้ความสามารถมีประสบการณ์มีความเชี่ยวชาญในงานแต่ละด้าน โดยหวังว่าบุคคลเหล่านั้นจะเข้ามาทำงานทุ่มเทความสามารถที่เขามีอยู่ในการทำงานให้กับองค์การ

แต่เนื่องจากธรรมชาติขององค์การที่เป็นเหมือนระบบเปิด (Huse and Bowdit.1997: 36-63; Muchinsky. 1983 : 250-252) บุคคลที่อยู่ในองค์การต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การ ตลอดเวลาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งผลจากกระบวนการที่คนต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การนี้ส่งผลทั้งทางบวกและทางลบต่อบุคคล(Muchinsky. 1983 : 250-252) ผลในทางบวกก็จะทำให้คนรักองค์การมีความสุขในการทำงานมีความผูกพันต่อองค์การ และทุ่มเทแรงกายแรงใจทำงานเพื่อองค์การอย่างเต็มกำลังความสามารถ แต่หากเกิดผลในทางลบก็อาจทำให้บุคคลผู้นั้นไม่รักองค์การ มีความรู้สึกต่อต้านองค์การ ทำงานอย่างไม่เต็มความสามารถ ไม่มีความสุขในการทำงาน และในที่สุดก็จะหาหนทางที่จะออกจากองค์การไป การลาออกจากงานในเวลาอันไม่สมควรย่อมนำมาซึ่งการสูญเสียทั้งต่อตัวบุคคลเองต่อองค์การ และต่อสังคมส่วนรวมตามมา

ในวงการอุตสาหกรรมกล่าวไว้ว่า มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่ง ซึ่งจะมีผลทำให้อุตสาหกรรมนั้นมีการพัฒนามากขึ้นหรือน้อยลง ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาอุตสาหกรรมโดยความหมายที่แท้จริงแล้ว มิได้หมายความเพียงแต่การเปลี่ยนแปลงทางด้านการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพื่อให้ได้ผลผลิตมากที่สุดเท่านั้น แต่ยังหมายความรวมไปถึงการพัฒนาให้บุคคลเหล่านี้รู้จักที่จะปรับตัวเข้ากับชีวิตการทำงานและสภาพการทำงานที่อยู่ได้อย่างมีความสุข เพื่อจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น(บุญแสง ชีระภากร. 2533 : 5-12) ซึ่งหมายถึง การทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั่นเอง

ความหมายของความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร หรือ Employee Engagement หมายถึง พนักงานที่มีความตั้งใจทุ่มเทพลังกายพลังใจให้กับการทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ พนักงานจะรู้สึกตื่นเต้น รู้สึกถึงความท้าทายกับงานที่ทำในแต่ละวัน พนักงานจะพัฒนาตัวเองดึงเอาความสามารถหา "พรแสวง" พร้อมนำเอาพรสวรรค์ในตัวเองมาใช้ในการทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งเรียนรู้ หาวิธีการใหม่ๆ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ (เกศรา รักชาติ. 2550)

ปัจจุบันหากจัดลำดับปัญหาหลัก ๆ ที่เกิดขึ้นกับองค์การต่าง ๆ จะพบว่า "ปัญหาพนักงานขาดความจงรักภักดีและความผูกพันกับองค์การ" เป็นปัญหาที่หลายองค์กรกำลังเผชิญอยู่หลายองค์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การต้องสูญเสีย เงิน เวลา ในการคัดเลือกพนักงาน ความสำคัญกับการรักษาพนักงานที่มีคุณค่าไว้ในองค์การ ดังนั้นองค์การต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องทำการสำรวจทัศนคติ ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน เพื่อที่จะทราบว่าพนักงานมีความพึงพอใจและผูกพันกับองค์การเพียงใดเพราะสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย และมุ่งมั่นที่จะสร้างผลงานที่เป็นเลิศให้แก่องค์การ ความผูกพันกับองค์การ ซึ่งส่งผลให้พนักงานทุ่มเท ความรู้ ทักษะ และมีพฤติกรรมที่ดีในการทำงานโดยมุ่งมั่นทุ่มเทให้งานบรรลุตามเป้าหมายและส่งเสริมสนับสนุนให้องค์การประสบความสำเร็จซึ่งสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้แก่องค์การ

เมื่อคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสมก็จะยิ่งเพิ่มความพึงพอใจในงานและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การได้ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญกับความอยู่รอดขององค์การการเป็นตัวชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิผลขององค์การและยังสามารถแสดงถึงแนวโน้มในความตั้งใจของบุคคลที่จะคงอยู่หรือลาออกจากองค์การได้ ซึ่งองค์การที่มีสภาพเอื้อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานย่อมจะให้ผลผลิตขององค์การทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณดังนั้นการบริหารจัดการด้านแรงงานของผู้ประกอบการ จึงเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ใช้แรงงาน เพื่อให้การดูแลสิทธิและผลประโยชน์ต่างๆ ที่ผู้ใช้แรงงานพึงได้รับจากโรงงาน แต่ยังพบว่ามีผู้ไม่พึงพอใจในการทำงาน ขาดงาน และลาออกจากงานอยู่เสมอ ฉะนั้นองค์การควรคำนึงถึงการส่งเสริมให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์การ เพื่อจะทำให้ลดการสูญเสียในสิ่งที่ไม่จำเป็น

การเกิดขึ้นของนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี นอกจากจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจยังกระทบต่อวิถีชีวิตของผู้ใช้แรงงานที่ต้องเคลื่อนย้ายมาสู่อุตสาหกรรมซึ่งไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อนทำให้ต้องเผชิญกับภาวะที่ต้องแข่งขันสูงและอันตรายจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์การดังกล่าว ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะศึกษาปัจจัยของพนักงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และเป็นแนวทางเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ แก่ผู้บริหารได้ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและพัฒนาระบบการบริหารให้มีประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งผู้วิจัยเลือกศึกษากับกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับใน เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี

1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาและอายุงานในองค์การปัจจุบัน ที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับใน เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี

1.2.3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการ ศึกษาและอายุงานในองค์การปัจจุบัน ที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี

1.2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1: ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาและอายุงานในองค์การปัจจุบัน มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับภายในเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีโดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 2: ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และอายุงานในองค์การปัจจุบัน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับภายในเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีโดยมีสมมุติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่สถานภาพการสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับภายในเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี

1.4 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Huse and Cummings (1985: 198-200) ซึ่งแบ่งตัวชี้วัดออกเป็น 8 ด้าน คือ

1. ด้านรายได้และผลตอบแทน
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
5. ด้านสัมพันธภาพในองค์การ
6. ด้านธรรมนูญในองค์การ
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
8. ด้านความภูมิใจในองค์การ

ผู้วิจัยเลือกตัวชี้วัดด้านคุณภาพชีวิตนี้ เป็นกรอบแนวคิดงานวิจัยในส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากเห็นว่าเป็นนิยามที่เข้าใจได้ง่ายมีความชัดเจน และใช้นิยามความหมายของ Steers (1991: 79) ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

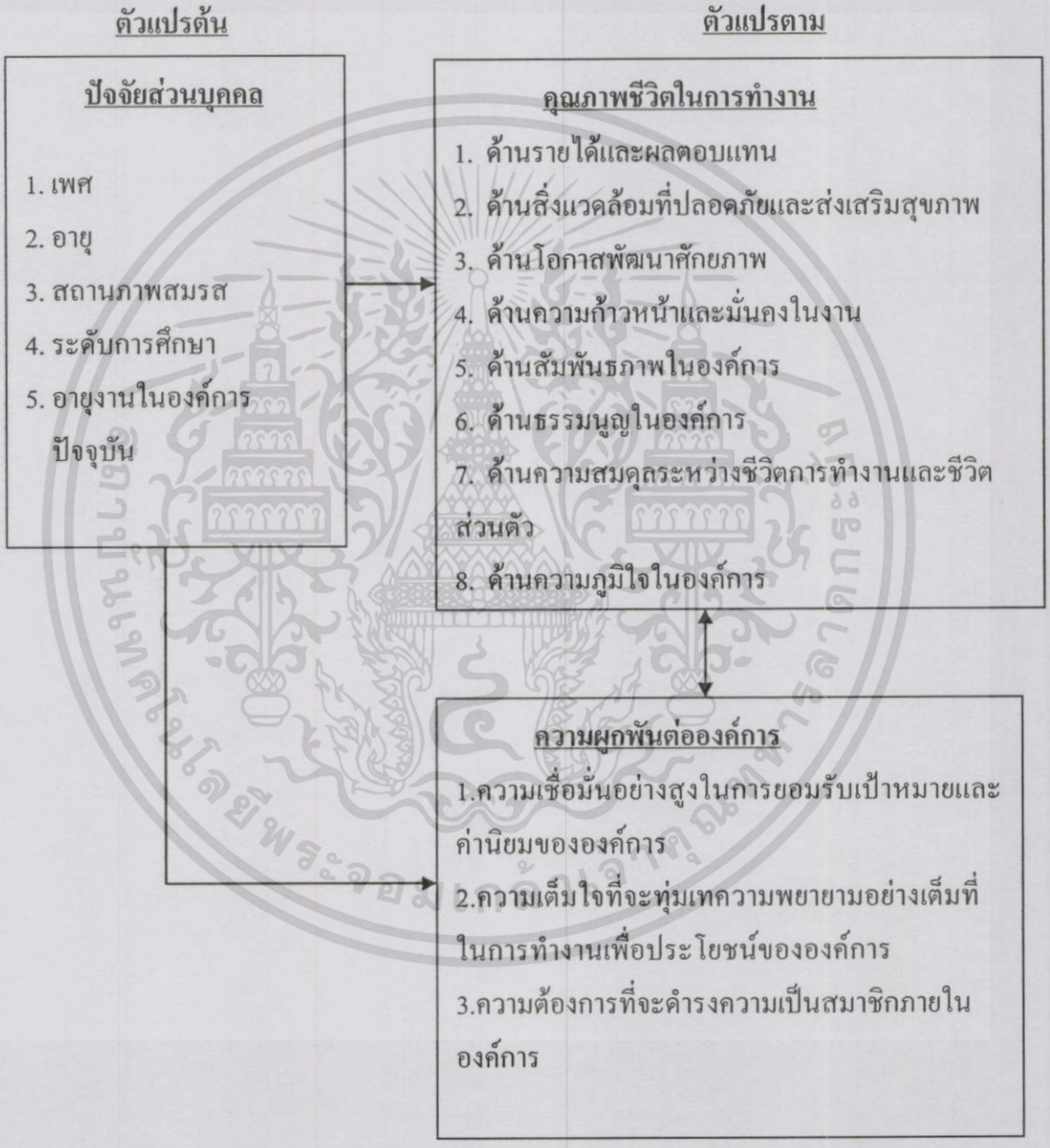
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. มีความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ

3. ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภายในองค์การ

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี จังหวัดกรุงเทพมหานคร มีทั้งสิ้น 56 โรงงานจำนวน 8,099 คน

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

จากการสำรวจเอกสารเกี่ยวกับความคิด ความหมาย ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนด ตัวแปรต้น (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1.5.2.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

(1) เพศ

(2) อายุ

(3) สถานภาพการสมรส

(4) ระดับการศึกษา

(5) อายุงานในองค์การปัจจุบัน

1.5.2.2 ตัวแปรตาม คือ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งเป็น 8 ด้าน คือ

(1) รายได้และผลตอบแทน

(2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

(3) โอกาสพัฒนาศักยภาพ

(4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

(5) สัมพันธ์ภาพในองค์การ

(6) ธรรมนูญในองค์การ

(7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

(8) ความภูมิใจในองค์การ

2. ความผูกพันต่อองค์การแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

(1) ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

(2)ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ

(3) ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภายในองค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5.3 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี โดยใช้เวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลและสรุปผลการศึกษาตั้งแต่เดือนมกราคม ถึง เดือนกุมภาพันธ์ 2551 รวมเป็นเวลา 2 เดือน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัยครั้งนี้คือ

1.6.1ให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับภายใน เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี

1.6.2 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์การส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตและมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

1.6.3 เป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจที่ศึกษา เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในงานวิจัยในอุตสาหกรรมประเภทอื่น ๆ ต่อไป

1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1.7.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงความสัมพันธ์ของปัจเจกบุคคลในการทำงานเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อช่วยส่งเสริมให้การทำงานนั้นประสบผลสำเร็จพร้อมมีความพอใจในงานที่ตนทำงานอยู่ ซึ่งแบ่งการวัดออกเป็น 8 ด้านดังนี้

1.7.1.1 รายได้และผลตอบแทน หมายถึง สิ่งตอบแทนที่ทางองค์การจัดสรรให้บุคลากรรวมทั้งความรู้สึกที่ดีของพนักงานเป็นการจูงใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น ที่จะปฏิบัติงานให้องค์การ ซึ่งวัดได้จากเงินค่าจ้างประจำเป็นรายเดือน เงินค่าล่วงเวลา โบนัส และสวัสดิการต่าง ๆ ขององค์การซึ่งมีความเหมาะสมเพียงพอกับการใช้จ่ายในการดำรงชีวิต

1.7.1.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ความสะอาดภายในสถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงดังหนวกหู และมีการจัดบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้เหมาะสมมีระบบรักษาความปลอดภัยในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.7.1.3 โอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง การอนุญาตให้ไปรับการศึกษาเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติได้ การอนุญาตให้ไปฝึกอบรม งานสัมมนามาใช้ในการปฏิบัติงานของตน

1.7.1.4 ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน หมายถึง การได้เลื่อนขั้นเงินเดือน นอกจากเหนือจากขึ้นเงินเดือนปกติ ให้มีโอกาสแสดงความสามารถในการทำงาน การเลื่อนตำแหน่งการทำงานโดยพิจารณาตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่เป็นลายลักษณ์อักษร

1.7.1.5 สัมพันธภาพในองค์การ หมายถึง การติดต่อสื่อสารกันระหว่างผู้ร่วมงาน ระดับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเข้าใจกันและกันได้เป็นอย่างดี และสามารถทำงานร่วมกันได้โดยการเปิดยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน การแสดงออกและการติดต่อเกี่ยวข้องกันและกัน ทั้งในด้านการทำงานและเรื่องส่วนตัวอื่น ๆ

1.7.1.6 ธรรมนูญในองค์การ หมายถึง การมีกฎระเบียบเป็นลายลักษรอักษรในการพิจารณาความดีความชอบ การลงโทษ และการรับฟังความคิดเห็นของทุกๆ คนอย่างเท่าเทียมกัน มีการเคารพซึ่งสิทธิซึ่งกันและกัน แก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดี และมีความยุติธรรม การเปิดโอกาสให้ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก

1.7.1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง ช่วงระยะเวลาในการทำงานที่เหมาะสม พนักงานได้มีโอกาสเป็นอิสระ ที่ได้ผ่อนคลายจากงาน และมีช่วงระยะเวลาพักผ่อนที่เหมาะสม สามารถใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเพียงพอ

1.7.1.8 ความภูมิใจในองค์การ หมายถึง มีความพึงพอใจที่ได้ทำงานในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ ซึ่งกิจกรรมที่ทำให้เป็นที่ยอมรับ

1.7.2 ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อองค์การในเชิงบวก การมีเป้าหมายสอดคล้องกับองค์การ ความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์การ และเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมาย

1.7.2.1 ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมที่สอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับองค์การ

1.7.2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ หมายถึงการใช้ความสามารถ ความพยายามของตนอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์การประสบความสำเร็จ

1.7.2.3 ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภายในองค์การ หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจอยู่ปฏิบัติงานในองค์การ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.7.3 พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานในองค์การที่ทำงานในระดับปฏิบัติการ อาจได้แก่ พนักงานทำแม่พิมพ์ ฉีดเทียน แต่งทียน หล่อ แต่งต่อเรือน ฝั่ง อัดหิน เจียระไน ขัด บรรจุภัณฑ์ รวมถึงตรวจสอบคุณภาพเป็นต้น งานที่พนักงานรับผิดชอบจะเป็นงานที่อาศัยทักษะทางกายภาพในการทำงานเป็นส่วนใหญ่ อยู่ภายใต้การปกครองบังคับบัญชาดูแล จากผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่สูงกว่าในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับภายในเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี

1.7.4 องค์การ หมายถึง สถานประกอบการที่ประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ ภายในเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี

1.7.5 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลเฉพาะของบุคคล ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.7.5.1 เพศ หมายถึง เพศของพนักงานระดับปฏิบัติการ

1.7.5.2 อายุ หมายถึง อายุของพนักงานระดับปฏิบัติการ

1.7.5.3 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานะเกี่ยวกับการสมรสของพนักงาน ได้แก่ โสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

1.7.5.4 ระดับการศึกษาสูงสุด หมายถึง การศึกษาขั้นสูงสุดของพนักงานระดับปฏิบัติการ

1.7.5.5 อายุงานในองค์การปัจจุบัน หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานเริ่มในปฏิบัติงานในองค์การ ปัจจุบันนับตั้งแต่ทำงานจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

1.7.6 เขตนิคมอุตสาหกรรม หมายถึง เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี จังหวัดกรุงเทพมหานคร

1.7.7 โรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ หมายถึง โรงงานที่ประกอบอุตสาหกรรมเจียระไนพลอย อุตสาหกรรมเจียระไนเพชร และอุตสาหรรมเครื่องประดับเพชรพลอย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2
แนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดทฤษฎี และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสาร รายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวความคิดที่จะใช้เป็นแนวในการศึกษาได้ครอบคลุมและชัดเจนขึ้นซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การ

2.3 อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ

2.4 ผลงานวิจัยและบทความที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตเป็นเรื่องที่ผู้ให้ความหมายแตกต่างกันไปในกลุ่มแต่ละบุคคลสาขาอาชีพองค์การ หรือหน่วยงาน ซึ่งพวกเขาเหล่านี้มีบทบาทที่แตกต่างกัน อาทิเช่น บทบาทในฐานะเป็นหัวหน้าในการทำงาน ซึ่งพวกเขาเหล่านี้มีบทบาทที่ต่างกันไป อาทิเช่น บทบาทในฐานะเป็นหัวหน้าในการทำงานขององค์การคุณภาพชีวิต ในแง่หนึ่งคือการก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานเช่น การจัดเวลาทำงานอย่างเหมาะสมในแต่ละวันทำงาน หรือเวลาในการพักผ่อนเป็นต้น อย่างไรก็ตามไม่ว่าแต่ละบุคคลจะมีมุมมองในแต่ละวันทำงาน หรือเวลาในการพักผ่อน อย่างไรก็ตามไม่ว่าแต่ละบุคคลจะมีมุมมองที่ต่างกันอย่างไร ก็ล้วนต้องการที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเองให้ดีขึ้น

นักวิชาการหลายสาขา ได้ให้ความหมายและเสนอปัจจัยต่างๆ ที่เป็นองค์ประกอบของคำว่า "คุณภาพชีวิต" ในทัศนคติที่ต่างกัน ดังนี้

พัณณิน กิติพราภรณ์ (2531: 42–61) ให้คำจำกัดความว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีความสุข ความสุขนี้เกิดได้จาก

1. ความสุขทางกาย หมายถึง การที่เรามีความเป็นอยู่ที่ดี อาทิ มีที่อยู่อาศัยที่ดี มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีสาธารณูปโภค เช่น คมนาคมที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น น้ำ อากาศบริสุทธิ์ และรวมไปถึงการพักผ่อน และสนทนาการที่ดีตามความสมควรอีกด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ความสุขทางใจ ได้มาจาการรู้จักความพอดี ความพอใจในสภาพที่เป็นอยู่ การมีทัศนะคติที่ ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีความรักความอบอุ่นผูกพันกันในครอบครัวและเพื่อมนุษย์มีความอดทนเสียสละทำประโยชน์ให้แก่สังคม

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2533: 5) ได้ให้คำจำกัดความว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวเข้ากับสภาวะแวดล้อมและสังคมที่ตนอยู่ได้อย่างดี ขณะเดียวกันก็สามารถดำรงชีวิตที่เป็นประโยชน์ให้ทั้งกับตนเอง สังคม และประเทศชาติด้วย

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสุข มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น และมีความพร้อมทุกด้าน สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ อีกทั้งยังทำประโยชน์ให้กับตนเอง สังคม และประเทศชาติส่วนรวมด้วย

2.1.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life: QWL) เป็นองค์ประกอบหนึ่ง หรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยแนวความคิดเป็นที่แพร่หลายในประเทศที่พัฒนาด้านธุรกิจและอุตสาหกรรมเป็นไปอย่างก้าวหน้ารวดเร็ว ดังเช่นประเทศยุโรป สหรัฐอเมริกา และญี่ปุ่น (บุญเจือ วงษ์เกษม. 2529 : 29) ซึ่งทั้งนี้เพราะประเทศที่มีการพัฒนาด้านธุรกิจต่างๆ ล้วนให้ความสนใจต่อตัวผู้ปฏิบัติงานอันเป็นทรัพยากรสำคัญในองค์การธุรกิจ ดังนั้นการเอาใจใส่ต่อทรัพยากรบุคคลจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารองค์การในปัจจุบันให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก แต่ปัจจุบันนี้คำว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานก็ยังมีความหมายที่คลุมเครือและยัง ไม่มีคำจำกัดความอันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปก็ตาม แต่มีนักวิชาการได้ให้ความหมายที่น่าสนใจไว้ดังนี้

Bovee et. al. (1993 : 413) มองคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นปรัชญาในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานโดยการตระเตรียมและกำหนดให้พนักงาน มีโอกาสได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ปรับปรุงตนเอง รวมไปถึงปรับปรุงในสิ่งที่องค์การต้องการซึ่งการดำเนินการ ในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น การกระทำได้โดยการทำการออกแบบงานชิ้นใหม่อันเป็นช่วงของการพยายามที่วัดและกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบในงาน โดยถ้าเราออกแบบงานให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ผลลัพธ์ที่จะตามมาก็คือ การแบ่งมอบอำนาจให้กับพนักงานในแต่ละตำแหน่ง(Empowerment) ที่จะตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ตามขอบเขตอำนาจ นอกจากนี้ยังมีวิธีการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามปรัชญาตามแนวทางนี้อีก เช่นขยายขอบเขตงาน(Job enlarichment) การหมุนเวียนงาน (Job rotation) การขยายความรับผิดชอบในงานในแนวดิ่ง (Job enrichment) เป็นต้น ซึ่งเห็นได้ชัดว่าเป็นการสร้างมุมมองการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อมุ่งเพิ่มผลผลิตเป็นหลัก โดยไม่ได้พิจารณาถึงมิติทางด้านบุคคลเลย

บุญแสง ชีระภากร(2533: 5-12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานคือ ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างไปตามมิติการรับรู้แต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่น ๆ ที่เป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจสนใจที่เนื้องาน บางคนอาจสนใจสภาพแวดล้อม และค่าตอบแทนเป็นต้น ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้มีผลกระทบต่อการรับรู้หรือความรู้สึก และก่อให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น

สุจินดา อ่อนแก้ว(2537) สรุปความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานอันจะก่อให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

เพ็ชรี รูปวิเชตร (2546) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นหลักการที่ใช้ในการบริหารจัดการธุรกิจ หรือเป็นประเด็นเกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์ซึ่งมีการศึกษากันอย่างกว้างขวางในประเทศที่เจริญแล้ว โดยบทความเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานนี้ ได้เสนอหลักการเพื่อมุ่งปรับปรุงการจัดการธุรกิจไทย เพราะว่าคุณภาพของชีวิตในการทำงานนี้ได้เน้นสภาพแวดล้อมในการทำงานและบุคลากรในองค์การเป็นสำคัญคุณภาพของชีวิตในการทำงานที่เสนอในบทความนี้มีหลักการอยู่ 6 ประการคือ ความมีอิสระในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาในสถานที่ทำงาน การเพิ่มศักยภาพบุคลากรและการทำงานแบบประสานงานผ่านทีมงานและการให้ความสำคัญกับสถานที่ทำงานที่ดี คุณภาพของชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและการเพิ่มผลผลิต การสนับสนุนการเจริญเติบโตของบุคคล การลดปัญหาการทำงานที่เกิดจากปัญหาทางกายภาพและทางจิตวิทยา การเพิ่มปริมาณและคุณภาพของสินค้าและบริการ แนวคิดเรื่องคุณภาพของชีวิตในการทำงานนี้เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากรในองค์กรซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลไทยปัจจุบันที่ต้องการให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งคนที่มีคุณภาพชีวิต

ศิริวรรณ กิจโชติ (2549) กล่าวถึงทรัพยากรมนุษย์นี้ เดิมถูกเรียกแทนแรงงานของบุคคลผู้ใช้แรงงาน ซึ่งต่อมาถูกมองว่าเป็นทั้งแรงงานและผู้จัดการ คำว่า “ทรัพยากรมนุษย์”หรือ Human Resourceในระดับองค์การอันหมายถึงคนที่มีความพร้อมมีความตั้งใจมีความสามารถที่จะอุทิศตนให้แก่เป้าหมายขององค์การวิวัฒนาการของสังคมที่มีผลต่อทรัพยากรมนุษย์ยุคอดีตผู้บริหารหรือองค์การ จะเห็นความสำคัญของเงินมากกว่าทรัพยากรอื่น ๆ และให้ความสำคัญของพวกสิ่งของต่าง ๆ เป็นอันดับรองลงมา ส่วนของทรัพยากรมนุษย์นี้กลับให้ความสำคัญน้อยที่สุด วิวัฒนาการของสังคมที่มีผลต่อทรัพยากรมนุษย์ยุคปัจจุบันผู้บริหารหรือองค์การมักเล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรทุกๆ ประเภทเท่าๆ กัน วิวัฒนาการของสังคมที่มีผลต่อทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตจึงได้รับความสนใจจากผู้บริหารหรือองค์การ โดยให้ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด เพราะถือว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด ซึ่งจะส่งผลต่อทรัพยากรอื่นคือเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆขององค์การอันเป็นผลให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารองค์การจึงมีแนวความคิดไปสู่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มากขึ้น คือการเห็นความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) หาวิธีที่จะใช้ศักยภาพของพนักงานให้ได้อย่างเต็มที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพ หรือผลผลิตให้แก่องค์การมากขึ้น การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสถานประกอบการ ในเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานโดยทั่วไป ค่าจ้างสวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆ ที่จะได้รับความปลอดภัยในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งด้านแรงงานสัมพันธ์ อันที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิติที่ดี

2.1.3 มิติของคุณภาพชีวิตการทำงาน

มิติของคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานในความพอใจความต้องการปฏิบัติงานของตน เป็นผลสะท้อนให้เห็นว่าแนวทางบริหารและนโยบายขององค์การนั้น มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดจะเป็นเสมือนโซ่คล้องใจพนักงานให้ปฏิบัติและตอบสนองความต้องการที่องค์การมุ่งหวังให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่

Richard E. Walton (1973: 11-12) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออก เป็น 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) ควรให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ฝีมือพัฒนาทักษะความรู้ของตนซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าตนมีค่าและมีความรู้สึกท้าทายจากการทำงานของตนเอง

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) ควรให้ความสนใจต่อปัจจัยดังต่อไปนี้

1) งานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมาย จะมีผลต่อการดำรงไว้ และการเพิ่มพูนความสามารถของตน

2) ความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานในอนาคต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3) ควรให้โอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถในแขนงของตน

5. การบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social Integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จและมีคุณค่า จะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกต่อชุมชน การเปิดเผยของตนเอง ความรู้สึกว่าไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงานและความ รู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ลัทธิธรรมนูญนิยม (Constitutionalism) ผู้ปฏิบัติมีสิทธิ์อะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิ์ของตนอย่างไร ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมในองค์การนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิ์ส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (The Total Life Space) การทำงานของบุคคลหนึ่งควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้นบทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลาอาชีพการเดินทางซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัวรวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) กิจกรรมของหน่วยหน่วยงานที่ไม่ มีความรับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพแก่กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ผู้ปฏิบัติงานรู้ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิตการจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การฝึกการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

Lewin (1981) ได้เสนอตัวแบบและการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานในเชิงประจักษ์ โดยใช้ตัวชี้วัด เช่น

1. ค่าจ้าง
2. ผลตอบแทนของของลูกจ้าง
3. อาวุโส
4. ชนิดของการทำงาน
5. การปกครองตนเอง
6. ความเพียบพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
8. การควบคุมการทำงาน
9. การย่องย่องนับถือ

Dessler (1997: 471) กล่าวถึง ตัวอย่างของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานว่า การยืดหยุ่นเวลาในการทำงาน แผนการสร้างกลุ่มคุณภาพ และแผนงานการปรับปรุงคุณภาพผลผลิตเป็นต้นแผนงานเหล่านี้ จะสะท้อนคุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ความยุติธรรมและความมีเหตุผลในการปฏิบัติต่อพนักงาน

2. การให้โอกาสพนักงานในการใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่ และยังเป็นการตอบสนองความรู้สึกประจักษ์ตนจากการที่ได้ใช้ความรู้ความสามรถที่มี

3. ทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงานเปิดกว้างและมีความน่าเชื่อถือ

4. ให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานของตน

5. ให้ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

6. จัดสรรสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

บุญเจือ วงษ์เกษม (2529 : 29-33) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงขีดหรือระดับที่คนแต่ละคนพึงพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นได้ถ้ามีส่วนประกอบ ดังต่อไปนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้โอกาสคนทำงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. การยอมรับมีการรับรู้ว่าบุคคลแต่ละคนมีส่วนสำคัญต่อองค์การ และมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ

3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์การไม่ว่าจะในแง่ของเป้าหมายขององค์การ ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์การนั้นๆ

4. ความก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงาน รวมไปถึงผลที่ได้จากงาน เช่นงานที่มีลักษณะท้าทาย ได้ใช้ความสามารถเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงาน และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงาน เช่น เงินเดือนค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ขั้น ฐานะ ซึ่งเป็นผลที่ได้จากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชน์อื่น ๆ ที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่างๆ

นอกจากส่วนประกอบทั้ง 5 ประการแล้ว สิ่งที่ควรคำนึงถึงอีก 2 ประการ คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและศักดิ์ศรีของความเป็นคน คนทุกคนต้องการได้รับการปฏิบัติแบบมีศักดิ์ศรีของความเป็นคนในทุกสภาพการณ์

บุญแสง ชีระภากร (2533 : 5-12) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพียงพอ

2. ผลประโยชน์เกื้อกูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
81292

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
4. ความมั่นคงในงาน
5. เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง
6. พัฒนาและการเจริญเติบโต
7. บูรณาการทางสังคม
8. การมีส่วนร่วมในองค์การ
9. ประชาธิปไตยในการทำงาน
10. เวลาว่างของชีวิต

ชาญชัย อาจิณสมาจาร (2535: 38-39) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 16 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ปลอดภัยจากระบบความเข้มงวดในการควบคุม
5. งานที่มีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง
9. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
10. ผลสะท้อนกลับและความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
11. อำนาจหน้าที่ในงาน
12. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
13. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
14. มีอนาคตที่ดี
15. สามารถสัมพันธ์งานกับสภาพแวดล้อมภายนอก
16. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสนใจ ความชอบและความคาดหวัง

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยประสงค์จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ ภายในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากองค์ประกอบที่กล่าวมาทั้งหมด จะเห็นว่ามีความสอดคล้องกันของเกณฑ์ในการบ่งบอกคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่ผู้วิจัยเลือกใช้ตัวบ่งชี้ หรือเกณฑ์การประเมินคุณภาพชีวิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทำงานทั้ง 8 ด้านของ Huse and Commings(1985: 198-200) เพราะมีเนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตในการทำงานค่อนข้างสมบูรณ์ และมีความเหมาะสมกับการนำมาใช้ในการวิจัย

2.2 แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การ

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

Miner (1992: 124) ได้แบ่งแนวความคิดของความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavior Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์การ คือเมื่อคนเกิดความผูกพันต่อองค์การจะมีการแสดงออกในรูปพฤติกรรมอย่างคงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพ เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ ผลเสียที่เกิดขึ้นจากการที่ได้ลงทุนลงแรง และเป็นการยากหรือเป็นไปไม่ได้ที่จะเรียกการลงทุนส่วนนั้นกลับมา

2. ความผูกพันด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งต่างจากแนวคิดแรกที่เป็นผลเนื่องจากการเปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้น มากกว่าคำนึงถึงความรู้สึกที่บุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์การเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยามยามอย่างเต็มที่เพื่อที่จะทำงานให้กับองค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานการณภาพสมาชิกขององค์การได้

ภรณี กีรติบุตร (2529: 94) ได้ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์การสามารถแยกออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือความผูกพันเป็นทางการ (Formal Attachment) ต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด และความผูกพันทางจิตรวมถึงความรู้ วัตถุประสงค์ขององค์การโดยมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

Buchanan (อ้างใน ทิพวรรณ ศิริคูณ. 2542: 45) ได้ให้นิยามของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การ และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน

2. การเข้าร่วมมีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามความสามารถของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) เป็นความรู้สึกผูกพันองค์การ

Marsh and Mannari (1977: 57) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยามยามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การ เป็นความสามารถที่จะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อยู่กับองค์การตลอดไป และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ตลอดจนการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

2.2.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

Cherrington (1994: 276) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์การเกิดจากปัจจัยดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมาก และอายุอยู่ในองค์การนานจะมีความผูกพันต่อองค์การสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในมากจะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศชาย ตลอดจนผู้ที่มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะของงาน ได้แก่ การทำงาน ที่มีความสำคัญ การได้มีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การสูง และหากมีขัดแย้งในบทบาทและสับสนในงาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การลดลง

3. ลักษณะขององค์การ ได้แก่ องค์การที่มีการกระจายอำนาจ การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ และเห็นว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้

Baron (อ้างในวรนุช ทองไพบูลย์. 2543: 34-35) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนะคติที่มีความมั่นคงมากกว่า นั่นคือ เป็นทัศนะคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน แต่ความผูกพันต่อองค์การก็เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่นการได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับความน่าสนใจ และความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการทำงานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่และมีทางเลือกจะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งงานในระดับสูง ๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเองมีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเองพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าองค์การเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงานจะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

Steers (1997: 122-123) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์การ คือ

1. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การจะแสดงส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การในระดับสูง

2. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงอยู่กับองค์การเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่บุคคลเชื่อถือ

3. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันเป็นเสมือนหนึ่งเดียวกับองค์การในระดับสูง จะเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในงานมากขึ้นมาก เนื่องจากมีความเชื่อว่างานของตนเป็นตัวเชื่อมไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ

4. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง จะเต็มใจใช้ความพยายามเพื่อองค์การ และขยายผลการทำงานไปสู่การมีผลงานในระดับสูง

ภรณี กีรติบุตร(อ้างในวรนุช ทองไพบูลย์. 2543: 34-35) กล่าวว่าความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลขององค์การ ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์การ ให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

Greenberg (อ้างในวัฒนา ศรีสม. 2542: 43) กล่าถึง ผลที่ตามมาของความผูกพันขององค์การว่า

1. ทำให้การขาดงานของพนักงานลดลง และไม่ค่อยออกจากงาน

2. พนักงานที่มีความภักดีต่อองค์การจะมีการปฏิบัติงานที่ดี มีความเสียสละเพื่อองค์การ

3. ทุกคนทำงานด้วยความเต็มใจ ทำให้มีความสุขในการทำงาน

4. เป็นตัวเชื่อมความต้องการของสมาชิกในองค์การให้เข้ากับเป้าหมายขององค์การทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ใช้เป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์การได้ตัวหนึ่ง

6. ความผูกพันต่อองค์การสามารถนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต

อนันต์ชัย คงจันทร์(2529) (อ้างในสุปรียา ชื่นกลิ่น. 2546 : 35-36) ได้ให้ความเห็นในเรื่องเกี่ยวกับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้ คือ

1. จากทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานความผูกพันต่อองค์การ ตลอดจนผลการศึกษาวิจัยต่าง ๆ ได้ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การนี้ อาจใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกขององค์การได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงาน (Employee Turnover) อัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์การ เนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การ มีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์การนานกว่า และเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะเมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การก็จะมีการแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง หรือ พัฒนาขึ้นจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกในองค์การ ซึ่งผู้บริหารต้องการให้เกิดในองค์การ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การมีเสถียรภาพมากกว่า ความพึงพอใจในงาน เพราะความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้จากสภาพแวดล้อมที่สมาชิกในองค์การต้องเผชิญในแต่ละวัน แต่ความจงรักภักดีเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและค่อยๆ พัฒนาขึ้นช้า ๆ อย่างมั่นคง

2. ในการที่จะทำความเข้าใจในเรื่องของความผูกพันต่อองค์การ ช่วยทำให้เข้าใจถึงธรรมชาติของบุคคลมากขึ้น ซึ่งเป็นการทำความเข้าใจถึงกระบวนการ ขั้นตอนการสร้างความผูกพัน หรือเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและส่งผลต่อการแสดงออกถึงพฤติกรรมของแต่ละบุคคล โดยพฤติกรรมต่างๆ ย่อมเกิดจากความมุ่งหมาย หรือเป้าหมายของมนุษย์อันเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะมีความแตกต่างกันในด้านของค่านิยมทัศนคติ บุคลิกภาพและบทบาท การเข้าใจในกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ รวมถึงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์การได้มากขึ้น

2.3 อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทย

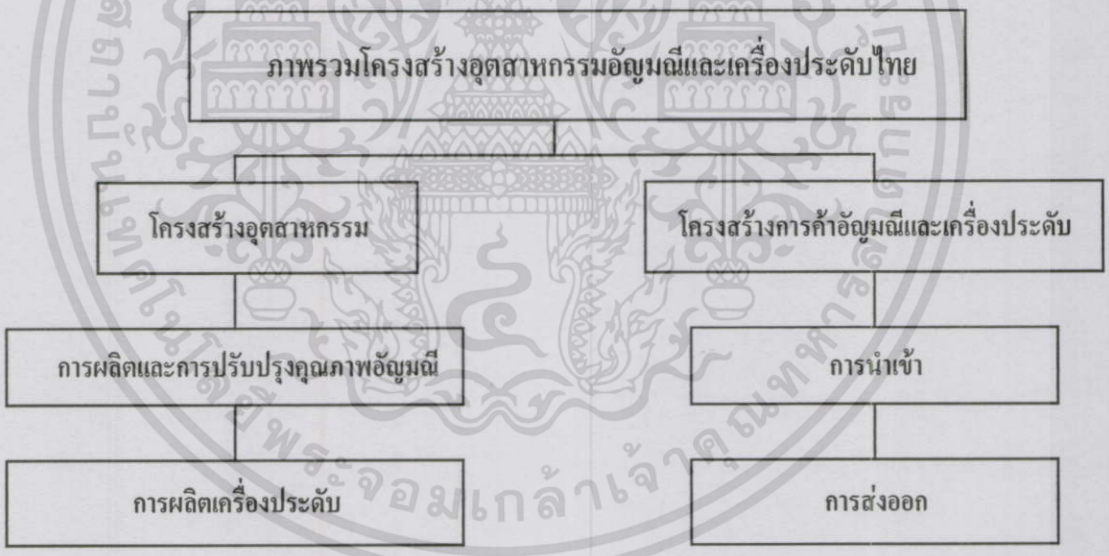
2.3.1 โครงสร้างอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทย

อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับของไทยมีโครงสร้างที่ซับซ้อนมาก นับตั้งแต่วัตถุดิบจนถึงการเป็นผลิตภัณฑ์ขั้นสุดท้ายดังแสดงในแผนภาพที่ 1 โดยสินค้าขั้นสุดท้ายก็สามารถแยกประเภทออกมาได้อีกหลายผลิตภัณฑ์ คือ เพชรที่เจียระไนแล้ว พลอยสีที่เจียระไนแล้ว อัญมณีเทียมที่ถูกนำไปขายโดยที่ไม่ได้ขึ้นรูปเป็นตัวเรือนในลักษณะของเครื่องประดับ เครื่องประดับแท้ซึ่งทำจากโลหะมีค่า (เครื่องประดับทอง เครื่องประดับเงิน เครื่องประดับแพลทินัม) ทั้งที่ฝังและไม่ฝังด้วยรัตนชาติ รวมถึงเครื่องประดับเทียม เครื่องประดับสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) เครื่องประดับแท้ หมายถึง เครื่องประดับที่ทำจากโลหะมีค่าจำพวกทองเค เงิน แพลทินัมอาจมีลักษณะเป็นเครื่องประดับที่ทำจากโลหะมีค่าล้วน(PlainJewelry) หรือเป็นเครื่องประดับประกอบอัญมณี (Gemset Jewelry) ปัจจุบันมีผู้ผลิตเครื่องประดับแท้จำนวนมาก ทั้งผลิตเพื่อขายในประเทศและเพื่อการส่งออก แต่การผลิตเพื่อการส่งออกต้องใช้เทคโนโลยีการผลิตมากกว่า เนื่องจากต้องแข่งขันด้านคุณภาพ รูปแบบ และ ราคากับประเทศคู่แข่งอีกจำนวนมาก

2) เครื่องประดับเทียมหมายถึงเครื่องประดับที่ทำจากโลหะผสมจำพวกทองเหลือง ทองแดง ดีบุก ตะกั่ว สแตนเลส เป็นต้น แล้วชุบเคลือบด้วยทองคำ หรือ เงิน ซึ่งอาจประดับหรือไม่ประดับด้วยอัญมณีสังเคราะห์ก็ได้ ในระยะแรกเป็นการผลิตเพื่อสนองความต้องการในประเทศ ต่อมาได้ทำการผลิตเพื่อการส่งออกด้วยเนื่องจากสามารถพัฒนารูปแบบ และเทคนิคการผลิตจนสามารถผลิตสินค้าได้ใกล้เคียงกับเครื่องประดับจริงอุตสาหกรรมนี้ จึงขยายตัวอย่างรวดเร็วซึ่งนอกจากผู้ผลิตของไทยจะขยายการลงทุนและผลิตเพิ่มขึ้นแล้ว ยังมีผู้ผลิตจากต่างประเทศเช่น สวิตเซอร์แลนด์ ไต้หวัน และญี่ปุ่น ย้ายฐานการผลิตเข้ามา เพราะไทยมีความพร้อมด้านแรงงานที่มีฝีมือ และค่าจ้างแรงงานยังต่ำเมื่อเทียบกับฮ่องกง เกาหลีใต้ และไต้หวัน



ภาพที่ 2.1 แสดงภาพรวมอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทย

ที่มา : สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (2548)

2.3.2 การผลิตและปรับปรุงคุณภาพอัญมณี

ปัจจุบันประเทศไทยขาดแหล่งวัตถุดิบที่สำคัญในการผลิต (เพชรและพลอยสีที่ยังไม่ได้เจียระไน) ในประเทศ ทำให้วัตถุดิบทั้งที่ใช้บริโภคภายในประเทศ และส่งออกไปจำหน่ายยังต่างประเทศส่วนใหญ่เป็นสินค้านำเข้าจากต่างประเทศแทบทั้งสิ้น โดยประเทศไทยต้องนำเข้าเพชร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทั้งหมดจากต่างประเทศ เนื่องจากไทยไม่มีแหล่งวัตถุดิบภายในประเทศ เช่นเดียวกับ พลอยสีที่ต้องนำเข้าจากต่างประเทศเช่นกัน เนื่องจากความต้องการบริโภคพลอยสีในตลาดโลกที่ขยายตัวอย่างรวดเร็วในช่วงที่ผ่านมา จึงทำให้ปริมาณวัตถุดิบพลอยสีที่มีอยู่ภายในประเทศร่อยหรอลงและไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาด จึงต้องนำเข้าพลอยดิบเป็นจำนวนมาก

แม้ว่าประเทศไทยขาดแคลนแหล่งวัตถุดิบภายในประเทศ แต่ไทยยังมีความได้เปรียบในการสร้างมูลค่าเพิ่ม (การหุง/เผาพลอยและการเจียระไน เป็นต้น) ให้แก่อัญมณี โดยการเจียระไนเป็นขั้นตอนแรกในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่อัญมณี เนื่องจากประเทศไทยมีแรงงานที่มีฝีมืออยู่เป็นจำนวนมาก แรงงานเหล่านี้ล้วนมีทักษะที่ดี มีความประณีตบรรจงในการเจียระไนจนเป็นที่ยอมรับในระดับสากล ในการเจียระไนเพชรนั้น โรงงานส่วนใหญ่ที่ตั้งอยู่ภายในประเทศไทยมักเป็นการเข้ามาลงทุนของต่างชาติในลักษณะของการย้ายฐานการผลิต และมีการใช้เครื่องมือ เทคโนโลยีในการเจียระไนที่ทันสมัย ซับซ้อน และใช้เงินลงทุนสูง ส่วนการเจียระไนพลอยสีมีลักษณะเป็นอุตสาหกรรมในครัวเรือนเป็นส่วนใหญ่ จึงมักใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ไม่ซับซ้อนมากนัก

เครื่องจักรที่ใช้ในการผลิตเป็นเครื่องจักรที่สามารถหาได้ภายในประเทศสำหรับการปรับปรุงคุณภาพพลอยสีถือเป็นอีกขั้นตอนหนึ่งในการเพิ่มมูลค่าให้แก่อัญมณี ซึ่งทำให้พลอยสีมีความสวยงามมากขึ้นทั้งในด้านของสี ความใส ปรากฏการณ์พิเศษ และมีความคงทนมากขึ้น การปรับปรุงคุณภาพอัญมณีสามารถกระทำได้หลายวิธี อาทิเช่น การใช้ความร้อนหรือที่เรียกว่า การหุงพลอย ซึ่งวิธีนี้ถือเป็นภูมิปัญญาที่สำคัญของอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับของไทย และยังไม่มีประเทศใดที่มีความสามารถเทียบเคียงประเทศไทยได้ นอกจากการหุงพลอยแล้ว วิธีในการปรับปรุงคุณภาพอัญมณียังประกอบไปด้วย การอาบรังสี การอุดรอยแตก การย้อมสี การฟอกสี การเคลือบอัดโดยสารไร้สี เป็นต้น

2.3.3 การตลาดสินค้าอัญมณีและเครื่องประดับ

2.3.3.1 ตลาดในประเทศ ความต้องการของตลาดในประเทศส่วนใหญ่นิยมสินค้าที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ทันสมัย และราคาไม่แพง ดังนั้นผู้ผลิตจึงพยายามพัฒนาผลิตภัณฑ์ทั้งด้านการออกแบบ ราคา และเพิ่มทางการจำหน่ายเพื่อสนองความต้องการในประเทศมากขึ้น

2.3.3.2 ตลาดต่างประเทศ การแข่งขันของอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในตลาดโลก อาจแบ่งเป็น 3 ระดับคือ

1) ตลาดระดับบน (สินค้ามีคุณภาพดี และราคาแพง) ไทยยังเป็นรองประเทศอิตาลีและฮ่องกง เนื่องจากประเทศดังกล่าวมีข้อได้เปรียบด้านเทคโนโลยีการผลิต การออกแบบ และการทำตัวเรือน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2) ตลาดระดับกลาง (สินค้ามีคุณภาพพอสมควร และมีราคาปานกลาง) เป็นตลาดซึ่งไทยมีจุดแข็งในด้านฝีมือและความประณีตในการเจียระไน นอกจากนี้ค่าแรงงานยังต่ำกว่าประเทศที่พัฒนาแล้ว

3) ตลาดระดับล่าง (สินค้ามีคุณภาพค่อนข้างต่ำ และราคาถูก) ผลิตภัณฑ์จากจีน อินเดีย และศรีลังกา มีบทบาทมากขึ้นในตลาดระดับนี้ เนื่องจากมีค่าจ้างแรงงานต่ำกว่าไทยและประเทศพัฒนาแล้วมาก ทำให้ฐานการผลิตถูกย้ายไปสู่ประเทศดังกล่าวข้างต้น ดังนั้นผู้ผลิตไทยจะต้องพัฒนารูปแบบเพื่อเข้าสู่ตลาดระดับกลางให้มากขึ้น (กองนโยบายอุตสาหกรรมรายสาขา1. 2543)

2.3.4 จุดแข็งและจุดอ่อนของอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในประเทศไทย

จุดแข็ง

1. ไทยเป็นศูนย์กลางการค้าพลอยสีของโลก
2. เป็นแหล่งการขึ้นรูปเครื่องประดับที่ใหญ่ที่สุดในโลก
3. มีเทคโนโลยีของตนเองได้แก่ การเผาพลอยและรูปแบบการเจียระไนแบบ Bangkok Cut
4. มี Cluster การผลิตด้านอัญมณีและเครื่องประดับที่สมบูรณ์
5. เป็นศูนย์กลางด้านการท่องเที่ยวในเอเชียแปซิฟิกซึ่งทำให้สามารถเผยแพร่ผลิตภัณฑ์ได้อย่างแพร่หลาย

จุดอ่อน

1. ต้องพึ่งพาวัตถุดิบจากต่างประเทศถึงกว่าร้อยละ 90
2. พึ่งพิงการนำเข้าวัสดุอุปกรณ์ประกอบ (Finding) และบรรจุภัณฑ์ที่จำเป็นจากต่างประเทศในสัดส่วนที่สูงมากโดยเฉพาะวัสดุอุปกรณ์ประกอบ ที่มีผู้ผลิตในประเทศเพียง 3 ราย
3. แรงงานไทยมีอัตราค่าจ้างที่แพงกว่าค่าแรงของคู่แข่งคือจีนและเวียดนาม 3-5 เท่า
4. ยังมีภาพลักษณ์ของความไม่ซื่อสัตย์ของผู้ค้าอัญมณีและเครื่องประดับ
5. หน่วยราชการที่เกี่ยวข้องขาดการประสานงานและการปฏิบัติงานที่เอื้ออำนวยให้เกิดการพัฒนาอุตสาหกรรมในทิศทางที่ถูกต้อง
6. เครือข่ายด้านการตลาดและระบบสินเชื่อระหว่างผู้ประกอบการไทยไม่เข้มแข็งเหมือนอินเดีย

โอกาส

1. พัฒนาเป็นศูนย์กลางการค้าอัญมณีและเครื่องประดับที่สำคัญของโลก
2. พัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพและความหลากหลาย
3. เจาะตลาดเชิงภูมิศาสตร์ เช่นตลาดจีน, ตลาดสำหรับผู้บริโภคกลุ่ม เช่น สโมสร กีฬา สวนสนุก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การเข้าถึงผู้บริโภคโดยตรงผ่านเครือข่ายโทรทัศน์ พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ และเครือข่ายขายตรง

5. การขายผ่านห้างสรรพสินค้าและห้างประหยัด และผู้ค้าปลีกสำหรับตลาดสหรัฐอเมริกา

6. การขยายตลาดภายในโดยเฉพาะตลาดทอง

อุปสรรค

1. การชะลอตัวของเศรษฐกิจโลกและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองหลังจากการก่อวินาศกรรมที่สหรัฐอเมริกา ในวันที่ 11 กันยายน พ.ศ.2544 ก่อให้เกิดผลกระทบหลายประการได้แก่การแข่งขันกับอินเดียจะรุนแรงขึ้น เพราะสหรัฐอเมริกาได้ยกเลิกการลดอัตราภาษีทางการค้ากับอินเดียเพื่อผลในการปราบปรามผู้ก่อการร้ายข้ามชาติในปี พ.ศ. 2544 สหรัฐอเมริกาลดการนำเข้าอัญมณีและเครื่องประดับลงประมาณร้อยละ 13 เมื่อเทียบกับปีก่อน แต่การนำเข้าของไทยกลับเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 25 ทั้งนี้เป็นเพราะวิกฤตกลับสร้างโอกาสให้แก่เครื่องประดับบางประเภทที่ไทยได้เปรียบ ได้แก่เครื่องประดับเงิน อย่างไรก็ดี ในระยะยาว ความมั่นคงทางการเมืองระหว่างประเทศก็ยังเป็นตัวแปรที่ต้องจับตามอง

2. การแข่งขันกับจีนจะรุนแรงมากขึ้น ในขณะนี้ประเทศพัฒนาแล้วในทวีปยุโรปได้ย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศจีน ทำให้จีนได้เทคโนโลยีและการจัดการมาผนวกกับค่าแรงที่ถูกกว่าทำให้จีนมีความได้เปรียบด้านการแข่งขันมากขึ้น ในขณะนี้ จีนมีแรงงานในอุตสาหกรรมอัญมณีถึง 3.5 ล้านคน มีโรงงานผลิตอัญมณี 4,000 แห่ง มีโรงงานผลิตเครื่องประดับแท้กว่า 500 แห่ง และมีแนวโน้มจะขยายตัวอย่างรวดเร็วมากขึ้น

3. ศรีลังกาและประเทศคู่แข่งอื่นๆ ได้เริ่มพัฒนาเทคโนโลยีการเผาพลอย ซึ่งอาจมีการจด สิทธิบัตรที่ทำให้ผู้ประกอบการไทยมีปัญหาการส่งออกพลอยเผาในอนาคต

2.3.5 กระบวนการผลิตเครื่องประดับ

2.3.5.1 ปัจจัยการผลิตที่สำคัญของสินค้าอัญมณีและเครื่องประดับ

อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องประดับเป็นอุตสาหกรรมที่มีการนำเครื่องมือและอุปกรณ์ของอุตสาหกรรมอื่นมาใช้เป็นจำนวนมาก เนื่องจากอุตสาหกรรมนี้เป็นอุตสาหกรรมที่เน้นการใช้แรงงานเป็นจำนวนมาก ทำให้การทำงานมักเน้นไปที่การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์มากกว่าเน้นที่เครื่องจักร โดยเครื่องจักรที่ใช้ส่วนใหญ่มักนำเข้ามาจากต่างประเทศ จะมีเพียงบางบริษัทเท่านั้นที่สามารถดัดแปลงเทคโนโลยีจากต่างประเทศมาประยุกต์ใช้เองได้สำเร็จ

ปัจจัยการผลิตที่สำคัญของสินค้าอัญมณีและเครื่องประดับ ได้แก่

1. วัตถุดิบ วัตถุดิบสำคัญที่ใช้ในการผลิต คือ อัญมณีหรือรัตนะชาติ และแร่โลหะที่นำมาใช้ในการทำตัวเรือนเครื่องประดับ ซึ่งแร่โลหะมีค่าที่นิยม ได้แก่ ทองคำ เงิน และทองขาว

2. แรงงาน อุตสาหกรรมนี้เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานจำนวนมากเนื่องจากเป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานที่ต้องใช้ฝีมือ ทักษะความชำนาญ และความประณีตของคนเป็นสำคัญ แรงงานที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องประดับแบ่งเป็น 2 กลุ่มได้แก่

2.1 ช่างประกอบตัวเรือน เป็นแรงงานซึ่งรับผิดชอบในการหล่อขึ้นรูปขูดและฝัง โดยแรงงานส่วนนี้ต้องมีความสามารถและความชำนาญสูงกว่าช่างเจียระไนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการฝังอัญมณี

2.2 นักออกแบบเครื่องประดับ เป็นแรงงานกลุ่มที่ขาดแคลนอย่างมากในอุตสาหกรรมนี้ ดังนั้น ผู้ประกอบการรายใหญ่จึงมักลงทุนในการจ้างนักออกแบบประจำบริษัทของตน ส่วนบางบริษัทก็ใช้วิธีการจ้างนักออกแบบอิสระจากทั้งในและต่างประเทศ ขณะที่ผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมจำนวนไม่น้อยใช้วิธีการลอกเลียนแบบ ประยุกต์ หรือดัดแปลงเป็นส่วนใหญ่

3. เงินทุน เป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญ เพื่อการลงทุนในด้านโรงงาน เครื่องจักร อุปกรณ์ และเงินทุนหมุนเวียนเพื่อใช้ในการดำเนินงาน (ค่าวัตถุดิบ ค่าจ้างแรงงาน ค่าใช้จ่ายในโรงงาน และอื่น ๆ) เครื่องจักรและอุปกรณ์ ประกอบด้วยเครื่องจักรสำหรับเจียระไนพลอย เครื่องจักรสำหรับเจียระไนเพชร และเครื่องจักรสำหรับทำเครื่องประดับ ทั้งนี้เครื่องจักรสำหรับเจียระไนพลอยไม่มีความซับซ้อนมากนัก สามารถผลิตและจัดหาได้ในประเทศ เพราะการเจียระไนพลอยส่วนใหญ่จะใช้ฝีมือและความชำนาญของแรงงานเป็นสำคัญ ส่วนการเจียระไนเพชรและการทำเครื่องประดับต้องมีความแม่นยำและความประณีต จึงจำเป็นต้องอาศัยเทคโนโลยีการผลิตจากต่างประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น เยอรมัน อิตาลี และอังกฤษ

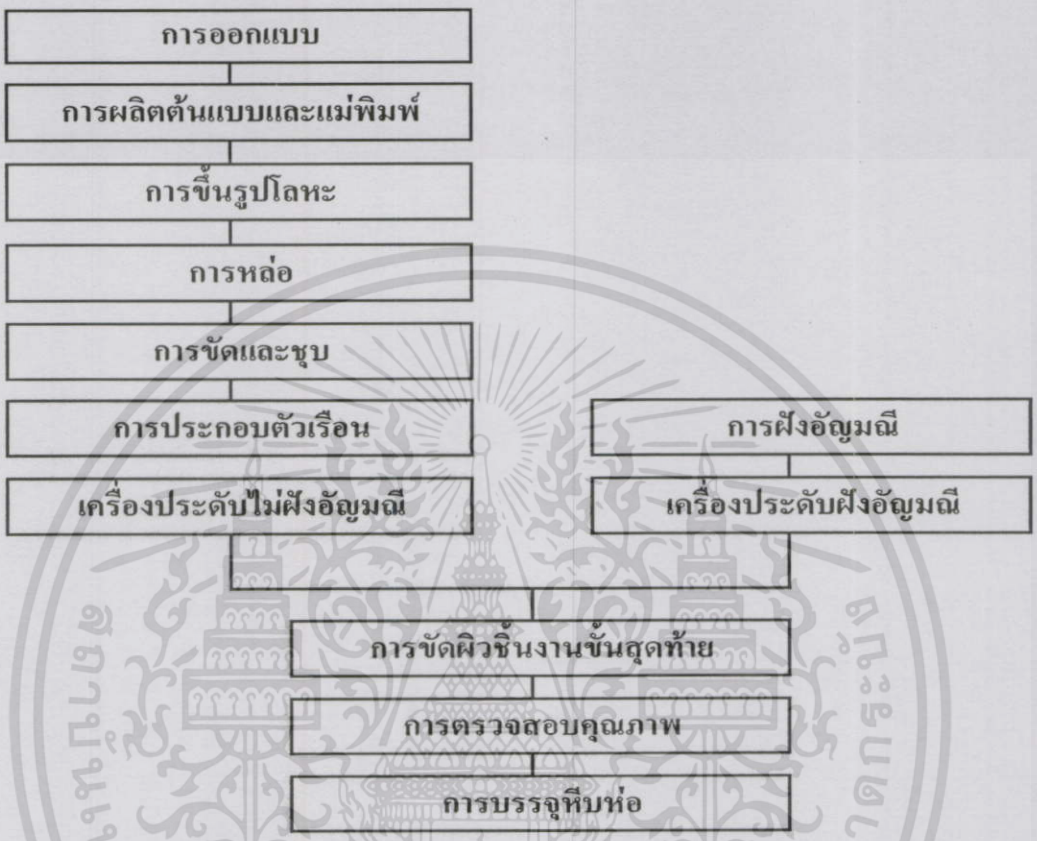
4. เทคโนโลยีการผลิตอัญมณีและเครื่องประดับของไทยใช้กรรมวิธีการผลิต และเทคโนโลยีทัดเทียมกับชาติอื่น ๆ นอกจากนี้การเผาพลอย หรือการหุงพลอย ยังเป็นที่ยอมรับว่าสามารถปรับปรุงคุณภาพของพลอยดิบให้มีความงดงาม และมีคุณภาพสูงขึ้น (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. 2544)

2.3.5.2 ขั้นตอนการผลิตเครื่องประดับ

ในการผลิตเครื่องประดับผู้ผลิตรายย่อยที่ใช้เทคโนโลยีการหล่อโลหะจะเริ่มจากการออกแบบและการวาดแบบโดยการวาดด้วยมือ แล้วจึงผลิตต้นแบบและแม่พิมพ์ หากเป็นกรณีผู้รับจ้างผลิต อาจได้รับแบบภาพวาดหรือภาพพิมพ์จากคอมพิวเตอร์ หรืออาจได้รับตัวอย่างจริงหรือพิมพ์สำเร็จจากผู้ว่าจ้างเลยก็ได้ ในกรณีผลิตแม่พิมพ์เองนั้น ยังใช้เทคโนโลยีผลิตด้วยมือแบบดั้งเดิม ได้แก่ การใช้การทำต้นแบบด้วยโลหะไม่มีค่า การเคลือบหุ้มต้นแบบด้วยโพลิเมอร์หรือกาวชนิดยืดหยุ่น ได้แก่ ดินน้ำมัน ก้อนยางพารา เป็นต้น จากนั้นจึงหล่อด้วยขี้ผึ้งชนิดพิเศษและได้ต้นแบบขี้ผึ้งที่มีลักษณะเดียวกับต้นแบบโลหะในครั้งแรก จากนั้นจึงหล่อหุ้มด้วยปูนปลาสเตอร์ ส่วนขี้ผึ้งต้นแบบจะหลอมออกมาด้วยความร้อน เหลือไว้แต่แม่พิมพ์ปูนปลาสเตอร์สำหรับการหล่อโลหะ โดยส่วนใหญ่ ผู้ผลิตมักผลิตแม่พิมพ์แบบชิ้นเดียว แต่มีบางรายที่ผลิตแม่พิมพ์ต่อกันแบบกิ่งก้านในการหลอมโลหะและการหล่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้ผลิตกลุ่มนี้มักใช้โลหะผสมสำเร็จรูปหลอมด้วยเตาประสิทธิภาพไม่สูงนัก หล่อโลหะตลอดจนขัดเงาด้วยแรงงานทั้งสิ้น (มิ่งสรรพ์ ขาวสะอาด. 2545 : 74-75)



ภาพที่ 2.2 แผนภาพขั้นตอนการผลิตเครื่องประดับ

ที่มา : ฐานข้อมูลกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม (2544)

2.3.5.3 การออกแบบเครื่องประดับ

การออกแบบเครื่องประดับมิใช่เป็นเพียงภาพวาด นอกเหนือจากความสามารถในการวาดภาพและความคิดสร้างสรรค์เชิงศิลปะแล้ว นักออกแบบยังต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัสดุและขั้นตอนในการผลิตเครื่องประดับอีกด้วย เพราะแบบของเครื่องประดับที่สวยงาม ก็ไร้ประโยชน์หากไม่สามารถผลิตออกมาได้ แต่ไม่สามารถสวมใส่ได้จริงก็ไม่มีประโยชน์เช่นกัน ดังนั้น นักออกแบบจำเป็นต้องทราบว่าเมื่อผลิตออกมาแล้วเครื่องประดับจะมีสัดส่วนอย่างไร และจะต้องคำนึงถึงวัสดุที่จะนำมาใช้ ตลอดจนความต้องการของผู้ซื้ออีกด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พื้นฐานหลักของนักออกแบบเครื่องประดับในระบบอุตสาหกรรม

1. รู้วิธีการคิดวิเคราะห์ประยุกต์ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการออกแบบหลักการออกแบบ มาสร้างชิ้นงานเครื่องประดับ โดยต้องสามารถแก้ปัญหาอันเกิดจากโครงสร้างของวัสดุที่จะใช้ทำเครื่องประดับ เช่นอัญมณี หิน หรืออัญมณีอินทรีย์ ให้เกิดเป็นเครื่องประดับที่มีความสวยงาม และกลมกลืน นอกจากนี้ยังต้องสามารถ ตอบสนองความต้องการของตลาดได้อีกด้วย

2. มีความรู้เกี่ยวกับคุณสมบัติของอัญมณีและโลหะมีค่าที่นำมาใช้

3. มีความรู้พื้นฐานด้านศิลปะและความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบ

4. มีความรู้ทางประวิติศาสตร์ศิลป์ โดยเฉพาะประวัติศาสตร์ศิลป์ที่เกี่ยวข้องกับเครื่องประดับเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนางานออกแบบ

หลักเกณฑ์ในการออกแบบ ในการนำเอาส่วนประกอบหรือโครงสร้างของการออกแบบ เช่น เส้น สี รูปทรง พื้นผิว ฯลฯ มาจัดวางรวมกันต้องคำนึงถึงหลักเกณฑ์ต่างๆ ได้แก่ความสมดุล การตัดกัน การเน้น ขนาดและสัดส่วน จังหวะและเอกภาพ

การออกแบบ การออกแบบเครื่องประดับสามารถทำได้ทั้งโดยการวาดภาพด้วยมือและการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ มาช่วยในการออกแบบซึ่งในปัจจุบันนี้มีให้เลือกใช้ตามความต้องการและความถนัดของผู้ออกแบบ การออกแบบรูปทรงสำหรับงานออกแบบเครื่องประดับสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ดังนี้

1. รูปทรงธรรมชาติ เป็นการออกแบบโดยใช้รูปทรงธรรมชาติเป็นจุดเริ่มต้นมี 2 ลักษณะคือ

1.1 การออกแบบให้เรียบง่าย เป็นการสร้างงานออกแบบจากรูปทรงธรรมชาติโดยมีการลดทอน (Distortion) สิ่งที่เห็นว่าเกินความจำเป็นลงให้เหลือแต่ลักษณะหรือโครงสร้างที่สำคัญ

1.2 การประดิษฐ์ตกแต่ง เป็นการออกแบบรูปทรงธรรมชาติโดยมีการแต่งเติมลวดลายบนรูปทรงธรรมชาติ

2. รูปทรงอิสระ เป็นการออกแบบเครื่องประดับโดยใช้รูปทรงที่เกิดจากจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ของผู้ออกแบบเอง อาจมีความคล้ายคลึงกับรูปทรงธรรมชาติซึ่งเป็นรูปทรงที่เปลี่ยนแปลงได้ (Elastic Form) ไม่ใช่รูปทรงที่มีโครงสร้างแน่นอน

3. รูปทรงเลขาคณิต รูปทรงอีกประเภทหนึ่งซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานออกแบบต่อไปอย่างกว้างขวาง คือรูปทรงเรขาคณิต เช่นวงกลม สามเหลี่ยมหน้าจั่ว สามเหลี่ยมด้านเท่า สี่เหลี่ยมจัตุรัส รูปทรงกรวย รูปทรงกระบอก ฯลฯ ในปัจจุบันลักษณะการออกแบบร่วมสมัยนิยมเครื่องประดับที่มีความเรียบง่าย สง่างาม นักออกแบบจึงนำรูปทรงเรขาคณิตมาใช้งานออกแบบมาก

การออกแบบเครื่องประดับไม่มีกฎเกณฑ์หรือข้อบังคับตายตัว ผู้ออกแบบสามารถใช้จินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ของตนเองได้อย่างเต็มที่ แต่สิ่งสำคัญที่ผู้ออกแบบต้องคำนึงถึง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คือการใช้งานของเครื่องประดับ ผู้ออกแบบควรออกแบบเครื่องประดับที่สามารถผลิตและสวมใส่ได้จริง

2.3.5.4 การทำต้นแบบเครื่องประดับ

การทำต้นแบบเครื่องประดับเป็นกระบวนการต่อจากการออกแบบเครื่องประดับ เมื่อช่างผลิตเครื่องประดับได้แบบมาแล้วจะทำการผลิตเป็นเครื่องประดับ โดยการเริ่มทำต้นแบบก่อน ในการทำต้นแบบเครื่องประดับ อันดับแรกช่างฝีมือจะต้องทำการวินิจฉัยแบบก่อน หลังจากนั้นจึงจะเริ่มขั้นตอนการปั้นดินน้ำมัน การทำต้นแบบ และการทำแม่พิมพ์ยาง ตามลำดับ

1. การวินิจฉัยแบบ เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญและต้องอาศัยช่างที่มีความเชี่ยวชาญเป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้วินิจฉัยแบบต้องสามารถทำความเข้าใจรูปแบบและเครื่องประดับเป็นอย่างดี จึงจะสามารถทำการแกะชิ้นส่วนต่างๆ ของเครื่องประดับจากแบบที่ได้รับมาได้อย่างถูกต้อง ไม่ว่าจะเป็นขนาดและความหนาการวินิจฉัยแบบที่ได้รับและกำหนดแผนการผลิตสำหรับเครื่องประดับชิ้นนั้นๆ ว่าควรจะใช้ขั้นตอนใดบ้าง อย่างไร เพื่อให้เหมาะสมกับรูปแบบของเครื่องประดับและทันต่อการกำหนดการส่งชิ้นงาน

2. การทำแบบจำลองด้วยดินน้ำมัน แบบจำลองดินน้ำมันมีลักษณะเป็นแบบจำลองนูนต่ำซึ่งตั้งอยู่บนฐาน การปั้นแบบจำลองเครื่องประดับด้วยดินน้ำมันจะช่วยช่างผู้ผลิตในเรื่องสัดส่วนและรูปทรงของชิ้นส่วนเครื่องประดับนั้นๆ โดยมีการปั้นแบบจำลองนั้น ขนาดและสีสันของแบบจำลองจะต้องเหมือนแบบจริง ขั้นตอนการปั้นแบบจำลองด้วยดินน้ำมัน ในการปั้นแบบจำลองด้วยดินน้ำมัน อาศัยวัสดุต่างๆ ดังนี้ ดินน้ำมันสีต่างๆ สีโปสเตอร์ และพู่กันสำหรับลงสี เมื่อได้แบบมาแล้วก็จะทำการลอกลายลงบนกระดาษลอกลายเพื่อที่จะนำไปลอกลงบนดินน้ำมันอีกครั้งหนึ่ง ในขั้นตอนการลอกลายนี้จะมีการวัดขนาดและอาจมีการปรับเปลี่ยนขนาดให้เหมาะสมกับเครื่องประดับมากขึ้น หลังจากนั้นจึงเริ่มการขึ้นรูป ปั้น และลงสีด้วยสีโปสเตอร์เป็นขั้นตอนสุดท้าย

3. การทำต้นแบบ เป็นการพัฒนาขั้นตอนการผลิตเครื่องประดับสำหรับใช้ในการผลิตขั้นอุตสาหกรรม เนื่องจากเมื่อผลิตต้นแบบขึ้นมาแล้ว สามารถนำต้นแบบไปใช้ทำแม่พิมพ์ได้อีกเป็นจำนวนมาก โดยไม่จำเป็นต้องขึ้นฝีมือใหม่อีกครั้ง เป็นการประหยัดเวลาในการผลิตได้อย่างดี การทำต้นแบบเครื่องประดับมี 2 ประเภทได้แก่

3.1 การทำต้นแบบเทียน การทำต้นแบบด้วยเทียน สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อย สะดวกและรวดเร็ว แต่มีข้อเสียคือ เมื่อเทียนถูกความร้อนจะอ่อนตัวทำให้ยากต่อการขึ้นรูป และรูปทรงของต้นแบบไม่มีความคงที่ ขั้นตอนการทำต้นแบบเทียนมีการ

3.1.1 การเลือกใช้เทียน เทียนที่ใช้ในการผลิตต้นแบบมีความแตกต่างจากเทียนที่ใช้กันอยู่ทั่วไป โดยเทียนที่นำมาใช้ทำต้นแบบเป็นเทียนที่มีส่วนผสมของพลาสติกจึงมีความแข็งแรงและเหนียวกว่า เทียนที่นิยมใช้ในการทำต้นแบบ ได้แก่ เทียนสีน้ำเงินและเทียนสีเขียว โดยเทียนทั้งสองชนิดมีลักษณะที่แตกต่างกันคือ **เทียนสีน้ำเงิน** เทียนชนิดนี้เนื้อเทียนมีความเหนียว จึงทำให้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การขัดด้วยกระดาษทรายและการตะไบทำได้ยาก จึงนิยมใช้เทียนชนิดนี้ในการทำต้นแบบที่มีความบอบบาง ส่วน**เทียนสีเขียว** นิยมใช้ผลิตต้นแบบมากกว่าเทียนสีน้ำเงิน เนื่องจากเทียนชนิดนี้มีความแข็งเปราะและหักง่าย สะดวกต่อการตะไบและใช้กระดาษทรายขัดในการทำต้นแบบเทียนต้องอาศัยการแกะเทียน ซึ่งเทียนทั้งสองชนิดที่กล่าวข้างต้นมีหลายรูปทรง และการเลือกใช้งานจะแตกต่างกันไปตามความเหมาะสม โดยแบ่งเป็น **ทรงแท่งหลอดกลม**และตรงกลางเป็นรูกลวง เหมาะจะนำมาใช้ สำหรับทำต้นแบบแหวนที่มีน้ำหนักเบา หน้าไม่สูงและหนามากนัก โดยเทียนรูปทรงนี้มักมีความหนาราว 6 มิลลิเมตร **ทรงแท่งหน้าตัดรูปตัวยู**และมีรูกลวงตรงส่วนกลาง เหมาะสำหรับทำต้นแบบแหวนหน้าสูง **ทรงแท่งสี่เหลี่ยมหนา** ใช้ในการทำต้นแบบเครื่องประดับที่มีหน้างานราบและผิวหน้างานมีความสูงต่ำ เช่นจี้ สร้อยและต่างหู เป็นต้น

3.1.2 การแกะเทียน แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน **การเตรียม** ขั้นตอนการเตรียมประกอบไปด้วยการพิจารณาแบบ การลอกแบบ การเตรียมอุปกรณ์ และการคำนวณน้ำหนักต้นแบบเทียน **การขึ้นรูป** คือการตกแต่งรูปทรงภายนอก (ความกว้างและความหนาของเครื่องประดับ) เพื่อให้ได้ขนาดที่ต้องการ และง่ายต่อการแกะสลักรายละเอียดภายหลัง **การแกะสลัก**

3.2 การทำต้นแบบโลหะเหมาะสำหรับการผลิตเครื่องประดับที่มีรายละเอียดซับซ้อนนอกจากนี้ต้นแบบโลหะ ยังสามารถนำไปใช้ทำแม่พิมพ์ยาง หรือหากต้องการชิ้นงานเพียงชิ้นเดียวก็สามารถใช้โลหะที่ต้องการขึ้นตัวเรือนได้ทันที

3.2.1 ขั้นตอนการทำต้นแบบโลหะในการขึ้นต้นแบบโลหะสามารถใช้โลหะที่ต้องการมาใช้ทำต้นแบบได้เลยแต่เนื่องจากโลหะบางชนิดมีราคาสูงมาก ดังนั้นหากต้องการผลิตเป็นเครื่องประดับจำนวนมากผู้ผลิตส่วนใหญ่จึงใช้เงินมาทำต้นแบบโลหะซึ่งทำให้การพิจารณาคำนวณรูปทรงและความหนาของเครื่องประดับเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากการใช้โลหะต่างชนิดกันจะทำให้น้ำหนักที่ได้ต่างกันผู้ผลิตจึงต้องทำการคำนวณความต่างของน้ำหนักและรูปทรงของต้นแบบอย่างถี่ถ้วน

3.2.2 ขั้นตอนการทำต้นแบบแตกต่างกันไปตามชนิดของเครื่องประดับ ทั้งนี้ต้นแบบโลหะต้องมี**ขนาดใหญ่กว่าขนาดจริงของเครื่องประดับ** **เตรียมโลหะ** ในขั้นตอนนี้เป็นการคำนวณน้ำหนักของโลหะที่จะใช้ทำต้นแบบ โดยต้องเปรียบเทียบกับโลหะที่จะใช้หล่อเครื่องประดับตามคำสั่งสินค้า เมื่อได้น้ำหนักที่เหมาะสมแล้วจะต้องเพิ่มน้ำหนักอีกเล็กน้อยสำหรับการตะไบและขัดออก ทั้งนี้การพิจารณาเพิ่มน้ำหนักโลหะต้นแบบยังต้องคำนึงถึงรูปแบบของเครื่องประดับด้วยเช่นกัน เนื่องจากเครื่องประดับที่มีรูปแบบซับซ้อนและมีชิ้นส่วนมากจะใช้โลหะในปริมาณมากกว่า **ปรับแต่งขนาดและรูปทรง**ตามต้องการด้วยวิธีต่างๆ เช่น รีดดึง ตัดตะไบ และขัด **ประกอบชิ้นส่วนตัวเรือน**ในการประกอบชิ้นส่วนตัวเรือนจะใช้น้ำประสานนอกจากนี้หากเครื่องประดับมีชิ้นส่วนขนาดเล็กหลายชิ้น ต้องใช้ดินน้ำมันในการประสาน โดยนำชิ้นส่วนทั้งหมดมาเรียงประกอบบนดินน้ำมัน แล้วจึงนำน้ำมันมาประกบรอบนอก และเทปูนปลาสเตอร์เพื่อให้ได้แม่พิมพ์ด้านหน้างาน เมื่อปูนแห้งจึงคว่ำเอาด้านที่เป็นดินน้ำมันไว้ด้านบน ก่อนที่จะเอาดินน้ำมันออกแล้วเช็ดทำความสะอาดแม่พิมพ์ด้วยน้ำมัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เบนซิน นำน้ำประสานมาเชื่อมโลหะ ที่อยู่บนปูนปลาสเตอร์ทิ้งไว้จนน้ำประสานเชื่อมต่อโลหะกันสนิท แล้วจึงกะเทาะปูนปลาสเตอร์ออกจะได้โลหะที่เชื่อมต่อกันตามต้องการ **ขัดแต่งผิวพื้น** ลดเหลี่ยมมุมต่างๆ **ตรวจสอบ**ความเรียบร้อยของรายละเอียดต่างๆ

4. การทำแม่พิมพ์ยาง

หลังจากที่ได้ต้นแบบโลหะซึ่งมีจุดหลอมเหลวตั้งแต่ 150 องศาฟาเรนไฮต์ขึ้นไปแล้ว หากผู้ผลิตต้องการผลิตชิ้นงาน เครื่องประดับเป็นจำนวนมาก ต้นแบบโลหะก็จะถูกนำไปใช้ทำแม่พิมพ์ยางขึ้นมา

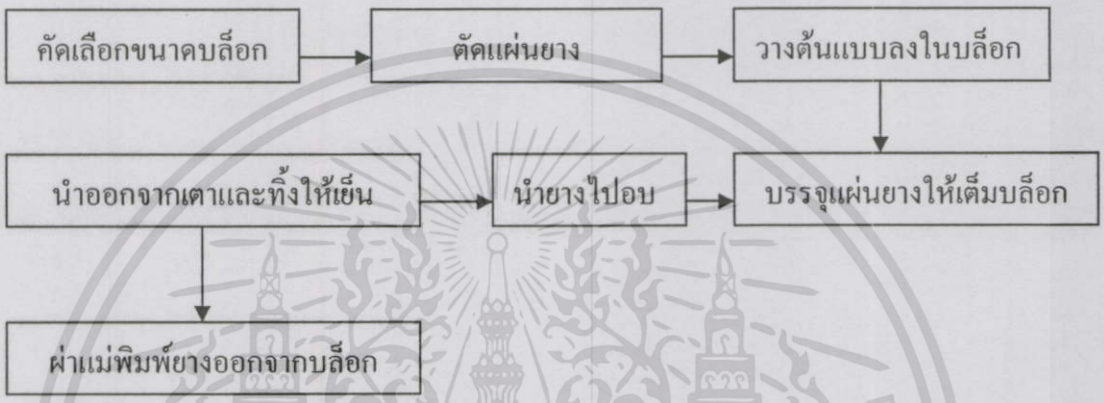
แม่พิมพ์ยางส่วนใหญ่ผลิตมาจากวัสดุ 2 ชนิด ได้แก่ยางพาราและยางซิลิโคน

4.1 แม่พิมพ์ยางพารา หากเก็บรักษาอย่างถูกวิธี ห่างจากความร้อนและแสงสว่าง จะสามารถใช้งานได้นานกว่า 10 ปี โดยที่แม่พิมพ์จะคงรูปทรงเดิม

4.2 แม่พิมพ์ยางซิลิโคน เป็นวัสดุที่มีราคาสูง อายุการใช้งานน้อยกว่าแม่พิมพ์ยางพารา แต่มีข้อดีอยู่ที่แม้จะเป็นยางสังเคราะห์แต่จะมีความยืดหยุ่นสูง เหมาะสำหรับเครื่องประดับที่มีรูปแบบซับซ้อนและไม่ติดกับวัสดุที่นำมาหล่อ จึงช่วยประหยัดเวลา นอกจากนี้ยังทนต่อสารเคมีและด่างได้ดี แม่พิมพ์ยางที่ทำขึ้นเพื่อใช้ผลิตเครื่องประดับ มี 2 แบบ ได้แก่ **แม่พิมพ์ล็อก** เป็นแม่พิมพ์ยางที่เมื่อผ่านการอบร้อนแล้วสามารถฉีกแม่พิมพ์ออกเป็น 2 ส่วนได้ทันทีโดยไม่ต้องผ่า เนื่องจากมีเดือยแทรกอยู่ระหว่างแม่พิมพ์การฉีกแม่พิมพ์แทนการผ่าจึงทำให้แม่พิมพ์นี้มีชื่อเรียกอีกชื่อหนึ่งว่าแม่พิมพ์ฉีกอย่างไรก็ตามแม่พิมพ์ฉีกมีข้อเสียตรงที่ไม่เหมาะสำหรับนำมาใช้ทำแม่พิมพ์สำหรับเครื่องประดับที่มีความซับซ้อนและมีรายละเอียดมาก **แม่พิมพ์ตัด**เป็นแม่พิมพ์ที่ใช้ในอุตสาหกรรมอย่างแพร่หลายด้วยคุณสมบัติที่สามารถเก็บรายละเอียดของเครื่องประดับได้อย่างดี **การผลิตแม่พิมพ์ยาง**ต้องทำให้ได้ขนาดแม่พิมพ์ที่ใหญ่กว่าสัดส่วนจริงราวร้อยละ 2-3 เนื่องจากเมื่อสำเร็จแล้ว โลหะจะต้องถูกตะไบและขัดอีก ขนาดอาจจะเล็กเกินกว่าที่ควร **ขั้นตอนในการทำแม่พิมพ์ยาง** คือ **คัดเลือกขนาดบล็อค** บล็อคที่ใช้ในการทำแม่พิมพ์ยางมี 2 ชนิด ได้แก่ บล็อคเดี่ยวและบล็อคคู่ ซึ่งในอดีตนิยมใช้บล็อคคู่ บล็อคเป็นอุปกรณ์ที่ช่างสามารถทำขึ้นใช้เองได้เพื่อความเหมาะสมของขนาดแม่พิมพ์ยางตัดแผ่นยาง **การตัดแผ่นยาง**ใช้บล็อคในการตัด โดยต้องตัดเป็นรูปสี่เหลี่ยมผืนผ้า**วางแผ่นยาง**และแม่พิมพ์ลงในบล็อค โดยวางแผ่นยางเรียงซ้อนกันจนกระทั่งหนาประมาณครึ่งหนึ่งของบล็อค จากนั้นจึงวางต้นแบบและจุกทองเหลืองหรือก้าน (Spure Former) ให้อยู่ด้านล่าง ลงในบล็อค และวางแผ่นยางซ้อนทับต้นแบบจนเต็มบล็อค ในการวางแผ่นยางลงในบล็อคนี้ หากต้องการแม่พิมพ์ยางแบบฉีก ต้องติดแผ่นยางสำหรับทำบล็อค ซึ่งมีขนาด 0.5 x 0.5 เซนติเมตร จำนวนประมาณ 6-8 ชิ้น โดยติดลงบนแม่พิมพ์ส่วนล่าง ให้ห่างจากขอบของแม่พิมพ์ 0.5 เซนติเมตรขึ้นไป ในตำแหน่งต่างๆ ได้แก่ มุมทั้ง 4 ของแม่พิมพ์และรอบๆต้นแบบ นอกจากนี้แม่พิมพ์ยางที่ติดล็อกแล้วยังต้องนำมาฉีดเคลือบสเปรย์ซิลิโคนและแป้งฝุ่น เพื่อสร้างฟิล์มป้องกันไม่ให้แม่พิมพ์ส่วนบนและล่างติดกัน **บรรจุแผ่นยาง**ลงในบล็อค ก่อนบรรจุยางลงใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บล็อกต้องทำความสะอาดแผ่นยางเสียก่อน จากนั้นจึงอัดแผ่นยางให้เต็มบล็อค และไม่ให้เกิดรอยแยกในบล็อค หากใส่ยางน้อยเกินไปจะทำให้เกิดฟองอากาศในแม่พิมพ์ยาง**อบยาง**ในการอบยางต่างประเทศใช้เตาอบอัตโนมัติ ซึ่งควบคุมอุณหภูมิอัตโนมัติ แต่ในประเทศไทยส่วนใหญ่เวลา อุณหภูมิ และแรงกดอัดยาง ผู้ใช้ต้องกำหนดเองตามประสบการณ์ **การตัดแม่พิมพ์ยาง**ในการผ่าแม่พิมพ์ยางต้องอาศัยมีดซึ่งมีความคมเช่น เดียวกับมีดผ่าตัด โดยผ่ายางจากส่วนบนไปยังส่วนล่างของยางจนกระทั่งไปถึงต้นแบบ ทั้งนี้เพื่อ ความสะดวกขณะผ่ายางให้ใช้เหล็กสำหรับยึดการผ่าในการง้างยางออกให้กว้าง



ภาพที่ 2.3 แผนภาพขั้นตอนการทำแม่พิมพ์ยาง

ที่มา : ศูนย์ข้อมูลอัญมณีและเครื่องประดับ สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (2548)

2.3.5.5 การหล่อตัวเรือนเครื่องประดับ

หลังจากที่ได้แม่พิมพ์ยางแล้วจะเข้าสู่ขั้นตอนการหล่อตัวเรือนเครื่องประดับ ซึ่งปัจจุบันการผลิตเครื่องประดับระดับอุตสาหกรรมนิยมใช้วิธีเผาไล่ขี้ผึ้ง (Lost wax)

การหล่อตัวเรือนเครื่องประดับโดยใช้วิธีเผาไล่ขี้ผึ้งมีข้อดีหลายประการ อาทิ ชิ้นงานที่ได้มีมาตรฐานเดียวกัน และช่วยประหยัดเวลา สามารถผลิตเครื่องประดับได้คราวละมากๆ กรรมวิธีการเผาไล่ขี้ผึ้งมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การหล่อขี้ผึ้ง คุณสมบัติของขี้ผึ้งที่ใช้ในการหล่อตัวแบบเป็นขี้ผึ้งคุณภาพสูง ปราศจากสิ่งเจือปนอื่นที่อาจหลงเหลืออยู่ในโพรงแบบหลังจากการเผาไหม้ของขี้ผึ้ง เนื่องจากเศษสิ่งเจือปนที่ตกค้างอยู่ในโพรงแบบจะทำให้ตัวแบบโลหะเกิดความเสียหาย กระบวนการหล่อขี้ผึ้งในขั้นตอนนี้เป็นการผลิตตัวแบบขี้ผึ้ง ประกอบด้วย การหลอมขี้ผึ้งและฉีดขี้ผึ้ง มีขั้นตอนดังนี้

1.1 การหลอมขี้ผึ้ง การหลอมขี้ผึ้งจะทำก่อนการนำขี้ผึ้งบรรจุลงเครื่องฉีดขี้ผึ้ง เนื่องจากแม้ว่าเครื่องฉีดจะสามารถให้ความร้อนได้ แต่ก็ไม่สามารถทำให้ขี้ผึ้งหลอมละลายได้ดีนัก จากนั้นนำไปเทลงในเครื่องฉีดขี้ผึ้ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 การฉีดขี้ผึ้ง เมื่อเทขี้ผึ้งเหลวลงในเครื่องแล้วปรับอุณหภูมิของเครื่องให้อยู่ระหว่าง 70-75 องศาเซลเซียส จากนั้นปิดฝาเครื่องและปรับความดันจากปั๊มลมเข้าเครื่องโดยจะพิจารณาระดับแรงดันในการใช้ฉีดขี้ผึ้งจากขนาดของแม่พิมพ์ยางชิ้นงานเครื่องประดับทั่วๆไป เช่น แหวน ต่างหู เข็มกลัด จะใช้แรงดันประมาณ 1.5-2 ปอนด์/ตารางนิ้ว ก่อนการฉีดขี้ผึ้งต้องทำความสะอาดแม่พิมพ์ยางพร้อมกับฉีดซิลิโคนสเปรย์ที่ลวดลายของแม่พิมพ์ยาง รอจนแม่พิมพ์แห้งแล้วตบผงแป้งลงในแม่พิมพ์และเอาเศษแป้งส่วนเกินออกโดยการเป่าเบาๆเสียก่อน จากนั้นใช้แผ่นโลหะหรือวัตถุอื่นๆ เช่น ไม้ พลาสติก ขนาดเท่ากับแม่พิมพ์ยางประกบทั้งด้านบนและด้านล่าง บีบให้แน่น นำส่วนที่เป็นหลุมหรือปากทางเข้าของแม่พิมพ์ กดลงบนหัวฉีดของเครื่องฉีดขี้ผึ้งให้ขี้ผึ้งไหลเข้ามาในโพรงแบบในแม่พิมพ์รอจนขี้ผึ้งแข็งตัวแล้วแกะตัวแบขี้ผึ้งออกจากแม่พิมพ์

2. การทำแม่พิมพ์ปูนหล่อ วัสดุและอุปกรณ์

2.1 ปูนหล่อแบบ (Investment) ปูนที่นำมาใช้หล่อแบบเป็นปูนปลาสเตอร์ที่ผลิตขึ้นมา เพื่อใช้ในวัตถุประสงค์การทำแม่พิมพ์โดยตรง ดังนั้นจึงมีคุณสมบัติพิเศษต่างๆ เช่นผิวละเอียด ทนความร้อนระหว่าง 7,000-9,000 องศาเซลเซียส ทนต่อแรงอัดของโลหะเหลวได้โดยไม่แตกหรือร้าว แต่ต้องง่ายต่อการทุบทำลาย

2.2 เครื่องผสมปูนหล่อ มีลักษณะเหมือนเครื่องตีไข่ แต่มีขนาดใหญ่และแข็งแรงกว่าใช้ตีส่วนผสมระหว่างปูนหล่อกับน้ำให้เข้ากัน

2.3 เครื่องดูดอากาศ (Vacuuming Machine)เป็นเครื่องจักรที่มีลักษณะเป็นห้องรูประฆังคว่ำที่สามารถผนึกแน่นกับพื้น โดยมีช่องต่อกับปั๊มอากาศดูดอากาศออกภายในจนเกือบเป็นสุญญากาศ แล้วนำภาชนะที่ผสมปูนหล่อแบบซึ่งโดยทั่วไปใช้ชามอ่างยางไปวางในห้อง จากนั้นจะดูดอากาศออกทำให้ส่วนผสมของปูนหล่อแบบมีเนื้อแน่น ไม่มีฟองอากาศแทรกอยู่ภายในอีก นอกจากนี้เครื่องดูดอากาศยังมีระบบสั่นสะเทือนที่ห้องดูดอากาศ เพื่อให้ฟองอากาศที่แทรกอยู่ภายในเนื้อปูนหล่อขึ้นมาบนผิวหน้าของส่วนผสมปูนและถูกดูดออกไปการดูดอากาศออกจากปูนหล่อแบบมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากกระบวนการกวนปูนไม่ว่าจะเป็นด้วยมือหรือเครื่องมือก็ตาม จะมีอากาศแทรกเข้าไปอยู่ในเนื้อปูนจำนวนมาก หากไม่ดูดออกไปเมื่อนำพิมพ์ไปอบจะทำให้อากาศจำนวนมากที่อยู่ภายในตัวปูนขยายตัวเร็วกว่าการขยายตัวของปูนหล่อแบบ จะดันแม่พิมพ์ปูนจนเกิดการแตกร้าวเสียหายจนถึงกับเกิดระเบิดได้

ขั้นตอนการผสมและหล่อปูนการคำนวณอัตราส่วนผสมควรศึกษาและปฏิบัติตามคู่มือและคำแนะนำของผู้ผลิตปูนหล่อนั้นๆ ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาในการคำนวณส่วนผสมปูนหล่อแบบจะไม่คำนึงถึงต้นขี้ผึ้งซึ่งอยู่ภายในกระบอกหล่อ เพราะมีปริมาตรไม่มากนักการผสมปูนหล่ออาจทำด้วยมือหรือเครื่องผสมปูนหล่อ ซึ่งจะมีตัวควบคุมอัตราความเร็วในการคนและสามารถดูดอากาศไปด้วยในเวลาเดียวกัน ปูนหล่อแบบที่มีจำหน่ายอยู่โดยทั่วไปอยู่ในรูปของผงละเอียดแห้ง เมื่อใช้งานจะผสมกับน้ำสะอาด ซึ่งหากผสมตามสัดส่วนที่ถูกต้องแล้ว จะได้ปูนที่มีลักษณะเป็นโคลนข้น เรียกว่า Slurry การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หล่อแบบปูน ให้เทปูนที่ผสมแล้วลงในกระบอกหล่อโดยเทลงบริเวณด้านข้างตัวแบบขี้ผึ้ง ดูดอากาศออกจากกระบอกหล่อ ทิ้งไว้ประมาณ 1-2 ชั่วโมงให้ปูนหล่อแห้ง

3. การอบเผาแม่พิมพ์ปูนหล่อ เมื่อปูนหล่อแข็งตัวดีแล้วจึงแกะฐานยางออกจากนั้นก็เข้าสู่ขั้นตอนการอบแม่พิมพ์ปูนหล่อการอบแม่พิมพ์ปูนหล่อมีวัตถุประสงค์เพื่อเผาไล่ขี้ผึ้ง และกำจัดน้ำให้เกิดโพรงแบบภายในแม่พิมพ์ปูนหล่อ และปูนหล่อแบบแห้งสนิทและแข็งยิ่งขึ้น ขั้นตอนนี้ต้องใช้ความร้อนประมาณ 100-200 องศาเซลเซียส เพื่อหลอมขี้ผึ้งและปล่อยให้ขี้ผึ้งละลายไหลออกมาจากแบบปูน แต่ระดับความร้อนเพียงเท่านี้อาจจะยังไม่สามารถกำจัดขี้ผึ้งออกจากโพรงแบบได้ทั้งหมด ดังนั้นเพื่อให้สามารถเผาไหม้ขี้ผึ้งที่เหลือติดอยู่ในโพรงแบบได้ทั้งหมด ควรใช้ความร้อนประมาณ 700-800 องศาเซลเซียส

4. การหลอมโลหะ พอสรุปได้ดังนี้ การหลอมโลหะโดยใช้เปลวไฟโดยตรง เป็นการใช้เปลวไฟที่ได้จากแก๊สเชื้อเพลิงต่างๆ เช่น แก๊สอะเซทิลิน แก๊สโพรเทน เป็นต้น ใช้ร่วมกับแก๊สออกซิเจนหลอมโลหะให้ละลายโดยตรง โดยใช้หัวผ่านแก๊สในการปรับหรือบังคับความร้อนของเปลวไฟตามต้องการ ก่อนที่จะทำการหลอมโลหะต้องเผาเบ้าหลอมให้ขยายตัวมากพอก่อนที่จะทำการหลอมโลหะ เนื่องจากอุณหภูมิในการหลอมโลหะจะสูงมาก หากตัวเบ้าหลอมไม่สามารถขยายตัวได้ทันจะแตกร้าวทำให้สูญเสียโลหะมีค่าไปด้วยผู้ที่ทำการหลอมด้วยวิธีนี้จะต้องมีความชำนาญในการสังเกตผิวหน้าของโลหะว่าหลอมเหลวพอแล้วหรือไม่ โดยทั่วไปหากผิวหน้าของโลหะที่หลอมละลายใสเหมือนกระจกเงาถือว่าใช้ได้ เนื่องจากไม่มีเครื่องมือวัดหรือควบคุมอุณหภูมิในการหลอม ประกอบกับอุณหภูมิในการหลอมละลายของโลหะจะมีหลายระดับได้แก่อุณหภูมิหลอมละลาย(ระดับของอุณหภูมิที่น้ำโลหะไหลได้ดี) และอุณหภูมิเดือด (ระดับอุณหภูมิที่น้ำโลหะเดือดและดึงอากาศรอบๆเข้ามารวมตัวกันเกิดปฏิกิริยาออกซิเดชั่น) อันเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดรูพรุนในชิ้นงานหล่อผู้หลอมโลหะจึงจำเป็นต้องเทลงบนแบบแม่พิมพ์เมื่อถึงจุดไหลของโลหะแล้ว การหลอมโลหะโดยใช้การเหนี่ยวนำเป็นวิธีการหลอมโลหะที่ได้รับความนิยมอย่างยิ่งจากผู้ผลิตเครื่องประดับคุณภาพสูงในปัจจุบัน การหลอมโลหะโดยใช้การเหนี่ยวนำอาศัยการเหนี่ยวนำจากแม่เหล็กไฟฟ้า โดยนำโลหะใส่ลงในเบ้าหลอมที่มีขดลวดตัวนำไฟฟ้าล้อมรอบไว้ กระแสเหนี่ยวนำของแม่เหล็กไฟฟ้าจะเกิดขึ้นเมื่อมีการผ่านกระแสไฟฟ้าเข้าไปในขดลวดตัวนำ ทำให้เกิดความร้อนสูงจนสามารถละลายหรือหลอมโลหะได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้เพื่อป้องกันการเกิดออกซิเดชั่นของน้ำโลหะ ยังนำระบบแก๊สเฉื่อยมาใช้ในการหลอมโลหะในลักษณะนี้เพื่อคลุมผิวหน้าของโลหะระหว่างการหลอมละลาย

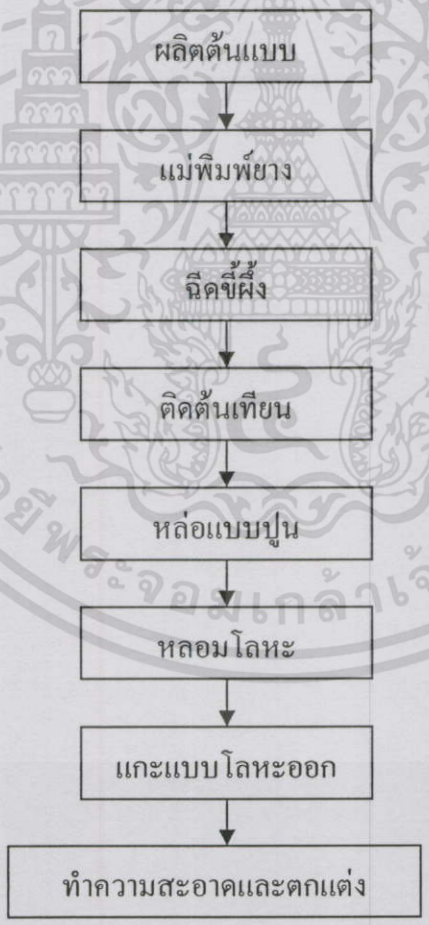
5. การหล่อโลหะ วิธีการหล่อโลหะที่ใช้ในการทำเครื่องประดับ ได้แก่

5.1 การหล่อโดยใช้สูญญากาศ (Vacuum Casting) เป็นการพัฒนามาจากวิธีการหล่อโลหะแบบดั้งเดิมที่อาศัยแรงดึงดูดของโลกแต่เนื่องจากการหล่อวิธีแบบดั้งเดิมนั้นไม่ให้ผลผลิตที่ดีนัก จึงได้มีการคิดค้นหาวิธีการที่จะเพิ่มศักยภาพในการหล่อโลหะและวิธีที่ได้ผลดีคือการหล่อโลหะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยใช้สูญญากาศซึ่งคล้ายกับการหล่อโลหะแบบดั้งเดิมต่างกันเพียงแต่ในการหล่อโลหะแบบใหม่นี้จะมีการดูดเอาอากาศออกจากโพรงแบบปูนหล่อให้หมดเสียก่อนที่จะเทน้ำโลหะลงไปในแบบ

5.2 การหล่อโดยใช้แรงเหวี่ยงหนีสุญญากาศ (Centrifugal Casting Process) การหล่อแบบนี้อาศัยหลักการแรงเหวี่ยงหนีศูนย์กลางมาใช้ในกรรมวิธีการหล่อตัวเรือนเครื่องประดับ เพื่อให้น้ำโลหะเข้าสู่โพรงแบบได้อย่างทั่วถึงกรรมวิธีการหล่อตัวเรือนแบบนี้ใช้เวลาประมาณ1-1.5นาทีเท่านั้น โดยเครื่องหล่อสำหรับการหล่อเหวี่ยงมีลักษณะเป็นคานที่ฝั่งหนึ่งติดตั้งแม่พิมพ์และเบ้าสำหรับใส่โลหะหลอม อีกฝั่งหนึ่งติดเหล็กถ่วงน้ำหนักกรรมวิธีเริ่มต้นโดยการหมุนคานโดยอาศัยแรงหมุนจากกลไกได้แก่สปริงที่อยู่ใต้คานของกลไกนั้น แรงเหวี่ยงจะทำให้น้ำโลหะไหลเข้าไปยังแม่พิมพ์ในรอบแรกของการหมุน และจะคงตัวอยู่เช่นนั้นจนกระทั่งหยุดหมุนหลังจากการหล่อตัวเรือนเสร็จสิ้นลงและนำแม่พิมพ์ออกจากเครื่องหล่อแล้วทิ้งไว้จนกว่าโลหะจะแข็งและเย็นลง จากนั้นจึงใช้น้ำฉีดเพื่อให้ปูนหล่อแบบแตกออกและทำความสะอาดปูนหล่อที่ติดชิ้นงานอยู่ออกให้หมดเมื่อทำความสะอาดแล้วจึงนำชิ้นงานไปแช่สารละลายประเภทกรดเพื่อทำความสะอาดผิวชิ้นงาน



ภาพที่ 2.4 แผนผังการหล่อตัวเรือนเครื่องประดับ

ที่มา : สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (2548)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3.5.6 การประดับอัญมณี

1. การแต่งและประกอบตัวเรือน หลังจากเสร็จสิ้นกรรมวิธีการหล่อตัวเรือนเครื่องประดับแล้ว ชิ้นงานหล่อที่ได้จะได้รับการตรวจสอบความเรียบร้อย เพื่อหาข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อทำการตกแต่งแก้ไขต่อไป การตกแต่งตัวเรือนจะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับจุดบกพร่องที่เกิดขึ้นในชิ้นงาน กรรมวิธีต่างๆ ที่ใช้ตกแต่งตัวเรือนได้แก่

1.1 การตัดแต่ง เป็นการตัดแต่งหนามเตยให้ได้ขนาดพอดีไม่ยาวจนเกินไป

1.2 การตะไบผิวชิ้นงานให้มีความราบเรียบสม่ำเสมอ

1.3 การเชื่อมประสาน

1.4 การแก้ไขขนาด เช่น การแก้ไขขนาดของแหวน เป็นต้น

เมื่อทำการแต่งชิ้นงานเรียบร้อยแล้ว จึงนำชิ้นส่วนงานต่างๆ มาประกอบกันและทำการขัดเงาตัวเรือน

2. การขัดเงาตัวเรือน การขัดชิ้นงานเป็นการขัดทำความสะอาดชิ้นงานให้มีความแวววาวโดยจะมีกรรมวิธีการขัดเงาตัวเรือน 2 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 การขัดยาดินเป็นการขัดทำความสะอาดตัวเรือนด้วยยาดินเพื่อลบรอยขูดขีดต่างๆ ที่เกิดจากการขัดตะไบชิ้นงาน

2.2 การขัดเงา ในขั้นตอนนี้จะใช้ยาแดงและยาขาวมาขัดโดยใช้แรงกดเพียงเบาๆ ให้เกิดความมันวาว

3. การฝังอัญมณี ปัจจุบันการฝังตัวเรือนมีหลายรูปแบบ เช่น ฝังหนามเตย ฝังหุ้ม จิกไข่ปลา ฝังสอด และฝังไร้หนาม เป็นต้น โดยการฝังอัญมณีแต่ละประเภทจะมีวิธีการ โดยย่อดังนี้

3.1 นำชิ้นงานขึ้นครั่งเพื่อยึดติดไม้ทวนหรืออุปกรณ์อื่นๆ ที่ใช้ยึดชิ้นงาน จากนั้นนำอัญมณีวางลงในกระเปาะตามแบบที่ต้องการ

3.2 ตอกขอบกระเปาะจนรอบเพื่อยึดอัญมณีจากนั้นตะไบและตัดแต่ส่วนเกินออกก่อนที่จะขัดรอยตะไบออกจนผิวตัวเรือนเกลี้ยงดี

2.3.5.7 การชุบและเคลือบผิว

การชุบและเคลือบผิวชิ้นงานเครื่องประดับนอกจากวัตถุประสงค์เพื่อความสวยงามแล้ว ยังเป็นการป้องกันการเกิดออกไซด์บริเวณผิว ซึ่งจะทำให้เครื่องประดับหมองอีกด้วย การชุบและเคลือบผิวชิ้นงานส่วนใหญ่จะเป็นการชุบทองและกลุ่มโลหะแพลทินัม เช่น โรเดียม พาลาเดียม โดยมีหลายวิธี ได้แก่ การพ่นความร้อน การชุบโดยการจุ่มร้อน การชุบเคลือบผิวโดยไอกายภาพ การชุบโลหะด้วยไฟฟ้า แต่วิธีที่ได้รับความนิยมในระดับอุตสาหกรรมมากที่สุด คือ การชุบโลหะด้วยไฟฟ้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4 ผลงานวิจัยและบทความที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 ผลงานวิจัย

บุญยาณี จันทร์เจริญสุข (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่าข้าราชการสถาบันฯ มีระดับความผูกพันต่อองค์การและการรู้คุณภาพชีวิตโดยรวมสูง ในประเด็นของลักษณะส่วนบุคคลนั้น สายงาน ระดับการศึกษาและระดับตำแหน่ง ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การแต่พบว่าผู้ที่มีอายุมากกว่ามีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า และผู้ชายมีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าผู้หญิง และพบว่าการรับรู้คุณภาพชีวิตงานของข้าราชการทั้งสถาบันฯ คือ ประจักษ์ตน ความภูมิใจในองค์กา รายได้ อายุ และโอกาสพัฒนาศักยภาพตามลำดับ กลุ่มตัวแปรหลักที่สามารถอธิบายความผูกพันองค์การของทุกสานงาน คือ การประจักษ์ตนและความภูมิใจในองค์การ

จารุวรรณ โหรา (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ศึกษากรณีเฉพาะวิทยาเขตนนทบุรี และวิยาเขตเฉพาะช่างจำนวน 182 คน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายได้อยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันโดยรวมอยู่ระดับปานกลางและคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านโอกาสก้าวหน้าในการพัฒนาความสามารถเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพัน ได้ดีที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ทิพวรรณ ศิริคูณ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน พบว่าในการรวมพนักงานบรรษัทบริหารสินทรัพย์ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ระดับปานกลาง แต่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ประเด็นของลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การและยังพบว่าความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมการบูรณาการทางสังคม(การทำงานร่วมกัน) ความก้าวหน้า และมั่นคงในการทำงาน อายุ มีอำนาจร่วมกันพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน

วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน ที่มีตำแหน่งและรายได้ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.516

พิชญ์สินี ดีผลิผล (2545 : บทคัดย่อ)ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ไทย แอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิสเซส จำกัด พบว่า พนักงาน ไทย แอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิสเซส ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยรวมและในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านรายได้ และผลประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานสังคมสัมพันธ์ ด้านธรรมนูญในองค์การ ด้านภาวะอิสระจากงาน และมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ และด้านความภูมิใจในองค์การอยู่ในระดับสูง และพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งด้านรายได้และผลตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าพนักงานที่มีประเภทของงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและด้านสังคมสัมพันธ์ต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และอายุงาน ไม่พบว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งรายได้ และโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ไม่พบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน แต่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มาริสา ทรงพระ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตอุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง พนักงานที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมต่างกัน แต่พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานการทำงานทั้ง 8 ด้าน คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์การ ด้านธรรมนูญในองค์การ ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวและ ด้านความภูมิใจในองค์การ แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมต่างกัน

พิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมัน พบว่า 1) พนักงานระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ระดับค่อนข้างสูง 2) พนักงานแตกต่างที่มีอายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันแต่พนักงานที่มีเพศและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน 3) พนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การต่างกัน 4) พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน คือคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์การ ด้านธรรมนูญในองค์การ ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวและ ด้านความภูมิใจในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.4.2 บทความ

ทวีป ศิริรัศมี และคณะ. 2541 : บทนำ อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับของประเทศยังประสบกับปัญหาและอุปสรรค โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาด้านแรงงาน คือการขาดแคลนช่างฝีมือ และบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน จัดเป็นปัญหาที่มีสำคัญมาก การพัฒนาคน คือผลิตและพัฒนาบุคลากรในสาขาที่ขาดแคลน เช่น แรงงานและฝีมือ จากปัญหาที่กล่าวมามองในมุมกลับจะชี้ให้เห็นว่าการมีช่างฝีมือดีเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับนั่นเอง

ปรียาพร วงค์อนุตรโรจน์. 2542 : 99 บุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การนั้น คือปัจจัยที่สำคัญที่สุดขององค์การเพราะมนุษย์จะต้องมีงานอาชีพ จึงจะสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญ อยู่ 2 ประการ ได้แก่ เพื่อสนองความต้องการของตน และการพัฒนาตนเองโดยใช้ศักยภาพที่ตนมีอยู่อย่างเต็มที่ นำไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายในชีวิตของการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เพื่อผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเป็นการหาเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัว โดยมีรายได้เป็นเงินตราและค่าตอบแทนรูปแบบต่างๆ

วันชัย ลีลากวงศ์ และคณะ. 2545 ได้กล่าวถึงลักษณะโครงสร้างปัจจัยการผลิตของอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยด้านแรงงานดังนี้แรงงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเป็นแรงงานที่มีความสามารถเป็นช่างฝีมือ มีทักษะ ความชำนาญ และความประณีต โดยมีพื้นฐานจาก 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ จากการเรียนรู้ในแบบครอบครัวที่มีการถ่ายทอดกันมาจากรุ่นหนึ่งสู่รุ่นหนึ่ง และจากการได้รับการถ่ายทอดมาจากโรงงานจากการฝึกปฏิบัติ ในปัจจุบันเมื่อเริ่มเข้าสู่ยุคการผลิตเชิงอุตสาหกรรมทำให้งานบางประเภทมีการนำเครื่องจักรมาทดแทนในปัจจุบัน และในปัจจุบันแนวโน้มของแรงงานฝีมือจะลดลงเรื่อยๆเพราะเริ่มมีการใช้เครื่องจักรเข้ามาช่วยในการผลิตในส่วนของบุคลากรด้านการจัดการระดับกลางสถาบันการศึกษาต่างๆ เริ่มมีแนวโน้มที่จะผลิตเข้าสู่ตลาดเพิ่มขึ้นคือการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กระตุ้นในด้านพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสำหรับสัดส่วนการใช้เครื่องมือเครื่องจักรและเทคโนโลยีต่อคนงานโดยเฉลี่ยจะมีสัดส่วนเท่ากับ 50:50 สาเหตุสำคัญประการหนึ่ง คือการที่อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับของไทยเริ่มเสียเปรียบด้านแรงงานที่ใช้มือในการผลิต ซึ่งเปลี่ยนมาใช้เครื่องมือเครื่องจักรในการผลิตมากขึ้น พื้นฐานแรงงานโดยทั่วไปส่วนใหญ่อยู่ในระดับม. 3 ซึ่งมีบางส่วนที่อยู่ระดับประถมศึกษา เนื่องจากแรงงานระดับนี้ค่อนข้างหางานทำได้ยากโดยงานที่ทำมักเป็นงานง่ายๆ เช่น ช่างขัด สำหรับงานที่ต้องใช้ฝีมือและความคิดในระดับสูงขึ้นจะรับบุคลากรที่มีความรู้ตั้งแต่ระดับม.3ขึ้นไป ซึ่งปัญหาสำคัญของการรับแรงงานเข้ามาทำงานเป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงของพนักงานเมื่อได้ฝึกงานไประยะหนึ่งแล้วในปัจจุบันเมื่อมีแนวโน้มในการนำเทคโนโลยีชั้นสูงเข้ามาช่วยในการผลิต การพัฒนาบุคลากรย่อมเป็นเรื่องที่สำคัญขององค์การซึ่งเป็นการบริหารงานในเชิงรุกเพื่อความได้เปรียบเชิงการแข่งขันจับคู่แข่ง ดังนั้นความจำเป็นที่ต้องใช้บุคลากรซึ่งมีความรู้ด้านทฤษฎีและปฏิบัติในการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีระดับสูง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กองแผนงานและสารสนเทศ. 2548 ทิศทางและประมาณการความต้องการแรงงานฝีมืออุตสาหกรรมหลักของประเทศไทย พ.ศ.2547-2552 กลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพสูง (Niche Industry) ทิศทางและประมาณการความต้องการแรงงานฝีมือ อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ

ความสำคัญและทิศทางการพัฒนา

อุตสาหกรรมอัญมณีไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันติดลำดับต้นๆของโลกและเป็นอุตสาหกรรมส่งออกระดับแนวหน้า คืออยู่ในลำดับที่ 6 ของสินค้าส่งออกสำคัญ 10 อันดับแรกของไทย แนวโน้มการส่งออกเพิ่มสูงขึ้นทุกปี ปี 2544 มีมูลค่าส่งออกถึง 78,759 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 2.7 ของมูลค่าการส่งออกรวม เป็นอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับลักษณะนิสัยของคนไทย รวมทั้งประเทศไทยมีภูมิปัญญาเกี่ยวกับเรื่องนี้สั่งสมมาอย่างยาวนาน นโยบายรัฐบาลกำหนดวิสัยทัศน์สร้างประเทศไทยให้เป็นศูนย์อัญมณีและเครื่องประดับโลกภายในปี พ.ศ. 2557

ประมาณการความต้องการและการขาดแคลนแรงงาน

1. เชิงปริมาณอุตสาหกรรมอัญมณีมีการจ้างงานประมาณ 0.8-1.3 ล้านคนส่วนมากกระจายอยู่ในชนบท ในอีก 5 ปีข้างหน้า(2547-2552)ต้องการกำลังคนประมาณ 100,000 คน แต่สามารถผลิตบุคลากรได้เพียง 10,000 คน ทำให้ขาดแคลนจำนวนบุคลากรมากถึง 90,000 คน ในอีก 5 ปีข้างหน้า (2547-2552) บุคลากรที่มีความจำเป็นและต้องเร่งผลิตมากที่สุดคือ ช่างเจียรนัย และนักออกแบบ โดยที่ต้องการเพิ่มช่างเผาพลอยจำนวน 600 คน ช่างเจียรนัย 78,000 คน นักออกแบบ 100 คน ช่างขึ้นรูป 7,000 คน ช่างเข้าตัวเรือน 13,000 คน และนักการตลาด 2,000 คน

2. เชิงคุณภาพช่างเผาพลอย ช่างเจียรนัย ช่างขึ้นรูป และช่างเข้าตัวเรือนมีทักษะที่ดี แต่ยังขาดความรู้ทางวิทยาศาสตร์ ได้แก่ ธรณีวิทยาอัญมณีวิทยา เทคโนโลยีอัญมณี โลหะวิทยา และช่างเครื่องประดับนักออกแบบขาดความคิดสร้างสรรค์และการมีโลกทัศน์ที่ดีในการเป็นผู้นำทาง Fashion

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นักการตลาดขาดความรู้ด้านการตลาดอัญมณีศาสตร์ กระบวนการผลิต การวางแผน การบริหารจัดการองค์กร และยังขาดทักษะการมีวิสัยทัศน์ ภาษาต่างประเทศ การต่อรองและการสื่อสาร

แนวทางการพัฒนากำลังคนด้านฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

1. เร่งผลิตบุคลากรให้ทันภายใน 5 ปีข้างหน้าในสาขานักออกแบบ นักขึ้นรูป ช่างเข้าตัวเรือน และนักการตลาด

2. สร้างแรงจูงใจและมีมาตรการสนับสนุนให้สถานประกอบการมีการพัฒนาบุคลากรทั้งในระบบทวิภาคีและ In-house training

3. ส่งเสริมโครงการทวิภาคีที่ทำการต่อยอดความรู้เฉพาะด้านในระดับที่สูงขึ้นโดยเฉพาะด้านการออกแบบ การบริหารจัดการ และด้านเทคนิคการผลิต

4. ควรวางรากฐานการอบรมทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบในทุกด้านโดยประสานความร่วมมือของทุกฝ่ายให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคคลในกลุ่มต่างๆ ตลอดห่วงโซ่การผลิต

5. ควรจัดสร้างมาตรฐานด้านวิชาชีพให้มีการทดสอบมาตรฐานและออกประกาศนียบัตรรับรองโดยสถาบันที่มีอยู่แล้ว

6. จัดหาผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ในเรื่องเทคโนโลยีการผลิตมาถ่ายทอดความรู้ให้แก่นักวิชาการและสถานประกอบการในภาคการผลิตในการพัฒนาวิธีการผลิต

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2547 การจ้างงานในประเทศอุตสาหกรรมอัญมณีเป็นอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับลักษณะนิสัยของคนไทยที่ชื่นชอบผลิตงานประณีตต้องอาศัยฝีมือและความละเอียดรวมถึงภูมิปัญญาไทยโดยเฉพาะการเจียระไนพลอย ประเทศไทยเป็นแหล่งพลอยสีและแหล่งที่มีการเจียระไนที่ดีที่สุด ด้านคุณภาพของบุคลากรส่วนใหญ่มีทักษะสูง แต่ขาดความรู้ด้านวิทยาศาสตร์โดยเฉพาะความรู้ด้านธรณีวิทยา อัญมณีวิทยาและเทคโนโลยีอัญมณี ด้านปริมาณและคุณภาพของบุคลากร นักออกแบบ และช่างเจียระไน เป็นบุคลากรที่สำคัญและมีความจำเป็นที่ต้องเร่งผลิตมากที่สุด ซึ่งในอีก 5 ปีข้างหน้า อุตสาหกรรมอัญมณีจะขาดนักออกแบบจำนวน 100 คน ช่างขึ้นรูป 7,000 คน ช่างตัวเรือน 13,000 คน และนักการตลาด 2,000 คน

จารุพงศ์ เรืองสุวรรณ. 2548 อุตสาหกรรมอัญมณีเป็นธุรกิจที่รัฐบาลให้ความสำคัญเนื่องจากได้สร้างรายได้ให้แก่ประเทศ โดยในแต่ละปีมีมูลค่าการส่งออกเป็นจำนวนมาก เป็นที่ยอมรับมากว่า 30 ปี อัญมณีเป็นสิ่งที่สร้างความสุขทางใจสำหรับคนที่เป็นเจ้าของ เป็นที่นิยมมาตั้งแต่โบราณกาล เป็นสมบัติล้ำค่าหวงแหน เพราะบางสิ่งเป็นสัญลักษณ์เครื่องสูงในพระราชวงศ์ การทำงานกับอัญมณีมีค่า ความซื่อสัตย์เป็นสิ่งสำคัญสองอย่างเป็นคุณธรรมที่จำเป็นต่อวิชาชีพอีกสิ่งหนึ่งให้ตระหนักว่ายุคนี้เป็นโลกของการแข่งขันแม้ว่าประเทศไทยเป็นเลิศทางด้านอัญมณีอยู่แล้ว เราต้องรักษาความเป็นเลิศในฝีมือของช่างฝีมือคนไทยให้คงความเป็นแชมป์ตลอดไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุญยง อัสรัสกร. 2548 กล่าวถึงนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี เป็นอุตสาหกรรมเฉพาะทางที่มีผู้ประกอบการให้ความสนใจและเข้ามาลงทุนเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก ในขณะที่ความต้องการแรงงานและช่างฝีมือก็เป็นที่ต้องการมากยิ่งขึ้น อุตสาหกรรมอัญธานี มีคุณค่าการส่งออกสูง ความสำคัญในการที่จะได้ช่างฝีมือที่มีคุณภาพ มีความสามารถจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการฝึกนานพอสมควร ในขณะที่ผู้ประกอบการเองพยายามที่จะแก้ปัญหาโดยการจัดฝึกอบรมภายในแต่ยังไม่พอเพียงต่อความต้องการต่อเนื่อง เพื่อสามารถรองรับแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านช่างฝีมืออัญมณีให้เป็นประโยชน์ต่ออุตสาหกรรมในอนาคต

จุฑามาศ แก้วพิจิตร. 2548 ความเครียดกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) เป็นสิ่งสำคัญอาการที่แสดงให้เห็นคุณภาพชีวิตการทำงานที่น่าเป็นห่วงสะท้อนให้เห็นได้จากพฤติกรรมบางอย่างที่ทำให้ท่านรู้สึกว่าไม่สามารถจัดการกับงานได้ อาการเหล่านี้จะเกิดขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การที่อยู่ในภาวะของการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงและต่อเนื่อง อาทิ มีการปรับโครงสร้างองค์กร มีการปรับอัตรากำลังคน ลดงบประมาณในการบริหาร มีการปรับฐานเงินเดือน การวัดประเมินผลการปฏิบัติงานที่บ่อยครั้งขึ้นและซึ่งไปมีผลกระทบต่อการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง หรือแม้แต่อยู่ในช่วงที่นำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาองค์การ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้นำมาซึ่งความรู้สึกของความรู้สึกไม่เคยชิน ความไม่แน่ใจ ความหวาด ระแวง และในที่สุดก็จะนำมาซึ่งความเครียดความกังวล หรือแม้แต่กระทั่งความกลัว ซึ่งเมื่อมีมากถึงในระดับที่สูงเกินไปก็อาจจะเป็นที่มาของพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (misbehavior) ที่อาจจะเกิดขึ้น อาทิ การใช้อารมณ์เหนือเหตุผลในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ การไม่ใช้ความร่วมมือในการทำงานกับทีมงานเนื่องจากปัญหาส่วนตัว การใช้แอลกอฮอล์เพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับงาน การใช้ความรุนแรงในที่ทำงานทั้งทางด้านวาจา (verbal abuse) และทางกาย (physical abuse) ซึ่งในที่สุดก็จะส่งผลกระทบถึงความปลอดภัยของตนเองและเพื่อนร่วมงาน และเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่น่าสะพรึงกลัวในที่ทำงาน สาเหตุที่สำคัญของความรุนแรงเหล่านี้มาจากความเครียดที่เกี่ยวข้องกับงาน ถึงแม้ว่าจะมีปัจจัยหลายอย่างที่นำมาซึ่งความเครียดที่เกี่ยวข้องกับงาน (occupational stress) ที่จะนำไปสู่ชีวิตการทำงานที่ด้อยคุณภาพอาจจะมีนับไม่ถ้วน แต่ Sutherland และ Cooper (1998) ได้รวบรวมและแยกประเภทของสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดที่เกี่ยวข้องกับงานไว้ 6 หัวข้อใหญ่ๆ นั่นคือ สาเหตุที่มาจาก

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานที่ไม่สนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคล อาทิ สถานที่ทำงานที่มีเสียงดังจนเกินไป ไม่มีการระบายอากาศที่ดีเพียงพอ สกปรกรกรุงรัง แสงและอุณหภูมิที่ไม่พอเหมาะและไม่เอื้อต่อการทำงาน

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงานที่ได้รับมอบหมาย ในบางครั้งงานที่ท่านปฏิบัติอาจจะเป็นเวลาในการทำงานซึ่งอาจจะเป็นแบบกะ (night/shift work) หรือเป็นงานที่ต้องทำเกินเวลาปกติ หรืออาจจะเป็นงานที่ซ้ำซากน่าเบื่อไม่ท้าทาย (repetitiveness & boredom) หรือภาระงานที่มีมากเกินไป (workload)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทในองค์การเฉพาะบุคคลที่อาจจะกำกวม (role conflict) และขัดแย้งกันในหน้าที่ความรับผิดชอบ

4. ปัจจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ไม่ค่อยราบรื่นระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นเจ้านายและลูกน้อง

5. ปัจจัยเกี่ยวกับโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กรที่ไม่เอื้อการมีส่วนร่วมและกระบวนการในการตัดสินใจ

6. ปัจจัยทางด้านความปลอดภัยและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ปัจจัยดังกล่าวเป็นแค่เพียง shortlist ที่ผู้เขียนหยิบยกมานำเสนอเพื่อให้ท่านผู้อ่านได้ตั้งข้อสังเกตว่า ปัจจัยบางปัจจัยอาจจะส่งผลกระทบรุนแรงและนำมาซึ่งความเครียด แต่สำหรับบางท่านอาจจะสามารถบริหารจัดการได้จนไม่เป็นที่มาของความเครียด จนถึงขั้นส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งทั้งนี้ทั้งนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยอีกหลายประการซึ่งจะนำเสนอต่อไป

สำนักงานแรงงานจังหวัดจันทบุรี. 2549 โครงการศึกษาสภาพการทำงาน ทักษะฝีมือและความต้องการพัฒนาของกลุ่มแรงงานด้านอัญมณีและเครื่องประดับจังหวัดจันทบุรี การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสามารถของตน ปัจจัยที่สำคัญคือการยกระดับรายได้หรือค่าตอบแทนรวมถึงการพัฒนาคุณภาพของสินค้า ผู้ใช้แรงงานด้านอัญมณีและเครื่องประดับส่วนใหญ่ต้องการยกระดับวิชาชีพให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของตลาดโลกโดยการจัดระดับมาตรฐานช่างอัญมณี

พนิดา อุดมแก้ว. 2549 ทรัพยากรบุคคลหรือแรงงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ต้องใช้ฝีมือและความชำนาญงานสิ่งสำคัญในการสร้างบุคลากรให้มีคุณภาพก็คือการฝึกอบรม การส่งเสริมการให้ความรู้และเทคนิคต่างๆ ในการผลิตเครื่องประดับ ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการฝึกฝนและเรียนรู้ค่อนข้างนาน แรงงานโดยส่วนใหญ่เริ่มต้นจากการฝึกฝนในบริษัท เมื่อผ่านช่วงระยะเวลาเรียนรู้งานเริ่มมีความชำนาญงาน ก็จะเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานมากขึ้น หลายบริษัทอาจประสบปัญหาการลาออกของพนักงานหลังจากการเรียนรู้งาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่านอกจากการฝึกอบรม และการให้ความรู้แล้ว สวัสดิการและผลตอบแทนที่ดีจากบริษัทก็เป็นสิ่งสำคัญในการลดปัญหาในการสรรหาแรงงานที่มีฝีมือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ซึ่งผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี จำนวน 8,099 คน จาก 56 โรงงาน (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. 2550)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้คำนวณจากสูตรของ Yamane (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2542: 5) ดังต่อไปนี้

$$n = N / (1 + Ne^2) \qquad (3.1)$$

เมื่อ e = ค่าความคลาดเคลื่อนจากค่าจริงของประชากรในการวิจัยกำหนดไว้ที่ร้อยละ 5
N = จำนวนประชากรในการศึกษานี้จำนวน 8,099 ราย
n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา

จากการคำนวณตามสูตรของ Yamane เมื่อแทนค่าในสูตร

$$n = 8,099 / (1+(8,099 \times 0.05^2))$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มตัวอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 381 คน จากประชากรทั้งหมด 8,099 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถาม(Questionnaire)เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ลักษณะแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอายุงานในองค์การปัจจุบัน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นการสำรวจตามความจริง จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะมาตรวัด Likert Scale ประกอบด้วยข้อความเชิงบวก (Positive items) และข้อความเชิงลบ (Negative items) โดยทั้งหมด 5 ระดับจำนวน 40 ข้อ ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่างๆ ของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี แบ่งเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านรายได้และผลตอบแทน
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
5. ด้านสัมพันธภาพในองค์การ
6. ด้านธรรมนูญในองค์การ
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
8. ด้านความภูมิใจในองค์การ

คำถามแต่ละข้อจะเป็นการให้พนักงานระดับปฏิบัติการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานตามระดับการประเมิน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ประกอบด้วยข้อความเชิงบวก (Positive items) จำนวน 36 ข้อ และข้อความเชิงลบ(Negative items) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะมาตรวัด Likert Scale ประกอบด้วยข้อความเชิงบวก (Positive items) และข้อความเชิงลบ (Negative items) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ

3. ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภายในองค์การ

คำถามแต่ละข้อจะเป็นการให้พนักงานระดับปฏิบัติการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ตามระดับการประเมิน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ประกอบด้วยข้อความเชิงบวก (Positive items) จำนวน 11 ข้อ และข้อความเชิงลบ(Negative items) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 2 ข้อ

3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ

วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร บทความทางวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดนิยามเป็นขอบเขตเนื้อหาและเป็นโครงสร้างของเครื่องมือ ให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

3.3.3 สร้างแบบสอบถามมาตรวัดทัศนคติ Likert (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2531)

3.3.4 สร้างคำถามในแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ตอน รายละเอียดดังได้กล่าวขั้นต้นและนำแบบสอบถามและแบบทดสอบที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ผู้ควบคุม วิทยานิพนธ์และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ตรวจสอบและแนะนำ เพื่อการแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามและแบบทดสอบให้มีความเหมาะสม

3.3.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรง และความเหมาะสม โดยขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.3.6 นำแบบสอบที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง เพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.1 แสดงรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1. รศ.ดร. พงศ์ หรดาล	อาจารย์ประจำคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
2. อ.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล	อาจารย์ประจำภาควิชาภาษาและสังคม	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
3. คุณกิติพงษ์ ฐีระพันธุ์	ผู้จัดการฝ่ายผลิต	บริษัทPrecious Classic Co., Ltd.
4. คุณพนิดา อุดมแก้ว	ผู้จัดการฝ่ายผลิต	บริษัทปีเตอร์สโตน
5.คุณศิริวาภรณ ศฤงคารกุลกิจ	ผู้จัดการฝ่ายพัฒนาผลิตภัณฑ์	บริษัทปีเตอร์สโตน

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะค้นหาข้อมูลโดยจะใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบคือ

3.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี จังหวัดกรุงเทพมหานคร มีโดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 381 คน จากประชากรทั้งหมด 8,099 คน สำหรับขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิที่เป็นการแจกแบบสอบถาม มีดังนี้

3.4.1.1 ขอหนังสือจากงานหน่วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลของบริษัทผู้ผลิตอัญมณีและเครื่องประดับ เพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล และส่งไปรษณีย์ไปยังบริษัทดังกล่าว

3.4.1.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปแจกให้พนักงานจากโรงงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 381 ชุด โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้แจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และ/หรือ ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

3.4.1.3 นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์ผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการ ค้นคว้า รวบรวมงานวิจัย บทความ วารสาร เอกสาร การสัมมนา สถิติในรายงานต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบในเนื้อหาและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) ตามขั้นตอนดังนี้

3.5.1 นำแบบสอบถามตอนที่1 ซึ่งเป็นข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างมาจัดเป็นหมวดหมู่โดยแยกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุงานในองค์การปัจจุบัน โดยนำข้อมูลมาหาค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 นำแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ โดยมีลักษณะข้อคำถามเชิงบวก (Positive) และข้อคำถามเชิงลบ (Negative) มาตรวจให้คะแนนคำตอบแต่ละข้อ ตามเกณฑ์การให้คะแนนดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงคะแนนในแต่ละระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแบบสอบถามวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ระดับความคิดเห็น	คะแนน	
	คำถามเชิงบวก	คำถามเชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

ที่มา: พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540: 107-108)

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย(ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544: 75) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานจากแบบสอบถามแบ่งได้ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
1.00-1.49	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับน้อยที่สุด
1.50-2.49	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับน้อย
2.50-3.49	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง
3.50-4.49	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก
4.50-5.00	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมากที่สุด

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับ Likert Scale ที่มีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ จะใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ 2544: 76)

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันมาก

3.5.3 นำแบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นการวัดระดับความผูกพันต่อองค์การ มีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ โดยมีลักษณะข้อความเชิงบวก (Positive items) และข้อความเชิงลบ (Negative items) มาตรวจให้คะแนนคำตอบแต่ละข้อ ตามเกณฑ์การให้คะแนนดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงคะแนนในแต่ละระดับความผูกพันต่อองค์การของแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์การ

ระดับความคิดเห็น	คะแนน	
	คำถามเชิงบวก	คำถามเชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

ที่มา: พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540: 107-108)

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544: 75) ด้านความผูกพันต่อองค์การจากแบบสอบถามแบ่งได้ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความผูกพันต่อองค์การ
1.00-1.49	มีความผูกพันต่อองค์การในระดับน้อยที่สุด
1.50-2.49	มีความผูกพันต่อองค์การในระดับน้อย
2.50-3.49	มีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง
3.50-4.49	มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก
4.50-5.00	มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมากที่สุด

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับ Likert Scale ที่มีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ จะใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ 2544: 76)

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1 หมายถึง มีระดับความความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1 หมายถึง มีระดับความความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันมาก

3.5.4 นำข้อมูลมาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความความผูกพันต่อองค์การ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และอายุงานในองค์การปัจจุบัน โดยการทดสอบ t-test สำหรับการทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับการทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวเอย่างมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไปที่เป็นอิสระต่อกัน และหากพบว่ามีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม จะทำการทดสอบว่าคู่ใดมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันด้วยวิธีLeast Significant Different (LSD)

3.5.5 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความความผูกพันต่อองค์การ มาประมวลหาค่าความสัมพันธ์ โดยการนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ (Peason product moment correlation) ซึ่งมีค่าตั้งแต่ +1 ถึง -1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่า ตัวแปรอาจไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางความสัมพันธ์จะพิจารณาจาก เครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน แต่ถ้าเป็นไปในทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน สำหรับความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 144)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
สูงกว่า 0.79	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
สูงกว่า 0.60 - 0.79	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
สูงกว่า 0.40 - 0.59	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
สูงกว่า 0.20 - 0.39	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 0.20	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

3.5.6 แบบสอบถามตอนที่ 4 เป็นส่วนสุดท้ายเป็นการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบการพรรณนาในส่วนของข้อมูลปลายเปิด (Open ended) ซึ่งเกี่ยวกับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม นำมาสรุปผลแบบพรรณนา

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ

3.6.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามตอนที่ 1 ในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอายุงานในองค์การปัจจุบัน

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

3.6.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี โดยใช้สูตรสำหรับข้อมูลที่จัดกลุ่มเป็นชั้นคะแนน (Group Data) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 137-142)

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

เมื่อ $\bar{X}$ หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง

n หมายถึง จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

$\sum X$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ ร่วมกับค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามตอนที่ 2 เพื่อแสดงถึงลักษณะการกระจายของคะแนน โดยใช้สูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 143)

$$S.D = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2}{n(n-1)}} \qquad (3.4)$$

เมื่อ S.D. หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

X หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

n หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

โดยใช้เกณฑ์ตีความหมาย ดังนี้ (William Wirersma. 1994: 346)

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 – 0.999 หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 เป็นต้นไป หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก

3.6.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์ถึงลักษณะของตัวแปรต้นที่มีผลต่อตัวแปรตาม โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนดังนี้

3.6.2.1 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเลขคณิตด้วยสถิติ (Independent t-test) โดยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 : 162-163)

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ

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

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540: 162)

กรณีที่ 1 เมื่อ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ (3.5)

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

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

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

กรณีที่ 2 เมื่อ $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$ (3.6)

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

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

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df. = n_1 + n_2 - 2$ หรือ ν แล้วแต่กรณี หรือ ถ้ามีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 = \mu_2$ หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

การที่จะเลือกใช้สูตรในกรณีที่ 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

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \quad \text{เมื่อ } S_1 > S_2 \quad , df = (n_1 - 1), (n_2 - 1) \tag{3.7}$$

หรือ

$$F = \frac{S_2^2}{S_1^2} \quad \text{เมื่อ } S_2 > S_1 \quad , df = (n_2 - 1), (n_1 - 1) \tag{3.8}$$

การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

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

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

3.6.2.2 การวิเคราะห์โดยวิธี One-Way ANOVA (Analysis of variance) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543: 186-172)

1. เปลี่ยนสมมุติฐานวิจัยเป็นสมมุติฐานสถิติ
2. สมมุติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One-way ANOVA คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน

หรือ

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

$H_1 : \mu_i \neq \mu_j$,เมื่อ $i \neq j$;$i, j = 1,2,...,k$

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ (บุญชม ศรีสะอาด. 2535: 116)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w} \qquad (3.9)$$

สูตรสำหรับการวิเคราะห์ค่าต่างๆ แสดงในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี 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 คือจำนวนประชากร

n คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j

T_j คือ ผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่มตัวอย่างที่ j

T คือผลรวมของคะแนนทั้งหมด

x_{ij} คือ คะแนนแต่ละตัว

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k-1),(n-k)$ หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k-1),(n-k)$ หรือ ถ้ามีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

3.6.2.3 การวิเคราะห์ Least Significant Difference (LSD) ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่กรณีที่ F-test ในการวิเคราะห์ One-way ANOVA มีนัยสำคัญ โดยมีขั้นตอนการคำนวณดังนี้

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ α =0.05 และ 0.01
2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

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

เมื่อ $t_{\frac{\alpha}{2},n-k}$ คือค่าที่ได้จากตาราง t ที่ df. $= n-k$ ที่ $\frac{\alpha}{2}$

n_i คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ i

n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j

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

เมื่อ $\bar{X}_i$ คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ i

$\bar{X}_j$ คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ j

4.การตัดสินใจ

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

ถ้าค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญหรือไม่แตกต่างกัน สำหรับการใช้สถิติทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 3.5 คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.6.2.4 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ในรูปคะแนนดิบของตัวแปร 2 ตัว การทดสอบสมมุติฐานเพื่อหาค่าความสัมพันธ์และทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ

สมมุติฐาน $H_o : \rho = 0$

$H_1 : \rho \neq 0$

เมื่อ ρ เป็นความค่าสัมพันธ์ของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ

สูตรที่ใช้ในการคำนวณ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 144-145 , 180-181)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

เมื่อ t คือ ค่าของการแจกแจงใน t-distribution

$$r \text{ หรือ } r_{xy} = \frac{n\Sigma XY - \Sigma X\Sigma Y}{\sqrt{\left[n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\right]\left[n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\right]}} \quad (3.11)$$

เมื่อ r หรือ r_{xy} หมายถึง สัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับตัวแปร Y

X หมายถึง คะแนนดิบของตัวแปร X

Y หมายถึง คะแนนดิบของตัวแปร Y

n หมายถึง จำนวนคนหรือจำนวนคู่ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

เปรียบเทียบค่า t ที่คำนวณได้กับค่า t ที่ได้จากตารางที่ df = n - 2 เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ α เท่ากับ 0.05 และ 0.01 ถ้าค่า t ที่คำนวณมากกว่า t ที่ได้จากตารางที่ระดับนัยสำคัญ α จะปฏิเสธ H_o ยอมรับ H_1 แสดงว่าค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มีนัยสำคัญทางสถิตินั้น คือคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การนั้น มีความสัมพันธ์กันถ้าค่า t ที่คำนวณได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ t ที่ได้จากตารางที่ระดับนัยสำคัญ α จะยอมรับ H_o คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การนั้น ไม่มีความสัมพันธ์กัน

กรณีใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การแปรผลจะดูที่ค่า p – value น้อยกว่า α แสดงว่าตัวแปรคู่นั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญถ้ามีเครื่องหมายลบจะมีความสัมพันธ์กลับกันถ้าไม่มีเครื่องหมายแสดงว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกหรือตามกัน (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2545 : 440)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.5 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาและอายุงานในองค์การปัจจุบัน มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับภายในเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีโดยมีสมมุติฐานย่อย ดังนี้	
สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วยLSD
สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วยLSD
สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วยLSD
สมมติฐานที่ 1.5 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วยLSD
สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาและอายุงานในองค์การปัจจุบัน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับภายในเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีโดยมีสมมุติฐานย่อย ดังนี้	
สมมติฐานที่ 2.1 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 2.2 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วยLSD
สมมติฐานที่ 2.3 : พนักงานระดับปฏิบัติการที่สถานภาพการสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วยLSD
สมมติฐานที่ 2.4 :พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วยLSD

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 2.5 :พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	One-way ANOVA ตามด้วยLSD
สมมติฐานที่ 3 : ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับภายในเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี	Pearson product Moment correlation

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการที่ได้จัดส่งแบบสอบถามให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ปรากฏว่ามีพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ได้ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามจึงได้ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามดังกล่าวนี้ ในการวิจัยวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ผู้วิจัยเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี

4.3 ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี

4.4 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี

4.4.1 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีเพศต่างกัน

4.4.2 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีอายุต่างกัน

4.4.3 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน

4.4.4 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

4.4.5 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันต่างกัน

4.5 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี

4.5.1เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีเพศต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.5.2เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีอายุต่างกัน

4.5.3 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน

4.5.4 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

4.5.5 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันต่างกัน

4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี

4.7 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และอายุงานในองค์การปัจจุบัน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	143	37.5
หญิง	238	62.5
รวม	**381**	**100.0**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	105	27.6
25 – 35 ปี	232	60.9
มากกว่า 35	44	11.5
รวม	**381**	**100.0**
3. สถานภาพการสมรส		
โสด	178	46.7
หม้ายหรือหย่าร้างหรือแยกกันอยู่	15	3.9
สมรส	188	49.4
รวม	**381**	**100.0**
4. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	172	45.2
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	138	36.2
อนุปริญญา หรือ ปวส.	63	16.5
ปริญญาตรีขึ้นไป	8	2.1
รวม	**381**	**100.0**
5. อายุงานในองค์การปัจจุบัน		
น้อยกว่า 2 ปี	136	35.7
2-5 ปี	182	47.7
มากกว่า 5 – 8 ปี	30	7.9
มากกว่า 8 ปี	33	8.7
รวม	**381**	**100.0**

จากตารางที่ 4.1 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังต่อไปนี้

เพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี จำนวน 381 ราย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 238 คน คิดเป็น ร้อยละ 62.5 และเพศชาย มีจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี จำนวน 381 ราย ส่วนใหญ่มีอายุ 25 – 35 ปี มีจำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 รองลงมาคือกลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี มีจำนวน 105 คน คิด เป็นร้อยละ 27.6 และกลุ่มอายุมากกว่า 35 ปี มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5

สถานภาพการสมรส พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี จำนวน 381 ราย ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสมากที่สุด มีจำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 49.4 รองลงมาคือ สถานภาพโสด มีจำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 และกลุ่มหม้ายหรือหย่าร้างหรือแยกกันอยู่ มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9

ระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี จำนวน 381 ราย ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีจำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช. มีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 กลุ่มระดับอนุปริญญาหรือปวส.มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 และกลุ่มระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1

อายุงานในองค์การปัจจุบัน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี จำนวน 381 ราย ส่วนใหญ่อายุงานในองค์การปัจจุบัน่ 2-5 ปี มีจำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 รองลงมาคือ กลุ่มที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันน้อยกว่า 2 ปี มีจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 กลุ่มที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันมากกว่า 8 ปี มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 และกลุ่มที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันมากกว่า 5 – 8 ปี มี 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9

4.2 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี 8 ด้าน คือรายได้และผลตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สัมพันธภาพในองค์การ ธรรมนูญในองค์การ ความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความภูมิใจในองค์การ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 381 รายซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ดัง แสดงในตารางที่4.2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ในด้านต่างๆ โดยรวมทุกข้อ 8 ด้านดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\overline{X}$ n = 381	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	ลำดับที่
1. ด้านรายได้และผลตอบแทน	2.87	0.60	ปานกลาง	5
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.02	0.53	ปานกลาง	1 [a]
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ	3.00	0.62	ปานกลาง	3
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.63	0.77	ปานกลาง	8
5. ด้านสัมพันธภาพในองค์การ	2.81	0.74	ปานกลาง	6
6. ด้านธรรมนูญในองค์การ	2.92	0.74	ปานกลาง	4
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.02	0.44	ปานกลาง	1 [a]
8. ด้านความภูมิใจในองค์การ	2.80	0.51	ปานกลาง	7
คะแนนรวมเฉลี่ย	2.89	0.46	**ปานกลาง**	-

หมายเหตุ [a] มีลำดับที่เท่ากัน

จากตารางที่ 4.2 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าคะแนนรวมเฉลี่ย 2.89 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.46 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านโดยเรียงตามลำดับคุณภาพชีวิตการทำงานจากมากไปน้อยพบว่า

ลำดับที่ 1 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.02 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.44 และ 0.53 ตามลำดับ

ลำดับที่ 3 ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.00 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.62

ลำดับที่ 4 ด้านธรรมนูญในองค์การพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.92 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.74

ลำดับที่ 5 ด้านรายได้และผลตอบแทน พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.87 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.60

ลำดับที่ 6 ด้านสัมพันธภาพในองค์การ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.81 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.74

ลำดับที่ 7 ด้านความภูมิใจในองค์การ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.80 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.51

ลำดับที่ 8 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.63 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่า เท่ากับ 0.77

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ จำนวน 8 ด้าน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อและรายด้านปรากฏผลดังต่อไปนี้

ตารางที่4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ในด้านรายได้และผลตอบแทน

ด้านรายได้และผลตอบแทน	$\overline{X}$ n = 381	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	ลำดับที่
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบที่ท่านทำอยู่	2.72	0.70	ปานกลาง	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่4.3(ต่อ)

ด้านรายได้และผลตอบแทน	$\overline{X}$ n = 381	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	ลำดับที่
2. เงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	2.83	0.68	ปานกลาง	3
3. เงินค่าล่วงเวลาที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยุติธรรม	3.14	0.83	ปานกลาง	2
4. เงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	2.46	0.87	น้อย	5
5. ถ้าท่านประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ท่านจะได้รับสิทธิประโยชน์จากหน่วยงานอย่างเต็มที่	3.21	0.91	ปานกลาง	1
คะแนนรวมเฉลี่ย	**2.87**	**0.60**	**ปานกลาง**	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านรายได้และผลตอบแทนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าคะแนนรวมเฉลี่ยของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 2.87 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านรายได้แลผลตอบแทนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.60 แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อโดยเรียงตามลำดับคุณภาพชีวิตการทำงานจากมากไปน้อยพบว่า

ลำดับที่ 1 ถ้าท่านประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานท่านจะได้รับสิทธิ์ประโยชน์จากหน่วยงานอย่างเต็มที่ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.21 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.91

ลำดับที่ 2 เงินค่าล่วงเวลาที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยุติธรรมพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.14 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.83

ลำดับที่ 3 เงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีมีระดับควา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.83 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ0.68

ลำดับที่ 4 ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบที่ท่านทำอยู่ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.72 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.70

ลำดับที่ 5 เงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่เป็นอยู่ในปัจจุบันพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.46 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ0.87

ตารางที่4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	$\overline{X}$ n = 381	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	ลำดับที่
6. ท่านมีเครื่องมือสำหรับป้องกันอุบัติเหตุอุบัติภัยในระหว่างการทำงานอย่างเหมาะสม	3.00	0.87	ปานกลาง	4
7. บริษัทที่ท่านทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ ระบบถ่ายเทอากาศ และเสียงถูกสุขลักษณะ	3.03	0.93	ปานกลาง	3
8. บริษัทของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานและจัดวางสิ่งของเครื่องใช้อย่างมีระเบียบ	3.08	0.80	ปานกลาง	2
9. งานที่ท่านทำมีผลทำให้เกิดความเจ็บป่วยทางร่างกาย	2.88	1.00	ปานกลาง	5
10. บริษัทของท่านมีการเตรียมพร้อมและมาตรการที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ	3.12	0.77	ปานกลาง	1
คะแนนรวมเฉลี่ย	**3.02**	**0.53**	**ปานกลาง**	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.4 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าคะแนนรวมเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.02 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.53 แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อโดยเรียงตามลำดับคุณภาพชีวิตการทำงานจากมากไปน้อยพบว่า

ลำดับที่ 1 บริษัทของท่านมีการเตรียมพร้อมและมาตรการที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.12 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.77

ลำดับที่ 2 บริษัทของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานและจัดวางสิ่งของเครื่องใช้อย่างมีระเบียบ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.08 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.80

ลำดับที่ 3 บริษัทที่ท่านทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ ระบบถ่ายเทอากาศ และเสียงถูกสุขลักษณะพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.03 และพนักงานแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.93

ลำดับที่ 4 ท่านมีเครื่องมือสำหรับป้องกันอุบัติเหตุอุบัติภัยในระหว่างการทำงานอย่างเหมาะสมสุขลักษณะพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.00 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.87

ลำดับที่ 5 งานที่ท่านทำมีผลทำให้เกิดความเจ็บป่วยทางร่างกาย พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอัญธานีมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.88 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่คุณภาพชีวิตการ ทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ในด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ

ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ	$\overline{X}$ n = 381	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	ลำดับที่
11. งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้ท่านได้เรียนรู้และมีความสามารถเพิ่มขึ้น	3.43	0.77	ปานกลาง	2
12. ท่านเรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ	3.17	0.88	ปานกลาง	3
13. ท่านได้รับการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทำงาน เช่น ดูงาน อบรม สัมมนาอยู่เสมอ	2.53	1.03	ปานกลาง	4
14. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิหรือเพิ่มพูนความรู้	2.18	1.00	น้อย	5
15. ท่านมีความกระตือรือร้นที่อยากทำงานตลอดเวลา	3.69	0.68	มาก	1
คะแนนรวมเฉลี่ย	**3.00**	**0.62**	**ปานกลาง**	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าคะแนนรวมเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 3.00 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.62 แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อโดยเรียงตามลำดับคุณภาพชีวิตการทำงานจากมากไปน้อย พบว่า

ลำดับที่ 1 ท่านมีความกระตือรือร้นที่อยากทำงานตลอดเวลา พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.69 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.68

ลำดับที่ 2 งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้ท่านได้เรียนรู้และมีความสามารถเพิ่มขึ้นพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.43 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.77

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 3 ท่านเรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ๆอยู่เสมอ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.17 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.88

ลำดับที่ 4 ท่านได้รับการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทำงาน เช่น ดูงาน อบรม สัมมนาอยู่เสมอพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับค่อนปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.53 และพนักงานแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.03

ลำดับที่ 5 หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิหรือเพิ่มพูนความรู้ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อยโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.18 และพนักงานแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.00

ตารางที่4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	$\overline{X}$ n = 381	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	ลำดับที่
16. ผู้บริหารที่ท่านปฏิบัติงานด้วยมีการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถของผู้ทำงาน	2.81	0.82	ปานกลาง	2
17. ท่านมีโอกาสเท่าเทียมกับคนอื่นที่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	2.56	0.88	ปานกลาง	3
18. บริษัทของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า	2.47	0.93	น้อย	4
19. ท่านได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้และทักษะเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น	2.44	0.93	น้อย	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่4.6 (ต่อ)

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	$\overline{X}$ n = 381	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	ลำดับที่
20. ถ้าหากท่านปฏิบัติงานอยู่นานๆ ท่านคิดว่าท่านจะมีความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน	2.87	0.94	ปานกลาง	1
คะแนนรวมเฉลี่ย	**2.63**	**0.77**	**ปานกลาง**	**-**

จากตารางที่ 4.6 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีค่าเท่ากับ 2.63 และพนักงานแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.77 แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อโดยเรียงตามลำดับคุณภาพชีวิตการทำงานจากมากไปน้อย พบว่า

ลำดับที่ 1 ถ้าหากท่านปฏิบัติงานอยู่นานๆ ท่านคิดว่าท่านจะมีความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.87 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.94

ลำดับที่ 2 ผู้บริหารที่ท่านปฏิบัติงานด้วยมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถของผู้ทำงาน พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.81 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.82

ลำดับที่ 3 ท่านมีโอกาสเท่าเทียมกับคนอื่นที่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.56 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.88

ลำดับที่ 4 บริษัทของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.47

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.93

ลำดับที่ 5 ท่านได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้และทักษะเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.44 และพนักงานแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.93

ตารางที่4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ในด้านสัมพันธภาพในองค์การ

ด้านสัมพันธภาพในองค์การ	$\overline{X}$ n = 381	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	ลำดับที่
21. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่	2.62	1.00	ปานกลาง	5
22. ผู้บังคับบัญชามักจะให้โอกาสท่านในการรับผิดชอบ ตัดสินใจงานต่าง ๆ เองเสมอ	2.77	0.94	ปานกลาง	4
23. เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.02	0.83	ปานกลาง	1
24. เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชามักปรึกษาหารือหรือรับฟังข้อคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานจากท่านเสมอ	2.80	0.92	ปานกลาง	3
25. ท่านมีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงานเสมอๆ	2.84	0.97	ปานกลาง	2
คะแนนรวมเฉลี่ย	**2.81**	**0.74**	**ปานกลาง**	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านสัมพันธภาพในองค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าคะแนนรวมเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 2.81 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสัมพันธภาพในองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.74 แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ โดยเรียงตามลำดับคุณภาพชีวิตการทำงานจากมากไปน้อย พบว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.02 และพนักงานแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.83

ลำดับที่ 2 ท่านมีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงานเสมอๆพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.84 และพนักงานแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.97

ลำดับที่ 3 เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชามักปรึกษาหารือหรือรับฟังข้อคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานจากท่านเสมอ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.80 และพนักงานแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.92

ลำดับที่ 4 ผู้บังคับบัญชามักจะให้โอกาสท่านในการรับผิดชอบตัดสินใจงานต่างๆเองเสมอ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.77 และพนักงานแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.94

ลำดับที่ 5 ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.62 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.00

ตารางที่4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ในด้านธรรมนูญในองค์การ

ด้านธรรมนูญในองค์การ	$\overline{X}$ n = 381	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	ลำดับที่
26. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน	2.69	0.90	ปานกลาง	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่4.8(ต่อ)

ด้านธรรมนูญในองค์การ	$\overline{X}$ n = 381	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	ลำดับที่
27. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนใหญ่	2.91	1.01	ปานกลาง	3
28. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมทัดเทียมกับผู้อื่น	2.88	0.91	ปานกลาง	4
29. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค	2.96	1.02	ปานกลาง	2
30. หากท่านถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดท่านจะได้รับการพิจารณาสอบสวนหรือถูกลงโทษด้วยความยุติธรรม	3.19	0.93	ปานกลาง	1
คะแนนรวมเฉลี่ย	**2.92**	**0.74**	**ปานกลาง**	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านธรรมนูญในองค์การภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าคะแนนรวมเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 2.92 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านธรรมนูญในองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.74 แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อโดยเรียงตามลำดับคุณภาพชีวิตการทำงานจากมากไปน้อย พบว่า

ลำดับที่ 1 หากท่านถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดท่านจะได้รับการพิจารณาสอบสวนหรือถูกลงโทษด้วยความยุติธรรมพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.19 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.93

ลำดับที่ 2 ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.96 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.02

ลำดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนใหญ่พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.91และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.01

ลำดับที่ 4 ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมทัดเทียมกับผู้อื่นพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.88 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.91

ลำดับที่ 5 ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.69 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.90

ตารางที่4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	$\overline{X}$ n = 381	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	ลำดับที่
31. เวลาทำงานที่ท่านมีอยู่เหมาะสมกับปริมาณงานประจำที่ต้องปฏิบัติ	3.30	0.76	ปานกลาง	2
32. ท่านได้รับมอบหมายงานพิเศษหรืองานเร่งด่วนบ่อยจนเกินกำลัง	3.02	0.84	ปานกลาง	4
33. เมื่อท่านต้องทำงานล่วงเวลา สมาชิกในบ้านให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่	3.78	0.84	มาก	1
34. บ่อยครั้งที่ท่านต้องนำงานไปทำต่อที่บ้านหรือต้องมาทำงานในวันหยุด	1.99	1.08	น้อย	5
35. หากท่านจะลางานไปพักผ่อนหรือทำธุระส่วนตัวท่านสามารถทำได้อย่างอิสระ	3.05	1.07	ปานกลาง	3
คะแนนรวมเฉลี่ย	**3.03**	**0.44**	**ปานกลาง**	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.9 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าคะแนนรวมเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.03 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.44 แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อโดยเรียงตามลำดับคุณภาพชีวิตการทำงานจากมากไปน้อยพบว่า

ลำดับที่ 1 เมื่อท่านต้องทำงานล่วงเวลาสมาชิกในบ้านให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.78 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.84

ลำดับที่ 2 เวลาทำงานที่ท่านมีอยู่เหมาะสมกับปริมาณงานประจำที่ต้องปฏิบัติ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.30 และพนักงานแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.76

ลำดับที่ 3 หากท่านจะลางานไปพักผ่อนหรือทำธุระส่วนตัวท่านสามารถทำได้อย่างอิสระ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.05 และพนักงานแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.07

ลำดับที่ 4 ท่านได้รับมอบหมายงานพิเศษหรืองานเร่งด่วนบ่อยจนเกินกำลังพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.02 และพนักงานแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.84

ลำดับที่ 5 บ่อยครั้งที่ท่านต้องนำงานไปทำต่อที่บ้านหรือต้องมาทำงานในวันหยุดพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อยโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.99 และพนักงานแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.08

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ในด้านความภูมิใจในองค์การ

ด้านความภูมิใจในองค์กร	$\overline{X}$ n = 381	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	ลำดับที่
36. บริษัทที่ท่านทำงานอยู่นี้เป็นหน่วยงานที่ดีน่าจะทำงานด้วย	3.31	0.80	ปานกลาง	2
37. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของบริษัท	3.34	0.89	ปานกลาง	1
38. ท่านร่วมวิพากษ์วิจารณ์บริษัทในทางลบกับเพื่อน ๆ เสมอ	2.37	0.98	น้อย	4
39. ท่านไม่ต้องการบอกผู้อื่นว่าท่านทำงานที่บริษัทนี้	2.14	0.99	น้อย	5
40. การปฏิบัติงานในบริษัทนี้ สามารถทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต	2.89	0.99	ปานกลาง	3
คะแนนรวมเฉลี่ย	**2.81**	**0.51**	**ปานกลาง**	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความภูมิใจในองค์การภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าคะแนนรวมเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 2.81 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความภูมิใจในองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.51 แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อโดยเรียงตามลำดับคุณภาพชีวิตการทำงานจากมากไปน้อย พบว่า

ลำดับที่ 1 ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของบริษัท พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.34 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.89

ลำดับที่ 2 บริษัทที่ท่านทำงานอยู่นี้เป็นหน่วยงานที่ดีน่าจะทำงานด้วย พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.31 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.80

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 3 การปฏิบัติงานในบริษัทนี้สามารถทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิตพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.89 และพนักงานแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.99

ลำดับที่ 4 ท่านร่วมวิพากษ์วิจารณ์บริษัทในทางลบกับเพื่อน ๆ เสมอ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่า กับ 2.37 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.98

ลำดับที่ 5 ท่านไม่ต้องการบอกผู้อื่นว่าท่านทำงานที่บริษัทนี้ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.14 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.99

4.3 ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี 3 ด้าน คือความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำประโยชน์เพื่อองค์การ ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภายในองค์การจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 381 รายซึ่งได้ผล การวิเคราะห์ดัง แสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ในด้านต่างๆ โดยรวมทุกข้อ 3 ด้าน ดังนี้

ด้านความผูกพันต่อองค์การ	$\overline{X}$ n = 381	S.D.	ระดับความผูกพันต่อองค์การ	ลำดับที่
1.ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายขององค์การ	2.97	0.46	ปานกลาง	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่4.11 (ต่อ)

ด้านความผูกพันต่อองค์การ	$\overline{X}$ n = 381	S.D.	ระดับความผูกพันต่อองค์การ	ลำดับที่
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำประโยชน์เพื่อองค์การ	3.73	0.49	มาก	1
3.ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภายในองค์การ	3.30	0.40	ปานกลาง	2
คะแนนรวมเฉลี่ย	**3.34**	**0.34**	**ปานกลาง**	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าคะแนนรวมเฉลี่ย 3.34 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.34 แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านโดยเรียงตามลำดับความผูกพันต่อองค์การจากมากไปน้อย พบว่า

ลำดับที่ 1 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำประโยชน์เพื่อองค์การพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.73 และพนักงานแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่า เท่ากับ 0.49

ลำดับที่ 2 ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภายในองค์การพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การ ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.30 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.40

ลำดับที่ 3 ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายขององค์การ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีมีระดับความต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.97 และพนักงานแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.46

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านต่างๆ จำนวน 3 ด้าน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละด้านและรายข้อปรากฏผลดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันต่อองค์การและลำดับที่ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีในด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายขององค์การ

ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายขององค์การ	$\overline{X}$ n = 381	S.D.	ระดับความผูกพันต่อองค์การ	ลำดับที่
1.ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทด้วยความเต็มใจ	3.59	0.81	มาก	1
2. ค่านิยมส่วนตัวของท่านมักขัดแย้งกับบริษัท	2.56	0.92	ปานกลาง	5
3. การบริหารงานของบริษัทในปัจจุบันมีความเหมาะสมดี	2.96	0.85	ปานกลาง	3
4. สำหรับท่านแล้วบริษัทนี้เป็นบริษัทที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย	3.10	0.93	ปานกลาง	2
5. ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายเกี่ยวกับพนักงานของบริษัท	2.66	0.92	ปานกลาง	4
คะแนนรวมเฉลี่ย	**2.97**	**0.46**	**ปานกลาง**	-

จากตารางที่4.12 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีมีระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าคะแนนรวมเฉลี่ยของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 2.97 และพนักงานแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.46 แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อโดยเรียงตามลำดับความผูกพันต่อองค์การจากมากไปน้อย พบว่า

ลำดับที่ 1 ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทด้วยความเต็มใจพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.59 และพนักงานแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.81

ลำดับที่ 2 สำหรับท่านแล้วบริษัทนี้เป็นบริษัทที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.10 และพนักงานแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.93

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 3 การบริหารงานของบริษัทในปัจจุบันมีความเหมาะสมดี พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.96 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.85

ลำดับที่ 4 ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายเกี่ยวกับพนักงานของบริษัท พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.66 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.92

ลำดับที่ 5 ค่านิยมส่วนตัวของท่านมักขัดแย้งกับบริษัทพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.56 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.92

ตารางที่4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันต่อองค์การ และลำดับที่ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำประโยชน์เพื่อองค์การ

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำประโยชน์เพื่อองค์การ	$\overline{X}$ n = 381	S.D.	ระดับความผูกพันต่อองค์การ	ลำดับที่
6. ท่านทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อหวังให้บริษัทประสบความสำเร็จอย่างสูงสุด	4.05	0.65	มาก	2
7. ท่านคิดที่จะปรับปรุงงานที่ทำอยู่ให้มีคุณภาพดีกว่าเดิม	4.06	0.62	มาก	1
8. ท่านปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่ด้วยความเต็มใจ	3.67	0.72	มาก	4
9. ท่านได้พยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาพัฒนาองค์การให้ดีขึ้น	3.69	0.79	มาก	3
10. เมื่อมีข้อมูลที่สามารถนำมาปรับปรุงงานของบริษัทท่านจะนำเสนอหัวหน้างานทันที	3.20	0.85	ปานกลาง	5
คะแนนรวมเฉลี่ย	**3.73**	**0.49**	**มาก**	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่4.13 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีมีระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำประโยชน์เพื่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าคะแนนรวมเฉลี่ยของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.73 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.49 แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อโดยเรียงตามลำดับความผูกพันต่อองค์การจากมากไปน้อยพบว่า

ลำดับที่ 1 ท่านคิดที่จะปรับปรุงงานที่ทำอยู่ให้มีคุณภาพดีกว่าเดิม พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ4.06 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.62

ลำดับที่ 2 ท่านทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อหวังให้บริษัทประสบความสำเร็จอย่างสูงสุด พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.05 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.65

ลำดับที่ 3 ท่านได้พยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อนำมาพัฒนาองค์การให้ดีขึ้น พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.69 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.79

ลำดับที่ 4 ท่านปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่ด้วยความเต็มใจ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.67 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.72

ลำดับที่ 5 เมื่อมีข้อมูลที่สามารถนำมาปรับปรุงงานของบริษัทท่านจะนำเสนอหัวหน้างานทันทีพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การ ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.20 และพนักงานแต่ละคน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.85

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันต่อองค์การและลำดับที่ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ในด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภายในองค์การ

ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภายในองค์การ	$\overline{X}$ n = 381	S.D.	ระดับความผูกพันต่อองค์การ	ลำดับที่
11. ท่านมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดของบริษัท	3.76	0.73	มาก	1
12. การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงานเพียงเล็กน้อย สามารถทำให้ท่านลาออกจากบริษัทได้	2.36	0.96	น้อย	5
13. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้ทำงานกับบริษัทต่อไป	3.61	0.78	มาก	2
14. ท่านรู้สึกยินดีที่ได้เลือกทำงานกับบริษัทนี้เมื่อเทียบกับบริษัทอื่น	3.52	0.86	มาก	3
15. หากบริษัทอื่นให้โอกาสที่ดีกว่าท่านพร้อมจะลาออกเพื่อไปร่วมงานด้วย	3.29	1.23	ปานกลาง	4
คะแนนรวมเฉลี่ย	**3.31**	**0.40**	**ปานกลาง**	-

จากตารางที่4.14 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอัญธานีมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภายในองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าคะแนนรวมเฉลี่ยของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.31 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.40 แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ โดยเรียงตามลำดับความผูกพันต่อองค์การจากมากไปน้อยพบว่า

ลำดับที่ 1 ท่านมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดของบริษัท พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.76และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.73

ลำดับที่ 2 ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับบริษัทต่อไป พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.61 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.78

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 3 ท่านรู้สึกยินดีที่ได้เลือกทำงานกับบริษัทนี้เมื่อเทียบกับบริษัทอื่น พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.52 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.86

ลำดับที่ 4 ท่านหากบริษัทอื่นให้โอกาสที่ดีกว่าท่านพร้อมจะลาออกเพื่อไปร่วมงานด้วย พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.29 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.23

ลำดับที่ 5 การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงานเพียงเล็กน้อย สามารถทำให้ท่านลาออกจากบริษัทได้ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.36 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.96

4.4 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี

4.4.1เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีที่มีเพศต่างกัน

เป็นการทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบในตาราง 4.15 มีดังนี้

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p – value ของการทดสอบเปรียบเทียบค่าเคลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีโดยจำแนกตามเพศโดยใช้ t-test

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) แบ่งตามเพศ		p–value
	ชาย (n = 143)	หญิง (n = 238)	
ด้านรายได้และผลตอบแทน	2.96	2.81	0.014*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) แบ่งตามเพศ		p–value
	ชาย (n = 143)	หญิง (n = 238)	
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.05	3.00	0.295
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ	3.11	2.93	0.004* *
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.77	2.54	0.006* *
ด้านสัมพันธภาพในองค์การ	2.84	2.79	0.502
ด้านธรรมนูญในองค์การ	2.95	2.90	0.483
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.03	3.02	0.948
ด้านความภูมิใจในองค์การ	2.89	2.75	0.005* *
ค่าเฉลี่ยรวม	2.95	2.84	0.028*

* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

* * หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ โดยจำแนกตามเพศของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง โดยพิจารณาในภาพรวม พบว่ามีp–value มีค่าเป็น 0.028 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีที่มีเพศชาย มีค่าเฉลี่ยรวมของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าเพศหญิง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 2.95 และ 2.84 ตามลำดับ

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านรายได้และผลตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความภูมิใจในองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 ส่วนในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสัมพันธภาพในองค์การ ด้านธรรมนูญในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีมีเพศแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.4.2 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีอายุต่างกัน

เป็นการทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.16 มีดังนี้

ตารางที่ 4.16แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p – value ของการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี โดยจำแนกตามอายุโดยใช้ One – way ANOVA

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) แบ่งตามอายุ			p–value
	น้อยกว่า25 ปี (n = 105)	25-35 ปี (n = 232)	มากกว่า35 (n= 44)	
ด้านรายได้และผลตอบแทน	2.71	2.90	3.10	0.001* *
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	2.92	3.07	3.04	0.060
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ	2.87	3.05	3.06	0.036*
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.45	2.69	2.73	0.015*
ด้านสัมพันธภาพในองค์การ	2.74	2.85	2.76	0.422
ด้านธรรมนูญในองค์การ	2.87	2.98	2.79	0.188
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว	2.99	3.05	3.01	0.487
ด้านความภูมิใจในองค์การ	2.70	2.86	2.78	0.019*
ค่าเฉลี่ยรวม	2.78	2.93	2.91	0.019*

* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

* * หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ จำแนกตามอายุของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ได้แก่น้อยกว่า 25 ปี 25-35 ปี มากกว่า 35 ปีขึ้นไป โดยพิจารณาในภาพรวมพบว่า p–value มีค่าเป็น 0.019 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานระดับปฏิบัติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่าด้านรายได้และผลตอบแทน มี p–value เป็น 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความภูมิใจในองค์การมี p–value เป็น 0.036 0.015 และ 0.019 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความภูมิใจในองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสัมพันธภาพในองค์การ ด้านธรรมนูญในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว มี p–value เป็น 0.060 0.422 0.188 และ 0.487 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสัมพันธภาพในองค์การ ด้านธรรมนูญในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

กรณีด้านใดพบว่าอายุแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันจะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีของอายุต่างๆเป็นรายคู่โดยวิธีLSDผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.17

ตารางที่4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยใช้ LSD

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	อายุ	($\overline{X}$)	กลุ่มที่	p–value		
				กลุ่มที่		
				1	2	3
ด้านรายได้และผลตอบแทน	น้อยกว่า25 ปี	2.71	1		0.007**	0.000**
	25-35 ปี	2.90	2			0.037*
	มากกว่า35 ปี	3.10	3			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่4.17(ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	อายุ	($\overline{X}$)	กลุ่มที่	p–value		
				กลุ่มที่		
				1	2	3
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ	น้อยกว่า25 ปี	2.87	1		0.013*	0.080
	25-35 ปี	3.05	2			0.037*
	มากกว่า35 ปี	3.06	3			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	น้อยกว่า25 ปี	2.45	1		0.006**	0.038*
	25-35 ปี	2.69	2			0.769
	มากกว่า35 ปี	2.73	3			
ด้านความภูมิใจในองค์การ	น้อยกว่า25 ปี	2.70	1		0.005**	0.353
	25-35 ปี	2.86	2			0.321
	มากกว่า35 ปี	2.78	3			
ในภาพรวม	น้อยกว่า25 ปี	2.78	1		0.005**	0.116
	25-35 ปี	2.93	2			0.771
	มากกว่า35 ปี	2.91	3			

* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

* * หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 พบว่าในภาพรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีอายุ 25 – 35 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนอายุของพนักงานในคู่อื่นๆ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี 25 – 35 ปี และ มากกว่า35 ปี เป็น 2.78 2.93 และ 2.91 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านดังต่อไปนี้

ด้านรายได้และผลตอบแทนของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ25 – 35 ปี และอายุมากกว่า 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีอายุ25 – 35 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานของพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี 25 – 35 ปี และ มากกว่า35 ปี เป็น 2.71 2.90 และ 3.10 ตามลำดับ

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มี อายุ 25 – 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และอายุ 25 – 35 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปีมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี 25 – 35 ปี และ มากกว่า35 ปี เป็น 2.87 3.05 และ 3.06 ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 25–35 ปีและอายุมากกว่า 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ในขณะที่พนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี 25 – 35 ปี และมากกว่า35 ปี เป็น 2.45 2.69 และ 2.73 ตามลำดับ

ด้านความภูมิใจในองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 25–35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนอายุของพนักงานในคู่อื่น ๆ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างโดยมีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี 25 – 35 ปี และมากกว่า35 ปี เป็น 2.70 2.86 และ 2.78 ตามลำดับ

4.4.3 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีที่มสถานภาพการสมรสต่างกัน

เป็นการทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.18 มีดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่4.18 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)และ p – value ของการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี โดยจำแนกตามสถานภาพการสมรสโดยใช้ one – way ANOVA

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) แบ่งตามสถานภาพการสมรส			p–value
	โสด (n = 178)	หม้าย/หย่าร้าง แยกกันอยู่ (n = 15)	สมรส (n= 188)	
ด้านรายได้และผลตอบแทน	2.90	3.21	2.81	0.033*
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.02	3.28	3.00	0.160
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ	3.01	3.41	2.95	0.021*
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.65	3.22	2.55	0.004**
ด้านสัมพันธภาพในองค์การ	2.81	3.21	2.78	0.097
ด้านธรรมนูญในองค์การ	2.97	3.06	2.86	0.291
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.01	3.04	3.04	0.742
ด้านความภูมิใจในองค์การ	2.80	2.77	2.81	0.949
ค่าเฉลี่ยรวม	2.90	3.15	2.86	0.050

* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

* * หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 แสดงผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆจำแนกตามสถานภาพการสมรสของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ได้แก่โสด หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ สมรส โดยพิจารณาในภาพรวม พบว่า p–value มีค่าเป็น 0.050 นั่นคือ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีสถานภาพการสมรส แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่าด้านรายได้และผลตอบแทนและด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ มี p–value เป็น 0.033 และ 0.021 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีสถานภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การสมรสแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนและด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มี p–value เป็น 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสัมพันธภาพในองค์การ ด้านธรรมนูญในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์การ มี p–value เป็น 0.160 0.097 0.291 0.742 และ 0.949 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพด้านสัมพันธภาพในองค์การ ด้านธรรมนูญในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์การ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

กรณีด้านใดพบว่าสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันจะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ของสถานภาพการสมรสต่างๆ เป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.19

ตารางที่4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันเป็นรายคู่โดยใช้ LSD

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	สถานภาพการสมรส	($\overline{X}$)	กลุ่มที่	p–value		
				กลุ่มที่		
				1	2	3
ด้านรายได้และผลตอบแทน	โสด	2.90	1		0.053	0.178
	หม้าย/หย่าร้าแยกกันอยู่	3.21	2			0.014*
	สมรส	2.81	3			
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ	โสด	3.01	1		0.018*	0.321
	หม้าย/หย่าร้าแยกกันอยู่	3.41	2			0.006**
	สมรส	2.95	3			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่4.19(ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	สถานภาพการสมรส	$(\overline{X})$	กลุ่มที่	p–value		
				กลุ่มที่		
				1	2	3
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	โสด	2.65	1		0.006**	0.192
	หม้าย/หย่าร้าแยกกันอยู่	3.22	2			0.001**
	สมรส	2.55	3			

* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

* * หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 พบว่าด้านรายได้และผลตอบแทนของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนสถานภาพการสมรสของพนักงานในคู่อื่นๆ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีสถานภาพโสด หม้าย/หย่าร้าแยกกันอยู่ และสมรส เป็น 2.90 3.21 และ 2.81 ตามลำดับ

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีสถานภาพโสด มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรส โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีสถานภาพโสด หม้าย/หย่าร้าแยกกันอยู่ และสมรส เป็น 3.01 3.41 และ 2.95 ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีสถานภาพโสดมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันและสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.01 ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรส โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ที่มีสถานภาพโสดหม้าย/หย่าร้างแยกกันอยู่และสมรส เป็น 2.65 3.22 และ 2.55 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.4.4 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

เป็นการทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.20 มีดังนี้

ตารางที่4.20แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่า p – value ของการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีโดยจำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้ One–way ANOVA

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) แบ่งระดับการศึกษา				p–value
	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า (n = 172)	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. (n = 138)	อนุปริญญา/ปวส. (n= 63)	ปริญญาตรีขึ้นไป (n = 8)	
ด้านรายได้และผลตอบแทน	2.88	2.74	3.03	3.42	0.000**
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.02	2.90	3.23	3.47	0.000**
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ	3.01	2.82	3.26	3.77	0.000**
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.71	2.38	2.83	3.37	0.000**
ด้านสัมพันธภาพในองค์การ	2.85	2.59	3.05	3.80	0.000**
ด้านธรรมนูญในองค์การ	2.87	2.78	3.34	3.17	0.000**
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว	2.95	3.13	2.90	3.75	0.000**
ด้านความภูมิใจในองค์การ	2.87	2.67	2.84	3.47	0.000**
ค่าเฉลี่ยรวม	2.90	2.76	3.07	3.53	0.000**

** หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.20 แสดงผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ จำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีได้แก่มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรีขึ้นไป โดยพิจารณาในภาพรวมพบว่า p–value มีค่าเป็น0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า

ในด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์การ ด้านธรรมนูญในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความภูมิใจในองค์การ มี p–value เป็น 0.000 ทั้งหมด 8 ด้าน ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์การ ด้านธรรมนูญในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวด้านความภูมิใจในองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

กรณีด้านใดพบว่าระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน จะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีระดับการศึกษาต่าง ๆ เป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.21

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่4.21แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันเป็นรายคู่โดยใช้ LSD

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการศึกษา	($\overline{X}$)	กลุ่มที่	p–value			
				กลุ่มที่			
				1	2	3	4
ด้านรายได้และผลตอบแทน	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	2.88	1		0.35	0.085	0.012*
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	2.74	2			0.001**	0.002**
	อนุปริญญา/ปวส.	3.03	3				0.080
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.42	4				
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.02	1		0.050*	0.005**	0.016*
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	2.90	2			0.000**	0.003**
	อนุปริญญา/ปวส.	3.23	3				0.225
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.47	4				
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.01	1		0.006**	0.004**	0.000**
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	2.82	2			0.000**	0.000**
	อนุปริญญา/ปวส.	3.26	3				0.025*
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.77	4				
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	2.71	1		0.000**	0.294	0.015*
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	2.38	2			0.000**	0.000**
	อนุปริญญา/ปวส.	2.83	3				0.053
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.37	4				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการศึกษา	($\overline{X}$)	กลุ่มที่	p–value กลุ่มที่			
				1	2	3	4
ด้านสัมพันธภาพในองค์การ	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	2.85	1		0.002**	0.062	0.000**
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	2.59	2			0.000**	0.000**
	อนุปริญญา/ปวส.	3.05	3				0.006**
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.80	4				
ด้านธรรมนูญในองค์การ	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	2.87	1		0.284	0.000**	0.244
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	2.78	2			0.000**	0.135
	อนุปริญญา/ปวส.	3.34	3				0.526
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.17	4				
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	2.95	1		0.000**	0.444	0.000**
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.13	2			0.000**	0.000**
	อนุปริญญา/ปวส.	2.90	3				0.000**
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.75	4				
ด้านความภูมิใจในองค์การ	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	2.87	1		0.001**	0.705	0.001**
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	2.67	2			0.025*	0.000**
	อนุปริญญา/ปวส.	2.84	3				0.001**
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.47	4				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการศึกษา	($\overline{X}$)	กลุ่มที่	p–value			
				กลุ่มที่			
				1	2	3	4
ในภาพรวมทุกด้าน	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	2.90	1		0.005**	0.011*	0.000**
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	2.76	2		-	0.000**	0.000**
	อนุปริญญา/ปวส.	3.07	3		-	-	0.005**
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.53	4		-	-	-

* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

* * หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 พบว่าในภาพรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอัญธานีในทุกระดับการศึกษาได้แก่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีขึ้นไปพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่ากับระดับอนุปริญญา/ปวส.ที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีขึ้นไปเป็น 2.90 2.76 3.07 และ 3.53 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านดังต่อไปนี้

ด้านรายได้และผลตอบแทนของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส. และระดับปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนระดับการศึกษาของพนักงานในคู่อื่นๆ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานของพนักงานที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีขึ้นไปเป็น 2.88 2.74 3.03 และ 3.42 ตามลำดับ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 และการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนระดับการศึกษาของพนักงานในคู่อื่นๆ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีขึ้นไป เป็น 3.02 2.90 3.23 และ 3.47 ตามลำดับ

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส.มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีขึ้นไป เป็น 3.01 2.82 3.26 และ 3.77 ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 และการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนระดับการศึกษาของพนักงานในคู่อื่นๆ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีขึ้นไป เป็น 2.71

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.38 2.83 และ 3.37ตามลำดับ

ด้านสัมพันธภาพในองค์การพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.01 และการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส.มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่พนักงานที่มีการศึกษาในระดับการมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส. โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีขึ้นไป เป็น 2.85 2.59 3.05 และ 3.80 ตามลำดับ

ด้านธรรมนูญในองค์การ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีการศึกษา ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.01 และ การศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.01 ส่วนระดับการศึกษาของพนักงานในคู่อื่นๆ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.อนุปริญญา/ปวส.และปริญญาตรีขึ้นไป เป็น 2.87 2.78 3.34 และ 3.17 ตามลำดับ

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่พนักงานที่มีการศึกษาในระดับการมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส.โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทำงานของพนักงานที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีขึ้นไป เป็น 2.95 3.13 2.90 และ 3.75 ตามลำดับ

ด้านความภูมิใจในองค์การพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ส่วนการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส. มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.01ในขณะที่พนักงานที่มีการศึกษาในระดับการมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส. โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีขึ้นไป เป็น 2.87 2.67 2.84 และ 3.47 ตามลำดับ

4.4.5 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอัญธานี ที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันต่างกัน

เป็นการทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.22 มีดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่4.22 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)และ p – value ของการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีโดยจำแนกตามอายุงานในองค์การปัจจุบัน โดยใช้ One – way ANOVA

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) แบ่งตามเวลาการปฏิบัติงาน				p–value
	น้อยกว่า 2 ปี (n = 136)	2-5 ปี (n = 182)	มากกว่า 5–8 ปี (n= 30)	มากกว่า 8 ปี (n = 33)	
ด้านรายได้และผลตอบแทน	2.85	2.76	3.28	3.17	0.000**
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.07	2.90	3.26	3.24	0.000**
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ	3.03	2.94	3.17	3.01	0.264
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.61	2.63	2.72	2.57	0.871
ด้านสัมพันธภาพในองค์การ	2.73	2.82	2.88	2.98	0.291
ด้านธรรมนูญในองค์การ	3.03	2.84	2.86	2.95	0.179
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.03	3.00	3.02	3.13	0.523
ด้านความภูมิใจในองค์การ	2.75	2.78	3.08	2.93	0.004**
ค่าเฉลี่ยรวม	2.89	2.84	3.04	3.00	0.067

* * หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 แสดงผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ จำแนกตามอายุงานในองค์การปัจจุบันของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ได้แก่น้อยกว่า 2 ปี 2-5 ปี มากกว่า5–8 ปี และมากกว่า 8 ปีโดยพิจารณาในภาพรวม พบว่า p–value มีค่าเป็น 0.067 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่าด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความภูมิใจในองค์การ มี p–value เป็น 0.000 0.000 และ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความภูมิใจในองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์การ ด้านธรรมนูญในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่า p–value เป็น 0.264 0.871 0.291 0.179 และ 0.523 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์การ ด้านธรรมนูญในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่แตกต่างกัน

กรณีด้านใดพบว่าอายุงานในองค์การปัจจุบันแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันจะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.23

ตารางที่4.23แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันที่แตกต่างกันเป็นรายคู่โดยใช้ LSD

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	อายุงานในองค์การปัจจุบัน	($\overline{X}$)	กลุ่มที่	p–value กลุ่มที่			
				1	2	3	4
ด้านรายได้และผลตอบแทน	น้อยกว่า 2 ปี	2.85	1		0.193	0.000**	0.004**
	2-5 ปี	2.76	2			0.000**	0.000**
	มากกว่า5–8 ปี	3.28	3				0.448
	มากกว่า 8 ปี	3.17	4				
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	น้อยกว่า 2 ปี	3.07	1		0.006**	0.074	0.081
	2-5 ปี	2.90	2			0.001**	0.001**
	มากกว่า5–8 ปี	3.26	3				0.930
	มากกว่า 8 ปี	3.24	4				
ด้านความภูมิใจในองค์การ	น้อยกว่า 2 ปี	2.75	1		0.575	0.001**	0.064
	2-5 ปี	2.78	2			0.002**	0.117
	มากกว่า5–8 ปี	3.08	3				0.229
	มากกว่า 8 ปี	2.93	4				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

* * หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.23 พบว่าด้านรายได้และผลตอบแทนของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันน้อยกว่า 2 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันมากกว่า5–8 ปี และมากกว่า 8 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบัน 2-5 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันมากกว่า5–8 ปี และมากกว่า 8 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนอายุงานในองค์การปัจจุบันของพนักงานในคู่อื่นๆมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันน้อยกว่า 2 ปี 2-5 ปี มากกว่า5–8 ปี และมากกว่า 8 ปี เป็น 2.85 2.76 3.28 และ 3.17 ตามลำดับ

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันน้อยกว่า 2 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันมากกว่า5–8 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบัน 2-5 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันมากกว่า 5–8 ปี และมากกว่า 8 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนอายุงานในองค์การปัจจุบันของพนักงานในคู่อื่นๆ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันน้อยกว่า 2 ปี 2-5 ปี มากกว่า5–8 ปี และมากกว่า 8 ปี เป็น 3.07 2.90 3.26และ 3.24 ตามลำดับ

ด้านความภูมิใจในองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันน้อยกว่า 2 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันมากกว่า5–8 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบัน 2-5 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันมากกว่า 5–8 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนอายุงานในองค์การปัจจุบันของพนักงานในคู่อื่นๆ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันน้อยกว่า2 ปี 2-5 ปี มากกว่า5–8 ปี และมากกว่า 8 ปี เป็น 2.75 2.78 3.08 และ 2.93 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.5 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี

4.5.1 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีเพศต่างกัน

เป็นการทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.24 มีดังนี้

ตารางที่4.24แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)และค่า p – value ของการทดสอบเปรียบเทียบค่าเคลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี โดยจำแนกตามเพศโดยใช้ t-test

ความผูกพันต่อองค์การ	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) แบ่งตามเพศ		p–value
	ชาย (n = 143)	หญิง (n = 238)	
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายขององค์การ	3.03	2.93	0.097
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำประโยชน์เพื่อองค์การ	3.75	3.72	0.039*
ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภายในองค์การ	3.26	3.33	0.075
ค่าเฉลี่ยรวม	3.35	3.33	0.586

* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับระดับความผูกพันต่อองค์การด้านต่างๆ โดยจำแนกตามเพศของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีแลเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง โดยพิจารณาในภาพรวม พบว่ามี p–value มีค่าเป็น 0.586 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่าด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำประโยชน์ มี p–value เป็น 0.039 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำประโยชน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายขององค์การ และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภายในองค์การมี p–value เป็น 0.097 และ 0.075 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายขององค์การ และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภายในองค์การไม่แตกต่างกัน

4.5.2เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีอายุต่างกัน

เป็นการทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.25 มีดังนี้

ตารางที่4.25 แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)และค่า p – value ของการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี โดยจำแนกตามอายุโดยใช้ One – way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์การ	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) แบ่งตามอายุ			p–value
	น้อยกว่า 25 ปี (n = 105)	25-35 ปี (n = 232)	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป (n= 44)	
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายขององค์การ	2.86	3.04	2.90	0.002**
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำประโยชน์เพื่อองค์การ	3.69	3.74	3.83	0.282

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่4.25 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) แบ่งตามอายุ			p–value
	น้อยกว่า 25 ปี (n = 105)	25-35 ปี (n = 232)	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป (n= 44)	
ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภายในองค์การ	3.43	3.29	3.09	0.000**
ค่าเฉลี่ยรวม	3.33	3.36	3.28	0.332

* * หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.25 แสดงผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านต่างๆจำแนกตามอายุของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ได้แก่น้อยกว่า 25 ปี 25-35 ปี มากกว่า 35 ปีขึ้นไป โดยพิจารณาในภาพรวม พบว่า p–value มีค่าเป็น 0.332 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายขององค์การ และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภายในองค์การ มี p–value เป็น 0.002 และ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีอายุแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายขององค์การ และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภายในองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำประโยชน์เพื่อองค์การมี p–value เป็น 0.282 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีอายุแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

กรณีด้านใดพบว่าอายุแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันจะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.26

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่4.26แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)ของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีระดับอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยใช้ LSD

ความผูกพันต่อองค์การ	อายุ	($\overline{X}$)	กลุ่มที่	p–value			
				กลุ่มที่			
				1	2	3	4
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายขององค์การ	น้อยกว่า25 ปี	1	2.86		0.001**	0.627	0.669
	25-35 ปี	2	3.04			0.072	0.904
	มากกว่า35 ปี	3	2.90				0.765
ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภายในองค์การ	น้อยกว่า25 ปี	1	3.43		0.004**	0.000**	0.126
	25-35 ปี	2	3.29			0.003**	0.290
	มากกว่า35 ปี	3	3.09				0.737

* * หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.26 พบว่าด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีอายุน้อยกว่า25 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนระดับอายุของพนักงานในคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี 25-35 ปี และมากกว่า35 ปี เป็น 2.86 3.04 และ 2.90 ตามลำดับ

ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภายในองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีอายุน้อยกว่า25 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 25-35 ปี และมากกว่า35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอายุ 25-35 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ มากกว่า35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่อายุน้อยกว่า 25 ปี 25-35 ปี และมากกว่า35 ปี เป็น 3.43 3.29 และ 3.09 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.5.3เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน

เป็นการทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่สถานภาพการสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.27 มีดังนี้

ตารางที่ 4.27แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)และค่า p – value ของการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีโดยจำแนกตามสถานภาพการสมรสโดยใช้ One – wayANOVA

ความผูกพันต่อองค์การ	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) แบ่งตามสถานภาพการสมรส			p–value
	โสด (n = 178)	หม้าย/หย่าร้าง แยกกันอยู่ (n = 15)	สมรส (n= 188)	
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายขององค์การ	2.94	2.94	3.00	0.518
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำประโยชน์เพื่อองค์การ	3.72	3.61	3.75	0.582
ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภายในองค์การ	3.34	3.26	3.27	0.216
ค่าเฉลี่ยรวม	3.34	3.28	3.34	0.773

จากตารางที่ 4.27 แสดงผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านต่างๆจำแนกตามสถานภาพการสมรสของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ได้แก่โสด หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ สมรส โดยพิจารณาในภาพรวม พบว่า p–value มีค่าเป็น 0.773 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำประโยชน์เพื่อองค์การ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภายในองค์การ มี p–value เป็น 0.518 0.582 และ 0.216 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำประโยชน์เพื่อองค์การ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภายในองค์การไม่แตกต่างกัน

4.5.4 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอัญธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

เป็นการทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.28 มีดังนี้

ตารางที่4.28แสดงค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)และค่า p – value ของการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี โดยจำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้ One – way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์การ	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) แบ่งระดับการศึกษา				p–value
	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า (n = 172)	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. (n = 138)	อนุปริญญา/ปวส. (n= 63)	ปริญญาตรีขึ้นไป (n = 8)	
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายขององค์การ	2.91	2.94	3.13	3.57	0.000* *
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำประโยชน์เพื่อองค์การ	3.67	3.73	3.82	4.15	0.020*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่4.28(ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การ	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) แบ่งระดับการศึกษา				p–value
	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า (n = 172)	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. (n = 138)	อนุปริญญา/ปวส. (n= 63)	ปริญญาตรีขึ้นไป (n = 8)	
ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภายในองค์การ	3.20	3.33	3.47	3.75	0.000* *
ค่าเฉลี่ยรวม	3.27	3.34	3.48	3.83	0.000* *

* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

* * หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.28 แสดงผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านต่างๆจำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีได้แก่มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีขึ้นไปโดยพิจารณาในภาพรวม พบว่า p–value มีค่าเป็น 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายขององค์การ และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภายในองค์การ มี p–value เป็น 0.000และ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอัญธานีมีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายขององค์การ และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภายในองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำประโยชน์เพื่อองค์การมี p–value เป็น 0.020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำประโยชน์เพื่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรณีด้านใดพบว่าระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันจะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ของระดับการศึกษาต่างๆ เป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.29

ตารางที่4.29 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)ของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันเป็นรายคู่โดยใช้ LSD

ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับการศึกษา	($\overline{X}$)	กลุ่มที่	p–value			
				กลุ่มที่			
				1	2	3	4
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายขององค์การ	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	2.91	1		0.607	0.001* *	0.000* *
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	2.94	2			0.005* *	0.000* *
	อนุปริญญา/ปวส.	3.13	3				0.010* *
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.57	4				
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำประโยชน์เพื่อองค์การ	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.67	1		0.288	0.045*	0.009* *
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.73	2			0.252	0.023*
	อนุปริญญา/ปวส.	3.82	3				0.081
	ปริญญาตรีขึ้นไป	4.15	4				
ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภายในองค์การ	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.20	1		0.004* *	0.000* *	0.000* *
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.33	2			0.014*	0.003* *
	อนุปริญญา/ปวส.	3.47	3				0.059
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.75	4				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่4.29(ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับการศึกษา	$(\overline{X})$	กลุ่มที่	p–value			
				กลุ่มที่			
				1	2	3	4
ในภาพรวมทุกด้าน	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.27	1	-	0.065	0.000* *	0.000* *
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.34	2	-	-	0.005* *	0.000* *
	อนุปริญญา/ปวส.	3.48	3	-	-	-	0.006* *
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.83	4	-	-		

* หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

* * หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.29 พบว่าในภาพรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี โดยพิจารณาในภาพรวมพบว่าพนักงานที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีขึ้นไป พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส.และปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส. มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากพนักงาน ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่พนักงานที่มีการศึกษาในระดับการมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่ามีระดับความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างจากพนักงานมีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีขึ้นไปเป็น 3.27 3.34 3.48 และ 3.83 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์การแต่ละด้านดังต่อไปนี้

ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่ามีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อนุปริญญา/ปวส. และระดับปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส. มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่พนักงานที่มีการศึกษาในระดับการมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่ามีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีขึ้นไปเป็น 2.91 2.94 3.13 และ 3.57 ตามลำดับ

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำประโยชน์เพื่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส. และระดับปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ และการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาในระดับระดับปริญญาตรีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับการศึกษาของพนักงานในคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันโดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีขึ้นไป เป็น 3.67 3.73 3.82 และ 4.15 ตามลำดับ

ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภายในองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานมอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ในขณะที่พนักงานที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส. มีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีขึ้นไปเป็น 3.20 3.33 3.47 และ 3.75 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.5.5 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันต่างกัน

เป็นการทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.30 มีดังนี้

ตารางที่4.30 แสดงค่าเฉลี่ย และ p – value ของการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)ของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี โดยจำแนกตามอายุงานในองค์การปัจจุบัน โดยใช้ One – way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์การ	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) แบ่งตามระยะเวลาปฏิบัติงาน				p–value
	น้อยกว่า 2 ปี (n = 136)	2-5 ปี (n = 182)	มากกว่า 5–8 ปี (n= 30)	มากกว่า 8 ปี (n = 33)	
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายขององค์การ	2.93	2.93	3.10	3.22	0.003* *
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำประโยชน์เพื่อองค์การ	3.82	3.63	3.81	3.83	0.002* *
ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภายในองค์การ	3.37	3.23	3.33	3.41	0.005* *
ค่าเฉลี่ยรวม	3.38	3.27	3.42	3.49	0.001* *

* * หมายถึง ค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.30 แสดงผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านต่างๆ จำแนกตามอายุงานในองค์การปัจจุบันของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ได้แก่อายุงานน้อยกว่า 2 ปี 2-5 ปี มากกว่า 5–8 ปี และมากกว่า 8 ปี โดยพิจารณาในภาพรวมพบว่า p–value มีค่าเป็น 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบัน ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำประโยชน์เพื่อองค์การ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภายในองค์การ มี p–value เป็น 0.003 0.002 และ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำประโยชน์เพื่อองค์การ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภายในองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กรณีด้านใดพบว่าอายุงานในองค์การปัจจุบันแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันจะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันต่างๆ เป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.31

ตารางที่4.31แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย($\overline{X}$)ของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันที่แตกต่างกันเป็นรายคู่โดยใช้ LSD

ความผูกพันต่อองค์การ	อายุงานในองค์การปัจจุบัน	($\overline{X}$)	กลุ่มที่	p–value กลุ่มที่			
				1	2	3	4
ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายขององค์การ	น้อยกว่า 2 ปี	2.93	1		0.985	0.065	0.001* *
	2-5 ปี	2.93	2			0.061	0.001* *
	มากกว่า5–8 ปี	3.10	3				0.311
	มากกว่า 8 ปี	3.22	4				
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำประโยชน์เพื่องค์การ	น้อยกว่า 2 ปี	3.82	1		0.000* *	0.871	0.942
	2-5 ปี	3.63	2			0.063	0.029*
	มากกว่า5–8 ปี	3.81	3				0.853
	มากกว่า 8 ปี	3.83	4				
ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภายในองค์การ	น้อยกว่า 2 ปี	3.37	1		0.002* *	0.590	0.643
	2-5 ปี	3.23	2			0.200	0.017*
	มากกว่า5–8 ปี	3.33	3				0.431
	มากกว่า 8 ปี	3.41	4				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่4.31(ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การ	อายุงานในองค์การปัจจุบัน	($\overline{X}$)	กลุ่มที่	p–value			
				กลุ่มที่			
				1	2	3	4
ในภาพรวมทุกด้าน	น้อยกว่า 2 ปี	3.38	1	-	0.004**	0.588	0.097
	2-5 ปี	3.27	2	-	-	0.026*	0.001**
	มากกว่า5–8 ปี	3.42	3	-	-	-	0.398
	มากกว่า 8 ปี	3.49	4	-	-	-	-

* หมายถึงค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึงค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.31 พบว่าในภาพรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี โดยพิจารณาในภาพรวมรายด้านพบว่าพนักงานที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันน้อยกว่า 2 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบัน 2-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบัน 2-5 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันมากกว่า5–8 ปี และ มากกว่า 8 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ส่วนอายุงานในองค์การปัจจุบันของพนักงานในคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันน้อยกว่า 2 ปี 2-5 ปี มากกว่า 5–8 ปี และมากกว่า 8 ปี เป็น 3.38 3.27 3.42 และ 3.49 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์การแต่ละด้านดังต่อไปนี้

ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันน้อยกว่า 2 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันมากกว่า 8 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบัน 2-5 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันมากกว่า 8 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนอายุงานในองค์การปัจจุบันของพนักงานในคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันน้อยกว่า 2 ปี 2-5 ปี มากกว่า5–8 ปี และมากกว่า 8 ปี เป็น 2.93 2.93 3.10 และ 3.22 ตามลำดับ

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำประโยชน์เพื่องค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอัญธานีที่มีอายุงานใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์การปัจจุบันน้อยกว่า 2 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบัน 2-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบัน 2-5 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันมากกว่า 8 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอายุงานในองค์การปัจจุบันของพนักงานในคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันน้อยกว่า 2 ปี 2-5 ปี มากกว่า5–8 ปี และมากกว่า 8 ปี เป็น 3.82 3.63 3.81 และ 3.83 ตามลำดับ

ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภายในองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันน้อยกว่า 2 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบัน 2-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบัน 2-5 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันมากกว่า 8 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05 ส่วนอายุงานในองค์การปัจจุบันของพนักงานในคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันโดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันน้อยกว่า 2 ปี 2-5 ปี มากกว่า5–8 ปี และมากกว่า 8 ปี เป็น 3.37 3.23 3.33 และ 3.41 ตามลำดับ

4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี

เป็นการทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 3 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับภายใน เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี

สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ

สมมุติฐาน $H_o : \rho = 0$

$H_1 : \rho \neq 0$

เมื่อ ρ เป็นความสัมพันธ์ของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ

ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.32 มีดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่4.32 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และค่า p – value ของการทดสอบ ความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value
ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์การ	0.529	0.001 **

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.32 ผลการการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.529 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.7 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี

จากแบบสอบถามตอนที่ 4 ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในและความผูกพันต่อองค์การ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ได้ให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงซึ่งได้รวบรวมไว้ดังนี้

4.7.1 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี

1. พนักงานต้องการให้มีการปรับรายได้ ให้สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน
2. พนักงานเสนอให้เพิ่มสวัสดิการในด้านเบี้ยขยัน ค่ารถ ค่าอาหาร โบนัสประจำปี และที่พักอาศัย
3. พนักงานอยากให้มีค่าฝีมือการทำงาน เพิ่มขึ้นจากเงินค่าจ้างประจำ
4. พนักงานต้องการให้มีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ
5. พนักงานต้องการความมั่นคงในอาชีพการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.7.2 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี

1. พนักงานต้องการให้มีความยุติธรรม และมีมาตรฐานในการประเมินผลงาน รวมทั้งควรพิจารณาปรับอัตราค่าตอบแทนของบริษัทให้มีความเหมาะสม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่สำรวจระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคอุตสาหกรรมอัญธานี และเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี โดยจำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และอายุงานในองค์การปัจจุบัน และหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี โดยการศึกษาทำการศึกษาในช่วงเดือนมกราคม พ.ศ. 2551 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2551 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 8,099 ราย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยได้รับการตอบกลับมาและนำมาใช้ในการวิเคราะห์ทั้งสินจำนวน381รายเครื่องมือที่ใช้ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม ซึ่งในแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ชนิดเลือกรายการ (Check list) ด้านข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาและอายุงานในองค์การปัจจุบัน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีลักษณะแบบมาตรวัด (Linkert Scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีลักษณะแบบมาตรวัด (Linkert Scale)

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษา ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยได้รับความร่วมมือในการตอบแแบบสอบถามครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 381 ฉบับ จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมทางสถิติ และใช้สถิติพรรณนาคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน คือ การทดสอบค่า t – Test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัยโดยแยกออกเป็นตอนๆ โดยผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 7 ตอน ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของลักษณะส่วนบุคคล จำนวนของที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีทั้งสิน 381 ราย โดยมีข้อมูลทั่วไปดังนี้

1. พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 และเพศชาย มีจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5

2. พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ส่วนใหญ่มีอายุ 25 – 35 ปี มีจำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 รองลงมาคือกลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี มีจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 และมีจำนวนน้อยที่สุดคือกลุ่มอายุ มากกว่า 35 ปี มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11. 5

3. พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 49.4 รองลงมาคือสถานภาพโสดมีจำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 มีจำนวนน้อยที่สุดคือ หม้ายหรือหย่าร้างหรือแยกกันอยู่ มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9

4. พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีจำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช. มีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ36.2 อนุปริญญาหรือปวส. มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 มีจำนวนน้อยที่สุดคือระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1

5. พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ส่วนใหญ่มีอายุงานในองค์การปัจจุบัน 2-5 ปี มีจำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 รองลงมาคืออายุงานในองค์การปัจจุบันน้อยกว่า 2 ปีมีจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 กลุ่มอายุงานในองค์การปัจจุบันมากกว่า 8 ปีขึ้นไป มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 มีจำนวนน้อยที่สุดคือมีอายุงานในองค์การปัจจุบันมากกว่า 5 – 8 ปี มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี

ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าโดยมีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 2.89 และเมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านโดยเรียงลำดับคุณภาพชีวิตการทำงานจากมากไปหาน้อยพบว่า

พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง ทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านธรรมนูญในองค์การ ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสัมพันธภาพในองค์การ ด้านความภูมิใจในองค์การ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานตามลำดับ

5.1.3สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี

ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.34 และเมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับความผูกพันต่อองค์การจากมากไปหาน้อย พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การมาก คือด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำประโยชน์เพื่อองค์การ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.73 และมีระดับปานกลาง 2 ด้าน คือด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภายในองค์การ และด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายขององค์การ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.31และ 2.97 ตามลำดับ

5.1.4สรุปผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยมีผลการทดสอบสมมุติฐาน สรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาและอายุงานในองค์การปัจจุบันมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีเพศต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการทดสอบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีเพศต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีอายุต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีอายุต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอัญธานี ที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีอายุงานในองค์การปัจจุบันต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไป ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.5สรุปผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยมีผลการทดสอบสมมุติฐาน สรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาและอายุงานในองค์การปัจจุบัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีเพศต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีอายุต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีถานภาพการสมรสต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีอายุงานในองค์การปัจจุบันต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี มีอายุงานในองค์การปัจจุบันต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี โดยมีผลการทดสอบสมมุติฐานสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 3 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการทดสอบพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.7 สรุปผลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี

1. พนักงานต้องการให้มีการปรับรายได้ขั้นต่ำให้สูงขึ้นตามสภาวะเศรษฐกิจ
2. พนักงานเสนอให้เพิ่มสวัสดิการในด้านเบี้ยขยัน ค่ารถ ค่าอาหาร โบนัสประจำปี และที่พักอาศัย
3. พนักงานอยากให้มีค่าฝีมือการทำงาน เพิ่มขึ้นจากเงินค่าจ้างประจำ
4. พนักงานต้องการให้มีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ
5. พนักงานต้องการความมั่นคงในอาชีพการทำงาน
6. พนักงานต้องการให้ฝ่ายบริหาร มีความยุติธรรม และมีมาตรฐานในการประเมินผลงานและปรับอัตราค่าตอบแทนของบริษัท

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี สามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

จากผลสรุปการศึกษาในส่วนของระดับความคิดเห็นพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ ทั้ง 8 ด้าน สามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายผล โดยเรียงลำดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จากมากไปน้อยได้ดังนี้

1. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากอุตสาหกรรมเครื่องประดับและอัญมณีเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้ฝีมือแรงงานและความชำนาญเฉพาะด้าน พนักงานได้ฝึกฝนและเรียนรู้ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน จึงไม่ส่งผลกระทบในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว เมื่ออ้างถึงผลงานวิจัยของสุจินดา อ่อนแก้ว (2537:บทคัดย่อ) ก็พบว่า “ด้านความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ ได้แก่อาจารย์ในสหวิทยาลัยทราวดี พอใจกับการใช้เวลาเพื่อทำงาน ครอบครัว สังคม และการมีเวลาส่วนตัว"

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง มีความเห็นว่าการผลิตอัญมณีและเครื่องประดับมีกระบวนการผลิตหลายขั้นตอน เช่น การหลอม การหล่อ การหุง การเผา เป็นต้น ซึ่งแต่ละกระบวนการมีความเสี่ยงเพราะต้องใช้ความร้อนสูง พนักงานจะต้องรู้ถึงกรรมวิธีในการผลิตเพื่อความปลอดภัยและป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้น รวมถึงการเจียรระไนเพชร พลอย อาจมีฝุ่นละอองเกิดขึ้น แต่พนักงานก็มีผ้าปิดเพื่อป้องกัน และกระบวนการผลิตในด้านอื่นๆ ก็ไม่ได้ส่งผลให้เกิดความไม่ปลอดภัยและอันตรายแต่อย่างใด ถ้ามีความระมัดระวังรอบคอบ ปฏิบัติตามกฎข้อบังคับขององค์การก็จะทำให้ไม่เกิดอุบัติเหตุในการทำงานได้ อ้างถึงทฤษฎีและแนวคิดของ Richard E. Walton (1973: 11-12) ซึ่งได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า "สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจนั่น คือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่มีการเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน รู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย"

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง เนื่องจากอุตสาหกรรมเครื่องประดับและอัญมณี เป็นอุตสาหกรรมที่ต้องมีการพัฒนาฝีมือแรงงานและรูปแบบการผลิต เพื่อให้เข้ากับความต้องการของตลาดปัจจุบัน พนักงานต้องการให้มีการสนับสนุนในการดูงาน และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ ฝึกฝน ฝึกอบรม และได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น เมื่ออ้างถึงบทความของ บุญยง อัสรัสกร. (2548 : บทความ) ซึ่งกล่าวถึงอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีว่า "เป็นอุตสาหกรรมเฉพาะทางที่มีผู้ประกอบการให้ความสนใจและเข้ามาลงทุนเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากในขณะที่ความต้องการแรงงานและช่างฝีมือก็เป็นที่ต้องการมากยิ่งขึ้นอุตสาหกรรมอัญธานีมีมูลค่าการส่งออกสูง ความสำคัญในการที่จะได้ช่างฝีมือที่มีคุณภาพและมีความสามารถจึจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการฝึกฝนในขณะที่ผู้ประกอบการเองพยายามที่จะแก้ปัญหาโดยการจัดฝึกอบรมภายในแต่ยังไม่พอเพียงต่อความต้องการต่อเนื่องเพื่อสามารถรองรับแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านช่างฝีมืออัญมณีให้เป็นประโยชน์ต่ออุตสาหกรรมในอนาคตได้"

4. ด้านรายได้และผลตอบแทน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในระดับปานกลาง ปัจจุบันสภาวะเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างสูง สินค้าเพื่ออุปโภคและบริโภคทุกประเภทถูกปรับราคาขึ้นในขณะที่เงินเดือนและค่าตอบแทนของพนักงานอาจไม่สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน อ้างถึงผลงานวิจัยของสำนักงานแรงงานจังหวัดจันทบุรี (2549 : บทคัดย่อ) โครงการศึกษาสภาพการทำงานทักษะฝีมือและความต้องการพัฒนา ของกลุ่มแรงงานด้านอัญมณีและเครื่องประดับจังหวัดจันทบุรี "การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสามารถของตน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยที่สำคัญคือการยกระดับรายได้หรือค่าตอบแทนรวมถึงการพัฒนาคุณภาพของสินค้าผู้ใช้แรงงานด้านอัญมณีและเครื่องประดับส่วนใหญ่ต้องการยกระดับวิชาชีพให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของตลาดโลกโดยการจัดระดับมาตรฐานช่างอัญมณี"

5. ด้านสัมพันธภาพในองค์การ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง พนักงานส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ พนักงานโดยรวมย่อมต้องการบรรยากาศที่ดีในองค์การ ไม่ว่าจะด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน รวมถึงสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ความสบายใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนรวมงาน และหัวหน้างาน อ้างถึงบทความของจุฑามาศ แก้วพิจิตร(2548 : บทความ) เรื่องความเครียดกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) เป็นสิ่งสำคัญกล่าวถึงสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียด " ปัจจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ไม่ค่อยราบรื่นระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นเจ้านายหรือเจ้าของ และลูกน้อง"

6. ด้านความภูมิใจในองค์การ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง พนักงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ มีความสามารถด้านฝีมือแรงงาน ทักษะ ความชำนาญเฉพาะด้าน พนักงานโดยรวมจะมีความตั้งใจทุ่มเทในการทำงาน และต้องการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับในองค์การ แต่ปัจจุบันอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับได้มีการเครื่องจักรและเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อช่วยในการผลิต ซึ่งสามารถอ้างถึงบทความของวันชัย ลีลากวงศ์ และคณะ(2545 : บทความ) ที่กล่าวถึงลักษณะโครงสร้างปัจจัยการผลิตของอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยด้านแรงงานดังนี้ "เมื่อเริ่มเข้าสู่ยุคการผลิตเชิงอุตสาหกรรมทำให้งานบางประเภท มีการนำเครื่องจักรมาทดแทน ผู้ใช้แรงงานด้านฝีมือลดลงเรื่อยๆ เพราะเริ่มมีการใช้เครื่องจักรเข้ามาช่วยในการผลิต"

7. ด้านธรรมนูญในองค์การ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในระดับปานกลาง พนักงานส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการหรือเรียกว่าพนักงานฝ่ายผลิต พนักงานต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์การ เป็นเรื่องปกติที่พนักงานต้องการให้กฎข้อบังคับต่างๆ ลดน้อยลง โดยสามารถอ้างถึงทฤษฎีของ Dessler (1997: 471) กล่าวถึงตัวอย่างของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า "ความยุติธรรมและความมีเหตุผลในการปฏิบัติต่อพนักงาน" เป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นในการทำงาน

8. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ซึ่งข้อมูลจากงานวิจัยชิ้นนี้พบว่าส่วนใหญ่พนักงานมีระดับการศึกษาไม่สูงมากนัก เนื่องจากเห็นว่าการศึกษาไม่ได้มีความจำเป็นแต่เพียงอย่างเดียวในการทำงานโดยพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมประเภทนี้จะต้องมีฝีมือแรงงานที่ดีด้วย กล่าวถึงประเด็นดังกล่าวไว้ในบทความของปรียาพร วงค์อนุตรโรจน์ (2542 : 99) บุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การนั้นคือ "ปัจจัยที่สำคัญที่สุดขององค์การเพราะมนุษย์จะต้องมีงานอาชีพจึงจะสามารถดำรงตนอยู่ใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สังคมได้โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ 2 ประการได้แก่ เพื่อสนองความต้องการของตนและการพัฒนาตนเองโดยใช้ศักยภาพที่ตนมีอยู่อย่างเต็มที่นำไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายในชีวิตของการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เพื่อผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเป็นการหาเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัวโดยมีรายได้เป็นเงินตราและค่าตอบแทนรูปแบบต่างๆ"

5.2.2 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การพบว่าพนักงาน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

จากผลสรุปการศึกษาในส่วนของระดับความคิดเห็นของของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านต่างๆ ทั้ง 3 ด้าน สามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายผล โดยเรียงลำดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การ จากมากไปน้อยได้ดังนี้

1. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำประโยชน์เพื่อองค์การพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับค่อนข้างสูง เนื่องมาจากการพัฒนาฝีมือ และความชำนาญเฉพาะส่วนบุคคลจำเป็นมากต่อการผลิต รวมถึงการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงงานให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น ซึ่งในประเด็นดังกล่าวได้มีการกล่าวถึงไว้ในบทความของ ทวีป ศิริรัศมี และคณะ.2541:บทนำอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับของประเทศไว้ว่าอุตสาหกรรมประเภทนี้ยังประสบกับปัญหาและอุปสรรคโดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาด้านแรงงานคือการขาดแคลนช่างฝีมือและบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน จัดเป็นปัญหาที่มีสำคัญมากการพัฒนาคนคือผลิตและพัฒนาบุคลากรในสาขาที่ขาดแคลน เช่น แรงงานและฝีมือ จากปัญหาที่กล่าวมามองในมุมกลับจะชี้ให้เห็นว่าการมีช่างฝีมือดีเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับนั่นเอง

2. ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภายในองค์การ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลางอย่างที่ได้กล่าวในเรื่องคุณภาพชีวิตในด้านรายได้และผลตอบแทนพนักงานมีความต้องการรายได้ที่สูงขึ้นเนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน กล่าวถึงวิทยานิพนธ์ของพนิดา อุดมแก้ว. 2549 "ทรัพยากรบุคคลหรือแรงงานในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับโดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ต้องใช้ฝีมือและความชำนาญงานสิ่งสำคัญในการสร้างบุคลากรให้มีคุณภาพก็คือการฝึกอบรม การส่งเสริมการให้ความรู้และเทคนิคต่างๆในการผลิตเครื่องประดับ ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการฝึกฝนและเรียนรู้ค่อนข้างนาน แรงงานโดยส่วนใหญ่เริ่มต้นจากการฝึกฝนในบริษัท เมื่อผ่านช่วงระยะเวลาเรียนรู้งานเริ่มมีความชำนาญงาน ก็จะเป็นที่ต้องการของตลาด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แรงงานมากขึ้นหลายบริษัทจึงอาจประสบปัญหาการลาออกของพนักงานหลังจากการเรียนรู้งาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่านอกจากการฝึกอบรมและการให้ความรู้แล้ว สวัสดิการและผลตอบแทนที่ดีจากบริษัทก็เป็นสิ่งสำคัญในการลดปัญหาในการสรรหาแรงงานที่มีฝีมือ" และยังสามารถธำรงรักษาพนักงานที่มีฝีมือไว้กับองค์การได้ยาวนานด้วย

3. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายขององค์การ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง พนักงานโดยรวมไม่สามารถออกความคิดเห็นในเรื่องเป้าหมายของภายในองค์การได้ พนักงานส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ อ้างถึงทฤษฎีของภรณี กีรติบุตร(อ้างในวรนุช ทองไพบูลย์. 2543: 34-35) กล่าวว่าความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลขององค์การ "โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือ หนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์การ ให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ"

5.2.3 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และอายุงานในองค์การปัจจุบันของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี สามารถอภิปรายถึงผลการวิจัยดังนี้

เพศ เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีเพศต่างกัน พบว่ามีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างไรก็ตาม ผลงานวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541 : บทคัดย่อ)ที่พบว่าปัจจัยด้านเพศไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเลคทรอนิกส์ : ศึกษากรณีเฉพาะบริษัทมินีแบไทยจำกัด แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของพิชญ์สินี ดีผลิผล (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งรายด้านและโดยรวม ผลงานวิจัยของ นฤดล มีเพียร (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าเพศของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และผลงานวิจัยของอนันต์ แก้วกำเนิด (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณสำนักงบประมาณสำนักนายกรัฐมนตรีที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม ผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้คือ ผลงานวิจัยของ มาริสา ทรงพระ (2546 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประดับนเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน และผลงานวิจัยของเรืองกฤษฎิ์ สุวรรณอำไพ (2549: บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟในประเทศไทยที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

อายุ เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีอายุต่างกัน พบว่าระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุพรรณา ประทุมวัน (2544 :บทคัดย่อ) พนักงานโรงงานสายพานยางที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ นฤดล มีเพียร (2544 :บทคัดย่อ)ซึ่งพบว่าอายุของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และผลงานวิจัยของพิชญ์สินี ดีผลิผล (2544 :บทคัดย่อ) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งรายด้านและโดยรวม ผลงานวิจัยของ มาริสา ทรงพระ (2546 : บทคัดย่อ) พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันรวมทั้งผลงานวิจัยของเรืองกฤษฎิ์ สุวรรณอำไพ (2549 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟในประเทศไทยที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สถานภาพการสมรส เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานมอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน พบว่าระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญ์สินี ดีผลิผล (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพการสมรส ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งรายด้านและโดยรวม ภูวนัย น้อย วงษ์ (2541 : บทคัดย่อ) พบว่าปัจจัยด้านสถานภาพการสมรสไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเลคทรอนิกส์:ศึกษากรณีเฉพาะบริษัทมินีแบไทยจำกัดแตกต่างกัน นอกจากนี้ผลงานวิจัยของ สุพรรณา ประทุมวัน (2544 : บทคัดย่อ) ก็ได้พบว่าพนักงานโรงงานสายพานยางที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของนฤดล มีเพียร (2544 : บทคัดย่อ) พบว่าสถานภาพการสมรส ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และผลงานวิจัยของมาริสา ทรงพระ (2546:บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน รวมทั้งผลงานวิจัยของเรืองกฤษฎิ์ สุวรรณอำไพ (2549: บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟในประเทศไทยที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่ามีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณา ประทุมวัน (2544 : บทคัดย่อ) พบว่าพนักงานโรงงานสายพานยางที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ มาริสา ทรงพระ (2546 : บทคัดย่อ)พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับใน เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของภูวนัย น้อยวงษ์ (2541 : บทคัดย่อ) พบว่าปัจจัยด้านระดับการศึกษาต่างกันไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม อิเลคทรอนิกส์ : ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินีแบไทย จำกัดแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยนี้ได้แก่ผลงานวิจัยพิชญ์สินี ดีผลิผล (2544 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมต่างกัน และผลงานวิจัยของวิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543 : บทคัดย่อ)ที่พบว่าพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบินที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตโดยรวมแตกต่างกัน รวมทั้งผลงานวิจัยของเรืองกฤษฎิ์ สุวรรณอำไพ (2549 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟในประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

อายุงานในองค์การปัจจุบัน เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่ามีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ สำหรับผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยในครั้งนี้คือผลงานวิจัยของ พิชญ์สินี ดีผลิผล (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งรายด้านและผลประโยชน์ตอบแทนโดยรวมแตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ มาริสา ทรงพระ (2546 : บทคัดย่อ) พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานปัจจุบันต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และผลงานวิจัยของสุพรรณา ประทุมวัน (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานโรงงานสายพานยางที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยได้แก่ผลงานวิจัยของ นฤดล มีเพียร (2544 : บทคัดย่อ)พบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และผลงานวิจัยของเรืองกฤษฎิ์ สุวรรณอำไพ (2549: บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟในประเทศไทย ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

5.2.3 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีต่อระดับความผูกพันต่อ องค์การ ตามปัจจัยส่วน บุคคล อันได้แก่เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และอายุงานในองค์การปัจจุบันของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี สามารถอภิปรายถึงผลการวิจัยดังนี้

เพศ เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การที่มีเพศต่างกัน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีเพศต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยได้แก่ ผลงานวิจัยของทิพวรรณ ศิริคูณ. (254 :บทคัดย่อ) ที่พบว่าเพศทำให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบรรษัทบริหารสินทรัพย์แห่งหนึ่งต่างกัน และผลงานวิจัยของเรืองกฤษฎิ์ สุวรรณอำไพ (2549: บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟในประเทศไทยที่มีเพศต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยได้แก่ผลงานวิจัยของมาริสา ทรงพระ (2546:บทคัดย่อ)พบว่าพนักงานพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือที่มีเพศต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ พิชญ์สินี ดีผลิผล (2544:บทคัดย่อ) ที่ไม่พบว่าเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

อายุ เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ ที่มีอายุต่างกัน พบว่ามีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้สำหรับผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ ผลงานวิจัยของมาริสา ทรงพระ (2546 :บทคัดย่อ)พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน ผลงานวิจัยของทิพวรรณ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศิริคูณ. (2542:บทคัดย่อ) พบว่าอายุของ พนักงานบรรษัทบริหารสินทรัพย์แห่งหนึ่งต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ผลงานวิจัยของ พิชญ์สินี ดีผลิผล (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ เรืองกฤษฎิ์ สุวรรณอำไพ (2549: บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟในประเทศไทยที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สถานภาพการสมรส เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน พบว่ามีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้สำหรับผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้คือ ผลงานวิจัยของ สราญุทธ ปฏิมาประกร(2541: บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ผลงานวิจัยของ มาริสา ทรงพระ (2546 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและ เครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ พิชญ์สินี ดีผลิผล (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าสถานภาพการสมรสต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน และผลงานวิจัยของ เรืองกฤษฎิ์ สุวรรณอำไพ (2549: บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟในประเทศไทยที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้สำหรับผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยในครั้งนี้คือ ผลงานวิจัยของ มาริสา ทรงพระ (2546 : บทคัดย่อ) พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและ เครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน และผลงานวิจัยของ พิชญ์สินี ดีผลิผล (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ผลงานวิจัยทิพวรรณ ศิริคูณ. (2542 : บทคัดย่อ) พบว่าระดับการศึกษาแตกต่างกันของพนักงานบรรษัทบริหารสินทรัพย์แห่งหนึ่งต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันผลงานวิจัยของ สราญุทธ ปฏิมาประกร(2541: บทคัดย่อ)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน และผลงานวิจัยของวิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543 : บทคัดย่อ) พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบินที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน ผลงานวิจัยของเรืองกฤษฎิ์ สุวรรณอำไพ (2549: บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟในประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน

อายุงานในองค์การปัจจุบัน เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานีที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่ามีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ผลงานวิจัยของวิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543 : บทคัดย่อ) พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบินที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน และผลงานวิจัยของเรืองกฤษฎิ์ สุวรรณอำไพ (2549 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟในประเทศไทยที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่คือผลงานวิจัยของมาริสา ทรงพระ (2546 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน และผลงานวิจัยของ พิชญ์สินี ดีผลิผล(2544:บทคัดย่อ)ที่พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

5.2.4 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี

พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี ในทางบวกซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้อันอาจเนื่องมาจากหากพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี พนักงานจะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยามยามอย่างเต็มที่เพื่อองค์การเพื่อที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น สำหรับผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ผลงานวิจัยของวิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และผลงานวิจัยของ ทิพวรรณ ศิริคูณ. (2542 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่าปัจจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านของพนักงานบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงินมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อการนำไปใช้

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก โดยพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำจะมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการที่ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสัมพันธภาพในองค์การ ด้านความภูมิใจในองค์การ ด้านธรรมนูญในองค์การ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานในระดับปานกลาง ควรจะได้รับการส่งเสริมและปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้พนักงานในองค์การเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดผลดีต่อองค์การในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และสามารถเพิ่มแรงจูงใจให้พนักงานดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ดังนั้นผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตเพื่อเอื้อต่อความผูกพันต่อองค์การดังต่อปนี้

1. บริษัทควรพิจารณาสวัสดิการของพนักงานให้เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน และทัดเทียมกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน เช่น เรื่องค่าอาหารกลางวัน ค่าเดินทาง ค่าที่พักอาศัย รวมไปถึงการจัดให้พนักงานได้มีการทำงานล่วงเวลาเพื่อเพิ่มรายได้

2. ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ควรศึกษา/ปรับปรุงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้ตัววัดจากผลการปฏิบัติงานจริง (Performance Appraisal) เพื่อนำไปพิจารณาการขึ้นเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงาน (Job Objective) และกำหนดการวัดผลการปฏิบัติที่สามารถวัด

3.ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยเพิ่มความรับผิดชอบ (Job Enrichment) ให้กับพนักงานที่มีฝีมือและมีความสามารถ

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยขอเสนอให้ขยายขอบเขตการศึกษาโดยเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่อยู่ในธุรกิจอุตสาหกรรมอื่นๆ ด้วย

2. ในการวจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์การ จึงควรทำการศึกษาต่อว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านใด ที่เหมาะสมในการเป็นตัวทำนายความผูกพันต่อองค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ เช่นแรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในองค์การ พฤติกรรมและรูปแบบของผู้นำ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4. ควรศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานในอุตสาหกรรมอื่นๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ ซึ่งจะนำไปสู่ระบบการจัดการที่เหมาะสม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กองแผนงานและสารสนเทศ .2548. ทิศทางและประมาณการความต้องการแรงงานฝีมืออุตสาหกรรมหลักของประเทศไทย พ.ศ.2547-2552

การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย.2550. **รายชื่อโรงงานอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย**. [Online].Available: http://www.ieat.go.th/sitemap/menu02.php3

เกศรา รักชาติ: 2550. ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร หรือ Employee Engagement. [Online].Available:http://www.nationejobs.com/content/manage/concept

จุฑามาศ แก้วพิจิตร.2548. โครงการบัณฑิตศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำนักบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

จารุพงศ์ เรืองสุวรรณ. 2548. ปลัดกระทรวงแรงงาน การฝึกอบรมหลักสูตร " การฝังอัญมณี " นิคมอุตสาหกรรมอัญธานี

จารุวรรณ โหรา.2541. "คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ศึกษาเฉพาะวิทยาเขตนนทบุรี และวิยาเขตเพาะช่าง." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหรรม,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชูศรี วงศ์รัตนะ.2541. **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชูศรี วงศ์รัตนะ.2544. **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์

ชาญชัย อาจิณสมาจาร.2535. **พฤติกรรมในองค์การ.** กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.

ทิพวรรณ ศิริคูณ. 2542. **"ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน."** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทวีป ศิริรัศมีและคณะ. 2541. "สถานภาพและแนวทางการพัฒนาช่างทำเครื่องประดับในโรงงานอุตสาหกรรมไทย" วารสารทับแก้ว 2,4 (2541),92-99.

นวลศิริ เปาโรหิตย์ . 2533. "การพัฒนาคุณภาพชีวิต." **การแนะนำกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตใน. หน่วยที่ 1 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.** นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

นฤดล มีเพียร. 2541. "คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทยจำกัด(มหาชน)." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์บันฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บุญเจือ วงษ์เกษม. 2529. "คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต." วารสารเพิ่มผลผลิต. 26(6): 29-33.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์.2542. **เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัย.** กรุงเทพฯ :พี แอนด์ บี พับบลิชชิ่ง.

บุญแสง ชีระภากร. 2533. "การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน."จุลสารพัฒนาข้าราชการ. 25(1):5-12.

บุญยง อัสรัสกร. 2548. ประธานกรรมการบริหารบริษัทไอ.จี.เอส.(มหาชน) การฝึกอบรมหลักสูตร " การฝังอัญมณี " นิคมอุตสาหกรรมอัญธานี [Online].Available://http://www.mol.go.th/info_112505_1.html

บุษยาณี จันทร์เจริญสุข.2537. "การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปรียาพร วงค์อนุตรโรจน์. 2542 . จิตวิทยากับองค์การอุตสาหกรรม "บุคคลกับองค์การ" กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, c2542

พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2543. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พนิดา อุดมแก้ว. 2549. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขันในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการจัดการอุตสาหรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

พัณณิน กิติพราภรณ์. 2531. "นานาทรรศนะ: ธุรกิจเพื่อคุณภาพชีวิต....ของใคร." วารสารเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ. 15(2): 42-61.

พิชญ์สินี ดีผลิผล.2545. "คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีบริษัทไทย แอร์พอร์ต กราวด์เซอร์วิสเซส จำกัด." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา. 2548 . "คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันแห่งประเทศไทย." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ภรณี กีรติบุตร. 2529. การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ภูวนัย น้อยวงศ์. 2541. "คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเลคทรอนิกส์ : ศึกษากรณีเฉพาะบริษัทมินีแบไทย จำกัด." มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มาริสา ทรงพระ. 2546. ได้ศึกษาระดับ"คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตอุตสาหกรรมภาคเหนือ." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการจัดการอุตสาหรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

วรนุช ทองไพบูลย์. 2543. **"บรรยายองศ์การและความผูกพันต่อองค์การ."** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิชาญ สุวรรณรัตน์. 2543. "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วัฒนา ศรีสม. 2542. "แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภค บริโภค ของบริษัท ไบโอ คอนซูเมอร์ จำกัด(มหาชน)" วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วันชัย ลีลากวงศ์ และคณะ. 2543. "การศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเพื่อพัฒนาหัวข้อโครงการทางด้านระบบข้อมูลต้นทุนการผลิตในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับขนาดย่อม" สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย

สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณี และเครื่องประดับแห่งชาติ องค์การมหาชน.2550. The Gem and Jewelry Institute of Thailand "Public Organization". [Online].Available: http://www.git.or.th

สรายุทธ ปฏิมาประกร. 2541. "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุจินดา อ่อนแก้ว. 2537. "คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์ในสหวิทยาทวาราวดี." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุพรรณา ประทุมวัน. 2544. "คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมปีนสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตสายยาง." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2547 [Online].Available: http://library.dip.go.th/elib/cgi-bin

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม .2550. [Online].Available:http://www.oie.go.th/Benchmarking/2545/Jewelry/JewelryContent.htm

สำนักงานแรงงานจังหวัดจันทบุรี. 2549. โครงการตามยุทธศาสตร์จังหวัดจันทบุรี "รายงานผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การศึกษาสภาพการทำงาน ทักษะฝีมือและความต้องการพัฒนาของกลุ่มผู้ใช้แรงงานด้านอัญมณีและเครื่องประดับ จังหวัดจันทบุรี"

อนันต์ชัย คงจันทร์. 2529. "ความผูกพันต่อองค์การ" . **วารสารจุฬาธุรกิจปริทัศน์** 9 : 34-39.

อนันต์ชัย แก้วกำเนิด. 2543. "คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมาตรี." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อรปภากร รัตน์หิรัญกร.2542. "ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Boron, R.A. 1986. Behavior in Organization. Boston: Allyn and Bacon.

Bovee, C.L.et.al.1993. **Management**. New York: McGraw-Hill.

Buchanan II,B. 1974. "Building Organization Commitment : The Socialization of Managers in Work Organization." **Administrative Science Quarterly.** 19: 533-546

Cherrington, J.D. 1994. **Organization Behavior: The Management of Individual and Organization Performance.** (2 nd ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Dessler, G. 1997. **Human Resource Management**. 7 th ed. Englewood Cliffs, New Jersy: Prentice-Hall International.

Greenberg, J. and Baron,R.B. 1995. **Behavior in Organization.** 5 th ed. New Jersey : Prentice-Hall.

Huse E.F., and. Bow ditch J.L.1977.**Behavior in Organizations: A Systems Approach to Managing .**Reading: Addison-Wesley.

Marsh, R. and Mannari , H. 1977. "Organizational Commitment and Turnover: a Prediction Study". **Administrative Science Quartery.** 22 : 57.

Miner, J.B. 1992. Industrial-Organization Psychology. New-York: The State University of New York at Buffalo.

Steers, Richard M. 1991, **Introduction to Organization Behavior.** 4 th ed. New-York: Harper Collins. Publishers.

Steers, Richard M. 1997, **"Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment."** Administrative Science Quarterly. 22: 45-51.

Richard E. Walton 1973. Quality of Working Life: What is it?. Sloan Management Review. 15(1) 11- 12.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

West.Lewin, D. 1981. "Collectivity Bargaining and the Quality of Work Lift." Organization **Dynamics.**(Autumn 1981) : 37-53.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย นางสาวณัทตา ขันธเกษ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลของการวิจัย เรื่อง **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ** โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นหรือความรู้สึกเกี่ยวกับการทำงาน และองค์การ จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบใดผิดหรือถูก ข้อมูลที่จะได้จะนำไปใช้ประกอบวิทยานิพนธ์เท่านั้น **ขอรับรองว่าคำตอบของท่านถือเป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบใดๆ** เกิดขึ้นแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม และจะนำเสนอข้อมูลโดยส่วนรวมที่ได้จากการวิเคราะห์แล้วเท่านั้น
2. แบบสอบถามชุดนี้มีคำถามจำนวน 62 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ตอนคือ
   ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ
   ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 40 ข้อ
   ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 15 ข้อ
   ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จำนวน 2 ข้อ
3. แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับเก็บข้อมูลของพนักงานปฏิบัติการ หากท่านไม่ใช่พนักงานระดับปฏิบัติการขอความกรุณาท่านส่งแบบสอบถามคืนผู้แจกแบบสอบถามด้วยจักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือ
ผู้วิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<u>ตอนที่ 1</u> **แบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล**

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องสี่เหลี่ยมตามสถานภาพให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด **<u>เพียงข้อเดียว</u>** (ยกเว้นระบุเป็นอย่างอื่น)

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ น้อยกว่า 25 ปี ☐ 25-35 ปี

☐ มากกว่า35

3. สถานภาพการสมรส

☐ โสด ☐ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

☐ สมรส

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า ☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

☐ อนุปริญญา /ปวส. ☐ ปริญญาตรีขึ้นไป

5. อายุงานในองค์การปัจจุบัน (ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้)

☐ น้อยกว่า 2 ปี ☐ 2-5 ปี

☐ มากกว่า5 - 8 ปี ☐ มากกว่า 8 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจงแต่ละข้อคำถามจะมีระดับความคิดเห็นให้ท่านเลือก 5 ข้อ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ขอให้ท่านเติมเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
รายได้และผลตอบแทน 1. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบที่ท่านทำอยู่					
2. เงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
3. เงินค่าล่วงเวลาที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยุติธรรม					
4. เงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน					
5. ถ้าท่านประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ท่านจะได้รับสิทธิประโยชน์จากหน่วยงานอย่างเต็มที่					
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 6. ท่านมีเครื่องมือสำหรับป้องกันอุบัติเหตุอุบัติภัยในระหว่างการทำงานอย่างเหมาะสม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7. บริษัทที่ท่านทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ ระบบถ่ายเทอากาศ และเสียงถูกสุขลักษณะ					
8. บริษัทของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานและจัดวางสิ่งของเครื่องใช้อย่างมีระเบียบ					
9. งานที่ท่านทำมีผลทำให้เกิดความเจ็บป่วยทางร่างกาย					
10. บริษัทของท่านมีการเตรียมพร้อมและมาตรการที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ					
<u>โอกาสพัฒนาศักยภาพ</u> 11. งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้ท่านได้เรียนรู้และมีความสามารถเพิ่มขึ้น					
12. ท่านเรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ					
13. ท่านได้รับการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทำงาน เช่น ดูงาน อบรม สัมมนาอยู่เสมอ					
14. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิหรือเพิ่มพูนความรู้					
15. ท่านมีความกระตือรือร้นที่อยากทำงานตลอดเวลา					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน</u> 16. ผู้บริหารที่ท่านปฏิบัติงานด้วยมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถของผู้ทำงาน					
17. ท่านมีโอกาสเท่าเทียมกับคนอื่นที่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น					
18. บริษัทของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า					
19. ท่านได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้และทักษะเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น					
20. ถ้าหากท่านปฏิบัติงานอยู่นานๆ ท่านคิดว่าท่านจะมีความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน					
<u>สัมพันธภาพในองค์การ</u> 21. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่					
22. ผู้บังคับบัญชามักจะให้โอกาสท่านในการรับผิดชอบตัดสินใจงานต่าง ๆ เองเสมอ					
23. เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
24. เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชามักปรึกษาหารือหรือรับฟังข้อคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานจากท่านเสมอ					
25. ท่านมีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงานเสมอๆ					
<u>ธรรมนูญในองค์การ</u> 26. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน					
27. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนใหญ่					
28. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมทัดเทียมกับผู้อื่น					
29. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค					
30. หากท่านถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดท่านจะได้รับการพิจารณาสอบสวนหรือถูกลงโทษด้วยความยุติธรรม					
<u>ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว</u> 31. เวลาทำงานที่ท่านมีอยู่เหมาะสมกับปริมาณงานประจำที่ต้องปฏิบัติ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
32. ท่านได้รับมอบหมายงานพิเศษหรืองานเร่งด่วนบ่อยจนเกินกำลัง					
33. เมื่อท่านต้องทำงานล่วงเวลาสมาชิกในบ้านให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่					
34. บ่อยครั้งที่ท่านต้องนำงานไปทำต่อที่บ้านหรือต้องมาทำงานในวันหยุด					
35. หากท่านจะลางานไปพักผ่อนหรือทำธุระส่วนตัวท่านสามารถทำได้อย่างอิสระ					
<u>ความภูมิใจในองค์กร</u> 36. บริษัทที่ท่านทำงานอยู่นี้เป็นหน่วยงานที่ดีน่าจะทำงานด้วย					
37. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของบริษัท					
38. ท่านร่วมวิพากษ์วิจารณ์บริษัทในทางลบกับเพื่อน ๆ เสมอ					
39. ท่านไม่ต้องการบอกผู้อื่นว่าท่านทำงานที่บริษัทนี้					
40. การปฏิบัติงานในบริษัทนี้สามารถทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

คำชี้แจงแต่ละข้อคำถามจะมีระดับความคิดเห็นให้ท่านเลือก 5 ข้อ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ขอให้ท่านเติมเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายขององค์การ					
1.ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทด้วยความเต็มใจ					
2. ค่านิยมส่วนตัวของท่านมักขัดแย้งกับบริษัท					
3. การบริหารงานของบริษัทในปัจจุบันมีความเหมาะสมดี					
4. สำหรับท่านแล้วบริษัทนี้เป็นบริษัทที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย					
5. ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายเกี่ยวกับพนักงานของบริษัท					
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำประโยชน์เพื่อองค์การ					
6. ท่านทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อหวังให้บริษัทประสบความสำเร็จอย่างสูงสุด					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7. ท่านคิดที่จะปรับปรุงงานที่ทำอยู่ให้มีคุณภาพดีกว่าเดิม					
8. ท่านปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่ด้วยความเต็มใจ					
9. ท่านได้พยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาพัฒนาองค์การให้ดีขึ้น					
10. เมื่อมีข้อมูลที่สามารถนำมาปรับปรุงงานของบริษัทท่านจะนำเสนอหัวหน้างานทันที					
<u>ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภายในองค์การ</u> 11. ท่านมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดของบริษัท					
12. การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงานเพียงเล็กน้อย สามารถทำให้ท่านลาออกจากบริษัทได้					
13. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับบริษัทต่อไป					
14. ท่านรู้สึกยินดีที่ได้เลือกทำงานกับบริษัทนี้เมื่อเทียบกับบริษัทอื่น					
15. หากบริษัทอื่นให้โอกาสที่ดีกว่าท่านพร้อมจะลาออกเพื่อไปร่วมงานด้วย					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<u>ตอนที่ 4</u> ข้อเสนอแนะอื่นๆ

<u>คำชี้แจง</u> โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่าน

1. ท่านคิดว่าบริษัทควรปรับปรุงด้านรายได้ ผลตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร หากบริษัทอื่นยื่นข้อเสนอที่ดีกว่าให้แก่ท่าน

.....

.....

.....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาว ณัทตา ขันธเกษ
วัน เดือน ปีเกิด	7 เมษายน2517
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2541 สำเร็จการศึกษา
	หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต
	คณะบริหาร สาขาวิชาการตลาด
	มหาวิทยาลัยศรีปทุม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้