

การปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิต
ชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

WORK ADJUSTMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF
AUTOMOTIVE PART EMPLOYEES IN AMATANAKORN INDUSTRIAL
ESTATE AT CHONBURI PROVINCE

ณรงค์ ตระกูลดุษิตพร
NARONG TRAKULDUSITPORN

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
คณะกรรศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2552

KMITL-2009-ED-M-251-030

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

การปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิต
ชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

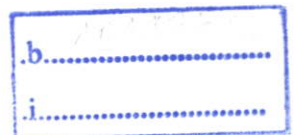
WORK ADJUSTMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF
AUTOMOTIVE PART EMPLOYEES IN AMATANAKORN INDUSTRIAL
ESTATE AT CHONBURI PROVINCE



ณรงค์ ตระกูลดุษิตพร

NARONG TRAKULDUSITPORN

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน...105164
วัน,เดือน,ปี...16 พ.ย. 2552



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2552

KMITL-2009-ED-M-251-030

**WORK ADJUSTMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF
AUTOMOTIVE PART EMPLOYEES IN AMATANAKORN INDUSTRIAL
ESTATE AT CHONBURI PROVINCE**

NARONG TRAKULDUSITPORN

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL MANAGEMENT
FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2009

KMITL-2009-ED-M-251-030

COPYRIGHT 2009

FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ใน
นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

นักศึกษา

ณรงค์ ตระกูลคูตีพร

รหัสประจำตัว

50064113

ปริญญา

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

พศ.

2552

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ อติคุณ กาญจนพิบูลย์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาถึงระดับการปรับตัวในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 2) ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 375 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานโดยวิธี t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี Least Significant Different และ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ซึ่งใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Window ในการประมวลผลผลการวิจัยพบว่า

1. การปรับตัวในการทำงานของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบัน และตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน ไม่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

4. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เพศ สถานภาพการสมรส รายได้ และตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

5. ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่ามีความสัมพันธ์กันสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

Thesis Title	Work Adjustment and Organizational Commitment of Automotive Part Employees in Amatanakorn Industrial Estate at Chonburi Province
Student	Narong Trakuldusitporn
Student ID.	50064113
Degree	Master of Science
Program	Industrial Management
Year	2009
Thesis Advisor	Associate Professor Atinuch Kanchanapiboon
Thesis Co-Advisor	Assistant Professor Dr. Jirasek Trimeteesoontron

ABSTRACT

The research purposes were 1) to study the level of work adjustment and organizational commitment of employees 2) to compare the influence of personal factors towards work adjustment and organizational commitment of employees 3) to study relationship of work adjustment and organizational commitment of employees.

The sample of this study was automotive part employees in Amatanakorn Industrial Estate at Chonburi Province of 375 employees. The instruments of this research was questionnaires, then analyzing collected data with SPSS for Window in term of the percentage, arithmetic mean, standard deviation while the hypothesis testing used t-test, One-way ANOVA, least significant different and Pearson product moment correlation. The results of this study can be concluded that

1. The average automotive part employees in Amatanakorn Industrial Estate at Chonburi Province's work adjustment was at high level
2. The average automotive part employees in Amatanakorn Industrial Estate at Chonburi Province's organizational commitment was at high level
3. The personal factors in sex, age, marital status, educational level, salary, work experience and position work was not influence influence the automotive part employees in Amatanakorn Industrial Estate at Chonburi Province's work adjustment
4. The personal factors in sex, marital status, salary and position work were not influence organizational commitment while age, educational level and work experience were influence the

automotive part employees in Amatanakorn Industrial Estate at Chonburi Province's organizational commitment

5. The relationships between the automotive part employees in Amatanakorn Industrial Estate at Chonburi Province's work adjustment and organizational commitment showed significant correlation was at high level by 0.01 level of significance.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของ รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ซึ่งได้ให้ คำปรึกษา ข้อชี้แนะและ ความช่วยเหลือในหลายสิ่งหลายอย่างจนกระทั่งลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอ กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญฤติก รศ.ดร.วลัยลักษณ์ อัครีรวงศ์ และ ดร.ธีระ ชินภัทร รามเดชะ ที่ให้ความกรุณาในการแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ ของงานวิจัย รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบและให้คำแนะนำในการสร้าง เครื่องมือในการวิจัย

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำในการดำเนินการทำ วิทยานิพนธ์ รวมทั้ง พี่ๆ และ เพื่อนๆ ที่ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และให้กำลังใจ ในการทำ วิทยานิพนธ์ เล่มนี้

สุดท้ายนี้ กราบขอบพระคุณ พ่อและ แม่ บุญการีผู้ให้ทุกสิ่งทุกอย่างกับผู้วิจัย รวมทั้ง ครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แขนงต่างๆ ให้แก่ผู้วิจัย

ผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยนี้ จะเป็นประโยชน์ในด้านการศึกษาและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่มากก็น้อย

ณรงค์ ตระกูลคูสัตพร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ	VI
สารบัญตาราง	IX
สารบัญภาพ.....	XV
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
1.3 สมมติฐานการวิจัย	6
1.4 ทฤษฎีและกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย	7
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	9
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	10
1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	10
บทที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	13
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน	14
2.1.1 ความหมายของการปรับตัว.....	14
2.1.2 ทฤษฎีการปรับตัว.....	15
2.1.3 ทฤษฎีการปรับตัวของรอย.....	16
2.1.4 ปัจจัยในการปรับตัว	21
2.1.5 สาเหตุของการปรับตัว.....	23
2.1.6 ลักษณะของการปรับตัว.....	25
2.1.7 ปัญหาของการปรับตัว	27
2.1.8 ผลของการปรับตัว.....	28
2.1.9 ประโยชน์ของการปรับตัว.....	29
2.1.10 การปรับตัวในการทำงานในแต่ละด้าน.....	29
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	41

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
2.2.1 ความหมายของผูกพันต่อองค์กร	41
2.2.2 ทฤษฎีของผูกพันต่อองค์กร	42
2.2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร	44
2.2.4 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	45
2.2.5 กระบวนการของความผูกพัน	46
2.2.6 ผลของความผูกพันต่อองค์กร	48
2.2.7 แนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร	48
2.3 ประวัตินิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี และสมาคมผู้ผลิตชิ้นส่วน ยานยนต์ไทย.....	50
2.3.1 ประวัตินิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.....	50
2.3.2 ประวัติสมาคมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย	51
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	54
2.4.1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน	54
2.4.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	56
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	59
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	59
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	60
3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	60
3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	61
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	62
3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ.....	62
3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ	63
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	66
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	76
4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	78

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการปรับตัวในการทำงานและระดับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ นคร จังหวัดชลบุรี.....	80
4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับการปรับตัวในการ ทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ นคร จังหวัดชลบุรี.....	99
4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ นคร จังหวัดชลบุรี.....	118
4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานและความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคม อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.....	138
4.6 ผลการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับ การปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร.....	138
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	142
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	142
5.2 อภิปรายผล.....	150
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	157
บรรณานุกรม.....	160
ภาคผนวก.....	167
ภาคผนวก ก รายชื่อ โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในสถานประกอบการนิคม อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.....	168
ภาคผนวก ข แบบสอบถามประกอบการวิจัย.....	178
ประวัติผู้เขียน.....	186

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1	3
3.1	62
3.2	63
3.3	64
3.4	70
3.5	73
4.1	78
4.2	81
4.3	92
4.4	93
4.5	98
4.6	99
4.7	101
4.8	102

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
4.9	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA.....	103
4.10	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในระดับการศึกษาที่ต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA.....	105
4.11	ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD.....	107
4.12	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA.....	108
4.13	ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	110
4.14	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันโดยวิธี One-way ANOVA.....	111
4.15	ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	113

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.16	ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับการปรับตัวในการทำงาน ด้านความสามารถในการเรียนรู้งานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD 114
4.17	ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับการปรับตัวในการทำงาน ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD..... 115
4.18	ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการจัดการกับความเครียดของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD 115
4.19	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ตำแหน่งหน้าที่เจ้าหน้าที่หรือพนักงานในสายการผลิต และตำแหน่งหน้าที่เจ้าหน้าที่สำนักงานโดยวิธี t-test..... 117
4.20	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เพศชายและเพศหญิงโดยวิธี t-test 118
4.21	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA..... 120
4.22	ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD..... 121

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.23	ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD..... 122
4.24	ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD..... 122
4.25	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในสถานภาพสมรสที่ต่างกันโดยวิธี One-way ANOVA..... 123
4.26	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในระดับการศึกษาต่างกันโดยวิธี One-way ANOVA 124
4.27	ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD 126
4.28	ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD 127
4.29	ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD 128

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.30	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA..... 129
4.31	ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD..... 130
4.32	ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD..... 131
4.33	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันโดยวิธี One-way ANOVA..... 132
4.34	ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD..... 133
4.35	ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านเจตนาธรรมที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD 134

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.36	ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD..... 135
4.37	ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD 136
4.38	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ตำแหน่งหน้าที่เจ้าหน้าที่หรือพนักงานในสายการผลิต และตำแหน่งหน้าที่เจ้าหน้าที่สำนักงานโดยวิธี t-test..... 137
4.39	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี..... 138
4.40	แสดงค่าร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะการปรับตัวในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร 139
4.41	แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน 139

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	8
2.1 ระบบการปรับตัวของบุคคล.....	21
2.2 แผนผังสาเหตุให้เกิดการปรับตัว.....	24
2.3 กระบวนการของความผูกพันต่อองค์กร.....	47

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมที่ประเทศไทยมีนโยบายในการพัฒนาอย่างค่อนเนื่อง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2514 จนเป็นที่ยอมรับกันว่าอุตสาหกรรมยานยนต์ของไทยมีความสามารถการผลิตสูงสุดของอาเซียน คือ มีกำลังการผลิตรถยนต์ 1 ล้านคันต่อปี และรถจักรยานยนต์ 2.2 ล้านคันต่อปี นอกจากนี้อุตสาหกรรมยานยนต์ไทยยังประกอบไปด้วยโรงงานผลิตชิ้นส่วนทั้งประเภทที่ใช้ในการประกอบยานยนต์ (OEM: Original Equipment Manufacturing) ประเภทอะไหล่ (REM: Replacement Equipment Manufacturing) รวมกันอยู่ประมาณ 700 ราย ซึ่งส่งผลให้เกิดอุตสาหกรรมเชื่อมโยงภายในประเทศและการจ้างงานอีกเป็นจำนวนมาก

ตลอดระยะเวลา 3 ทศวรรษที่ผ่านมา รัฐบาลได้ให้การสนับสนุนอุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์ในประเทศเพื่อตอบสนองความต้องการภายในประเทศ และเพื่อเป็นการลดจำนวนการนำเข้ายานยนต์สำเร็จรูป อย่างไรก็ตามจากวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น แนวโน้มของการรวมตัวกันของบริษัทข้ามชาติรายใหญ่ และทิศทางของการค้าเสรีที่เกิดขึ้นทั่วโลก ได้ส่งผลให้ประเทศไทยต้องมีการยกเลิกการบังคับใช้ชิ้นส่วนยานยนต์ที่ผลิตในประเทศรวมทั้งนโยบายการปกป้องอุตสาหกรรมของรัฐบาลไทย ซึ่งทำให้เกิดสภาวะการแข่งขันในอุตสาหกรรมยานยนต์ที่ทวีความรุนแรงขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยมีลักษณะเป็นการแข่งขันทั้งด้านต้นทุนและคุณภาพ และมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของผู้ถือหุ้นจากบริษัทไทยและบริษัทร่วมทุนไปเป็นบริษัทข้ามชาติเกือบทั้งหมด

ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา บริษัทรถยนต์จึงจำเป็นต้องเปลี่ยนนโยบายจากการพึ่งพาเพียงตลาดภายในประเทศเป็นการผลิตเพื่อการส่งออกเพิ่มขึ้นด้วย จึงส่งผลให้ประเทศไทยเริ่มมีการส่งออกยานยนต์สำเร็จรูปอย่างจริงจัง ทำให้เห็นถึงโอกาสและความเป็นไปได้ของอุตสาหกรรมการส่งออกยานยนต์ไทยในตลาดโลกหากมีการพัฒนาด้านการตลาดและศักยภาพของผู้ผลิตอย่างจริงจัง

นอกจากนี้ตลาดชิ้นส่วนยานยนต์ประเภทอะไหล่และสินค้าประดับยนต์ยังมีขนาดใหญ่มากและมีความต้องการอยู่ทั่วโลก โดยหากมองถึงสินค้าที่แข่งขันอยู่ในตลาดนี้ พบว่าส่วนใหญ่จะเป็นสินค้าที่ผลิตจากประเทศไต้หวัน อินเดีย และจีน ซึ่งหากมองถึงศักยภาพของประเทศผู้ผลิตเหล่านี้แล้ว ย่อมเป็นโอกาสที่ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทยมีโอกาสแข่งขันและสามารถเข้าไปมีส่วนแบ่งทางการตลาดดังกล่าวได้ หากได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาและส่งเสริมอย่างถูกต้องและเหมาะสม

จากสถานภาพของอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย สถานการณ์และทิศทางการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมยานยนต์ของโลกดังที่ได้กล่าวข้างต้น จึงจำเป็นที่จะต้องมีการวางแผนแม่บทอุตสาหกรรมที่ชัดเจนและเหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อชี้นำหน่วยงานของรัฐในการกำหนดนโยบายพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยให้มีการขยายตัวและเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ(สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. 2551)

โดยอุตสาหกรรมนั้นได้เน้นไปในการพัฒนาเทคโนโลยี ที่จะนำเข้ามาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการผลิต รวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ การบริหารงานขององค์กรสมัยใหม่นั้น จะต้องมีทรัพยากรทางการบริหารอันเป็นปัจจัยสำคัญอย่างน้อย 6 ประการ ได้แก่ คน(Man) เงิน(Money) วัสดุ(Material) เครื่องมืออุปกรณ์(Machine) วิธีดำเนินการ(Method) และข้อมูลสารสนเทศทางการบริหาร(Management Information) ซึ่งคนถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะจะเป็นผู้ที่นำทรัพยากรทางการบริหารทุกปัจจัยเข้าสู่(Input) กระบวนการบริการ(Process) เพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์(Output) ที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม (สรรเสริญ เตชะบูรพา. 2545) ดังนั้น “คน” จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งซึ่งจะมีผลทำให้ธุรกิจหรืออุตสาหกรรมนั้นมีการพัฒนามากขึ้นหรือน้อยลง ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาธุรกิจโดยความหมายที่แท้จริงแล้ว มิได้หมายความว่าเพียงแต่การเปลี่ยนแปลงทางการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพื่อให้ได้ผลผลิตมากที่สุดเท่านั้น แต่ยังหมายความรวมถึงการพัฒนาให้บุคคลเหล่านี้รู้จักที่จะปรับตัวเข้ากับชีวิตการทำงานและสภาพการทำงานที่อยู่ได้อย่างมีความสุข เพื่อจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น(บุญแสง ชีระภากร. 2533: 5-12) องค์กรจึงควรคำนึงถึงการ พัฒนา เพื่อจูงใจและส่งเสริมให้บุคคลกรเกิดความผูกพันยอมรับเป้าหมายขององค์กร และใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถในการทำงานและลดการสูญเสียในสิ่งที่อาจเกิดขึ้นโดยไม่จำเป็น (พิชญ์สินี ศิผลิผล.2545: 1) ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกและทัศนคติ เมื่อนักงานเข้ามาทำในองค์กร รวมทั้งเป็นเครื่องประกันความจงรักภักดีต่อองค์กร เกิดการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ซึ่งสิ่งนี้อาจจะเป็นคำตอบที่ว่า ทำไมบางคนยังทนทำงานที่ตนเองไม่พอใจงานอยู่ ไม่ลาออกไปไหน ซ้ำยังทำงานอย่างเต็มที่สร้างผลงานได้ดีอีกด้วย ในขณะที่เดียวกันความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นได้ โดยที่องค์กรต้องเชื่อมโยงให้สมาชิกมีความรู้สึกของู้ทำงานที่แสดงว่าตนเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร(ปีพมา เอื้ออรรถการ. 2545: 2) องค์กรประกอบที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านทัศนคติ คือ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือมีความจงรักภักดีต่อองค์กร และ ด้านพฤติกรรม คือความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร เต็มใจและตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งจำเป็นที่องค์กรจะต้องรักษาระดับของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งในการดำเนินธุรกิจภายใต้สภาวะการแข่งขันที่รุนแรง แต่องค์กรที่เป็นเลิศในปัจจุบันนั้น ไม่จำเป็นต้องดำเนินงานได้ดีในอนาคต องค์กรที่มีความเป็นเลิศต้องพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่การริเริ่มสิ่งใหม่ๆ

การปรับตัวขององค์กรและการปรับตัวในการทำงานของพนักงานให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลง

อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่กำลังเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วสำหรับการส่งออกชิ้นส่วนยานยนต์ในส่วนของบริษัทผู้ผลิตและประกอบรถยนต์ได้ทำการส่งออก ในปี 2551 (ม.ค.-ก.ย.) มูลค่าทั้งสิ้น 126,871.76 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันของปี 2550 (92,920.64 ล้านบาท) ร้อยละ 36.54 ชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีการส่งออกมากที่สุดคือ OEM Parts มีมูลค่าการส่งออกทั้งสิ้น 102,881.69 ล้านบาท รองลงมาคือ Engine มูลค่า 14,568.57 ล้านบาท และ Spare parts มีมูลค่า การส่งออก 7,500.07 ล้านบาท ดังแสดงในตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 แสดงยอดการส่งออกชิ้นส่วนยานยนต์ของไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 – 2551 หน่วย: ล้านบาท

รายการ	2548	2549	2550	2550 (ม.ค.-ก.ย.)	2551 (ม.ค.-ก.ย.)	% การ เปลี่ยนแปลง (51/50)
Engine	7,903.79	8,357.93	10,504.24	7,607.88	14,568.57	91.49%
Spare parts	4,100.47	5,453.40	7,651.20	5,429.35	7,500.07	38.14%
Jig & Die	683.42	690.37	662.29	407.34	1,147.07	181.60%
OEM parts	76,790.69	87,170.91	112,341.88	79,102.87	102,881.69	30.06%
Others	1,742.90	729.30	1,356.96	373.20	774.36	107.49%
รวม	91,221.27	102,401.91	132,516.57	92,920.64	126,871.76	36.54%

ที่มา : สถาบันยานยนต์ (2551)

อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์นั้น ในทัศนคติของบุคคลทั่วไปนั้นจะคิดว่าพนักงานที่ทำงานนั้นมีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่มี ค่าจ้าง โบนัส และสวัสดิการต่างๆ สูงกว่าอุตสาหกรรมอื่นๆ แต่ถ้าหากพนักงานนั้นไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้นั้น ย่อมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรให้ลดลงด้วย และ จากการผลักดันให้ไทยเป็นศูนย์กลางการผลิตรถยนต์และการเปิดเสรีทางการค้า จึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ต้องมีการปรับตัว ให้สามารถแข่งขันกับผู้ผลิตในต่างประเทศได้ โดยมีการปรับปรุงมาตรฐานการผลิตให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องตามมาตรฐานสากลและความต้องการของบริษัทผู้ผลิตรถยนต์ ซึ่งเป็นผู้กำหนดมาตรฐานดังกล่าว ซึ่งในปัจจุบันบริษัทผลิตรถยนต์ได้ตั้งมาตรฐานการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไว้ค่อนข้างสูง ทำให้ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ต้องมีการพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ทั้งในด้านบุคลากร คุณภาพสินค้า เทคโนโลยี และมาตรฐานการผลิต เพื่อยกระดับตัวเองให้เป็นที่ยอมรับจากบริษัทผู้ผลิตรถยนต์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนั้นการพัฒนาของผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์จึง

จำเป็นต้องสร้างมาตรฐานทางการผลิตให้มีผลผลิตที่มีคุณภาพมากขึ้น รวมถึงการลดต้นทุนให้ต่ำลง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการวิจัยและพัฒนา ซึ่งจะทำให้ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์สามารถแข่งขันในตลาดโลกได้ทัดเทียมกับคู่แข่งชาติอื่นๆ ได้ในอนาคต จากสถานะเศรษฐกิจโลกปัจจุบันที่มีการผันผวนทำให้อุตสาหกรรมต่างๆ รวมถึงอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ที่เกี่ยวข้องกับการส่งออกทั้งภายในและภายนอกประเทศได้รับผลกระทบ ต้องเร่งปรับปรุงพัฒนาและหาทางป้องกันให้ มีการบริหารจัดการองค์การเพื่อรองรับการแข่งขันทั้งภายในและภายนอกประเทศ การที่อุตสาหกรรมจะสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้อุตสาหกรรมนั้นๆ จะต้องมีความพร้อมทั้งประสิทธิภาพและการบริหารจัดการต้นทุนอันเป็นที่มาของความสามารถในการแข่งขัน ดังนั้น ปัจจัยทางด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในระดับต้นๆ ที่เป็นตัวชี้วัดและส่งเสริมต่อประสิทธิภาพของอุตสาหกรรมในภาวะการแข่งขัน สิ่งต่างๆ เหล่านี้ทำให้ผู้ใช้แรงงานตลอดจนผู้ประกอบการต้องมีการปรับตัวในสถานะเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันที่รุนแรงในปัจจุบัน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและการดำเนินชีวิตภายใต้แรงกดดันอันเนื่องมาจากสถานะเศรษฐกิจ ซึ่งกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ หนึ่งในปัญหาเหล่านั้นคือการปรับตัวในการทำงานที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพทางสังคม การเปลี่ยนขององค์กรตลอดจนการเปลี่ยนระบบการบริหารขององค์กรนั้นๆ

การปรับตัวในการทำงานนั้นนับได้ว่าเป็นความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตของบุคคลโดยทั่วไป เนื่องจากการทำงานเป็นกิจกรรมหลักที่ทุกคนต้องปฏิบัติ เพื่อให้บุคคลแต่ละคนดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคม ปัจจุบันร้อยละ 80 ของการดำรงชีวิตในแต่ละวันส่วนใหญ่จะถูกใช้ไปกับการทำงาน ดังนั้นการปรับตัวในการทำงานของบุคคลจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และหากยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ บุคคลนั้นจะต้องลาออกจากงานในที่สุด(พินดา สุจริตกุลธร. 2538) รวมทั้งยังมีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์กร ดังเช่น Steers and Porter (1983) กล่าวว่า ผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรกับการลาออกของพนักงานภายในกรอบของทฤษฎี แนวความคิดของความผูกพันต่อองค์กรแนะนำว่า ความผูกพันจะนำมาซึ่งพฤติกรรมที่หลากหลายสามารถคาดได้ว่าพนักงานที่มีความผูกพันระดับสูงมักจะใช้ความพยายามในการทำงานในระดับสูงกว่า และ เป็นไปได้ที่จะมีระดับผลการปฏิบัติงานดีกว่า มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ยาวนานกว่า และ มีการบันทึกการให้ความร่วมมือที่มากกว่า อย่างไรก็ตามจากทฤษฎีพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายได้ดีที่สุดคือ การลาออก พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะต้องการคงอยู่กับองค์กร และทำงานมุ่งไปยังเป้าหมายขององค์กร เพราะว่าฉะนั้นจะละทิ้งองค์กรน้อยกว่า ความสำคัญของ ความผูกพันต่อองค์กรยังครอบคลุมต่อการลาออกของพนักงาน แต่ละองค์กรไม่ต้องการให้เกิดสภาพเช่นนี้เกิดขึ้นอย่างแน่นอน เพราะว่าบุคลากรในองค์กรกว่าจะมีความรู้ ความชำนาญในลักษณะงานของแต่ละคนนั้น องค์กรต้องเสียเวลาในการพัฒนาเป็นเวลานาน โดยเฉพาะอุตสาหกรรมที่มีเทคโนโลยีสูง และ มี

การพัฒนาเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง บุคลากรในองค์กรจะต้องมีความรู้ ความชำนาญในด้านเทคโนโลยี ต้องพร้อมที่จะเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ จากลักษณะองค์กรที่อยู่ในอุตสาหกรรมเช่นนี้ บุคลากรในองค์กรต้องมีความสามารถในการปรับตัวเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังเช่น ซอธคคา โรจน์ดำรงฤทธิ์ (2533) ศึกษาพบว่าหากลูกจ้างไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ได้ก็มักจะมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพจิต เนื่องจากความเครียดทางจิตใจ นอกจากนี้ยังมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน กล่าวคือ ผู้ที่ไม่สามารถปรับตัวได้ก็ไม่สามารถจะทำงานได้ ต้องเปลี่ยนงาน ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวข้องกับแรงงานขึ้น เกิดความเสียหายต่อองค์กร เนื่องจากต้องสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการฝึกบุคลากรขึ้นมาใหม่

ดังนั้นบุคคลที่สามารถปรับตัวในการทำงานได้ดีจะเป็นบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานได้สัมฤทธิ์ผล มีความสัมพันธ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นที่ยอมรับในองค์กร เกิดความพอใจในการทำงานด้วย พร้อมทั้งเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้วย ซึ่งในทางกลับกัน บุคคลที่ปรับตัวในการทำงานได้ไม่ดีย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ทำงานได้ไม่สำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของบุคคลด้วย อาจทำให้เกิดความเครียด วิตกกังวลในการทำงานได้ ดังเช่นที่ Beerhr และ Newman (อ้างถึงใน ชนิษฐา ปรชญนันท์. 2538) กล่าวว่า ในสภาพการทำงานที่ส่งผลให้ผู้ทำงานเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางร่างกายและจิตใจ เกิดความสูญเสียความสมดุลของร่างกาย มีทั้งในแง่บวกและแง่ลบ ในแง่บวกทำให้เกิดผลผลิตประสิทธิผลขององค์กร ในแง่ลบส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ดังนั้นองค์กรควรจะให้ความสำคัญต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานขององค์กร เพื่อคงความมั่นคงและความสำเร็จขององค์กร

จากความสำคัญของการปรับตัวที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงการปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยจะทำการศึกษากับพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของบริษัทต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาถึงระดับการปรับตัวในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

1.2.3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานที่ 2.4 : พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 : พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีรายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.6 : พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.7 : พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 : การปรับตัวในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

1.4 ทฤษฎีและกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ความสามารถในการปรับตัวในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ยึดแนวความคิดเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานของ Kevin (2000: 612-624) ใน Journal of Applied Psychology โดยแบ่งออก เป็น 8 ประการ คือ

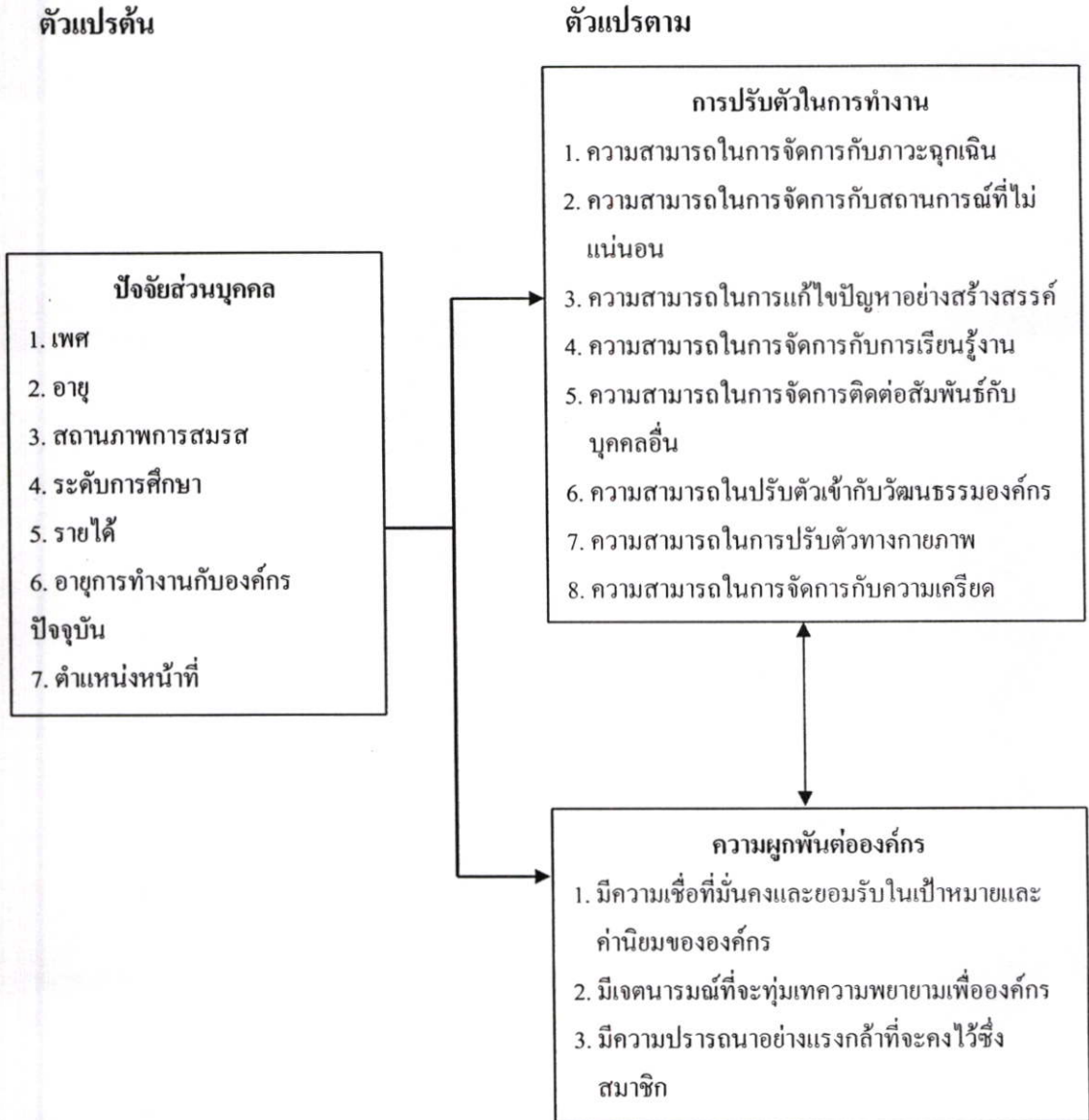
1. ความสามารถในการจัดการกับภาวะฉุกเฉิน
2. ความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน
3. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์
4. ความสามารถในการจัดการกับการเรียนรู้งาน
5. ความสามารถในการจัดการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
6. ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร
7. ความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพ
8. ความสามารถในการจัดการกับความเครียด

ซึ่งผู้วิจัยเลือกตัวชี้วัดด้านการปรับตัวในการทำงานดังนี้ เนื่องจากเห็นว่าเป็นนิยามที่มีเนื้อหาครอบคลุมการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน อีกทั้งยังมีความชัดเจน และใช้นิยามของ วิจอร์ย์ สิมะโชคดี (2538: 17) เป็นแนวทางในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งกล่าวว่า ความผูกพันกับองค์กรในที่นี้ คือ ความผูกพันทางทัศนคติ หรือการที่คน ๆ หนึ่งจะแสดงตนและมีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรใด ๆ ซึ่งมี 3 ลักษณะ คือ

1. มีความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. มีเจตนาที่ทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร

3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กรนั้น

ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 82 บริษัท จำนวน 14,092 คน ข้อมูลจากกรมโรงงานอุตสาหกรรม. 2551(เอกสารแนบ ก)

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความคิด ความหมาย ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงได้กำหนดตัวแปรต้น (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มตัวแปร ดังนี้

1.5.2.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย 6 ปัจจัย คือ

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพการสมรส
4. ระดับการศึกษา
5. รายได้
6. อายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบัน
7. ตำแหน่งหน้าที่

1.5.2.2 ตัวแปรตาม แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

การปรับตัวในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้านคือ

1. ความสามารถในการจัดการกับภาวะฉุกเฉิน
2. ความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน
3. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์
4. ความสามารถในการจัดการกับการเรียนรู้งาน
5. ความสามารถในการจัดการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
6. ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร
7. ความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพ
8. ความสามารถในการจัดการกับความเครียด

ความผูกพันต่อองค์กร

1. มีความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. มีเจตนาที่ทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กรนั้น

1.5.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย ระยะเวลาการเก็บข้อมูลอยู่ระหว่างเดือนธันวาคม 2551 ถึง เดือนมกราคม 2552

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1.6.1 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรและส่งเสริมให้พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีการปรับตัวในการทำงานรวมถึงความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และการหาแนวทางในการปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาพนักงานขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อดึงดูดและรักษาพนักงานที่ดีไว้กับองค์กร และจะส่งผลถึงประสิทธิภาพขององค์กรให้ดียิ่งขึ้นด้วย

1.6.2 สามารถกระตุ้นให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น นำข้อมูลไปพัฒนา และหาวิธีที่เหมาะสม เพื่อปรับปรุง เสริมสร้างให้พนักงาน มีความมุ่งมั่น เต็มใจทำงานให้ องค์กรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และพัฒนาศักยภาพให้พนักงานเป็นคนที่มีความมีประสิทธิภาพที่ดีของ องค์กรต่อไป

1.6.3 เพื่อเป็นแนวทางและข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าและวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อความเข้าใจอันถูกต้องตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ให้นิยาม คำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยดังต่อไปนี้

1.7.1 พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคม อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกันตามแต่ลักษณะ งานของตน

1.7.2 อุตสาหกรรมยานยนต์ หมายความว่ารวมถึง อุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ และ รถจักรยานยนต์ ตลอดจนอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนเพื่อใช้ในการผลิตรถยนต์ และ รถจักรยานยนต์

1.7.3 โรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ หมายความว่า โรงงานผู้ผลิตชิ้นส่วนยาน ยนต์ เช่น สปริงชด, ก้านโคลง, แหนบ, ลินไอดีและลีนไอดีของเครื่องยนต์การเกษตร, ท่อร่วมไอ เสี่ย, งานห้ามล้อ, ล้อเพลาช้าง เป็นต้น

1.7.4 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายความว่า ข้อมูลเฉพาะของบุคคล

1.7.4.1 เพศ หมายความว่า เพศของพนักงานแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

1.7.4.2 อายุ หมายถึง อายุปัจจุบันของพนักงานแสดงด้วยตัวเลขที่เป็นจำนวนเต็ม หน่วยเป็นปี แบ่งเป็น 3 ช่วงอายุ คือ

- 1) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี
- 2) มากกว่า 25- 35 ปี
- 3) มากกว่า 35 ปี

1.7.4.3 สถานภาพการสมรส หมายถึง สถานะเกี่ยวกับการสมรสของพนักงาน ได้แก่ โสด สมรส, หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่

1.7.4.4 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงาน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ

- 1) มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า
- 2) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบเท่า
- 3)ปริญญาตรี
- 4) สูงกว่าปริญญาตรี

1.7.4.5 รายได้ หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าทำงานล่วงเวลา และรายได้พิเศษอื่นๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในแต่ละเดือน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ

- 1) น้อยกว่า 10,000 บาท
- 2) 10,000 – 15,000 บาท
- 3) มากกว่า 15,000 – 20,000 บาท
- 4) มากกว่า 20,000 บาท

1.7.4.6 อายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบัน หมายถึง อายุการทำงานหรือระยะเวลาในการทำงานของพนักงานตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันจนถึงวันตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี พนักงานที่มีอายุงาน 2 -4 ปี และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 4 ปี

1.7.4.7 ตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

- 1) เจ้าหน้าที่ หรือพนักงานในสายการผลิต หมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบหน่วยงานของสายการผลิต ดังประกอบด้วย พนักงานรายวัน ช่างเทคนิค หัวหน้าแผนกผลิต หัวหน้าฝ่ายผู้จัดการฝ่ายผลิต เจ้าหน้าที่ควบคุมคุณภาพ ผู้จัดการฝ่ายควบคุมคุณภาพ เป็นต้น
- 2) เจ้าหน้าที่สำนักงาน หมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบหน่วยงานสนับสนุนการผลิตของโรงงาน ดังประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชี เจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดซื้อ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ตลอดจนถึง

หัวหน้าส่วนของฝ่ายต่าง ๆ เช่น ผู้จัดการฝ่ายบัญชี ผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อ และ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล เป็นต้น

1.7.5 การปรับตัวในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถปรับกายและใจในการทำงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อช่วยส่งเสริมให้การทำงานนั้นประสบความสำเร็จพร้อมมีความพอใจในงานที่ตนทำอยู่ ซึ่งแบ่งการวัดออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1.7.5.1 ความสามารถในการจัดการกับภาวะฉุกเฉิน หมายถึง การเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นหรือการแก้ไขสถานการณ์ ปัญหาต่าง ๆ อันเนื่องมาจากการทำงาน ให้งานประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายของงาน

1.7.5.2 ความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน หมายถึง การจัดการกับเหตุการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ ที่มีโอกาสเกิดขึ้นกับการปฏิบัติงาน และมีความสามารถในการดำเนินการ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติ ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายของงาน

1.7.5.3 ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การจัดการหรือการแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัตินั้น ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายของงานและตามกำหนดเวลา

1.7.5.4 ความสามารถในการเรียนรู้งาน หมายถึง การศึกษาวิธีการทำงาน การปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ ใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้งานนั้น ๆ บรรลุเป้าหมาย

1.7.5.5 ความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทั้งในด้านส่วนตัวและการทำงาน รวมถึงสามารถทำงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

1.7.5.6 ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติในการยอมรับกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆของหน่วยงาน และสามารถที่จะปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับต่างๆ ได้

1.7.5.7 ความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพ หมายถึง การทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ อากาศถ่ายเท โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จเมื่อได้รับมอบหมายงานให้

1.7.5.8 ความสามารถในการจัดการกับความเครียด หมายถึง การจัดการพฤติกรรมตอบสนองที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เมื่อมีความวิตกกังวล มีความคับข้องใจ โกรธ ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้

1.7.6 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการทำงานและสถานที่ทำงาน ในเชิงบวกโดยการแสดงออกทางพฤติกรรมเป็นความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน และสถานที่ทำงาน ยอมรับเป้าหมายของหน่วยงาน และตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ

บทที่ 2

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษามนพื้นฐานของแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีสาระสำคัญดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของการปรับตัว

2.1.2 ทฤษฎีการปรับตัว

2.1.3 ทฤษฎีการปรับตัวของรอย

2.1.4 ปัจจัยในการปรับตัว

2.1.5 สาเหตุของการปรับตัว

2.1.6 ลักษณะของการปรับตัว

2.1.7 ปัญหาของการปรับตัว

2.1.8 ผลของการปรับตัว

2.1.9 ประโยชน์ของการปรับตัว

2.1.10 การปรับตัวในการทำงานในแต่ละด้าน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

2.2.2 ทฤษฎีของความผูกพันต่อองค์กร

2.2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.2.4 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

2.2.5 กระบวนการของความผูกพัน

2.2.6 ผลของความผูกพันต่อองค์กร

2.2.7 แนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร

2.3 ประวัตินิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี และสมาคมผู้ผลิตชิ้นส่วนยาน

ยนต์ไทย

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของการปรับตัว

นักวิชาการได้ศึกษา และอธิบายถึงเรื่องการปรับตัวไว้มากพอสมควรในที่นี้ขอยกมาเพียงบางส่วน ดังนี้

Lazarus (1969 : 18) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการปรับตัวว่า มีจุดเริ่มต้นมาจากการปรับตัวชีววิทยา เรียกว่า Adaptation ซึ่งเป็นความคิดพื้นฐานทางทฤษฎีวิวัฒนาการของ คาร์วิน ที่เชื่อว่าเผ่าพันธุ์ที่แข็งแรงเท่านั้น จะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งต่างๆ และสามารถดำรงเผ่าพันธุ์อยู่ได้นักจิตวิทยาได้ยืมความคิดนี้มาใช้แล้วใช้คำว่า Adjustment และ Adaptation พร้อมทั้งให้ความหมายใหม่ว่า เป็นความพยายามของแต่ละคนในการดำเนินชีวิตหรืออยู่รอดในสภาพแวดล้อมทางสังคมและสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และความจำเป็นที่ต้องมีการศึกษาเรื่องการปรับตัวนั้น ก็เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม อันเป็นผลมาจากการปรับตัวที่ไม่ดีพฤติกรรมที่เป็นปัญหานั้นเอง

เกษม เฉลิมชนะเลิศ โสภค (2543 : 14) กล่าวไว้ว่า การปรับตัว หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่พยายามหาทางออกให้ตนเอง เมื่อบุคคลต้องประสบกับปัญหาหรืออุปสรรคขัดขวาง โดยมีพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการต่อตนเองอย่างสมดุลและรวมถึงการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น ครอบครัว สังคม เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมและสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสมและมีความสุข

สุรพล อินทุราม (2543 : 10) ได้ให้ความหมายว่า ความสามารถของบุคคลที่จะดำเนินชีวิตให้เข้ากับสภาพแวดล้อม สถานการณ์ใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นสภาพที่ขัดขวางหรือต่อต้าน หรือส่งเสริมต่อพฤติกรรมของบุคคล ทั้งเป็นความสามารถที่จะจัดการความคับข้องใจ หรือความขัดแย้งในใจ หรือความวิตกกังวล สามารถประพฤติตนได้ตามแนวทางในสังคม สามารถสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้อย่างดี และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยการปรับตัวนั้นจะเกิดจากแรงผลักดันภายใน คือ แรงกระตุ้นหรือแรงขับที่เกิดจากสภาพสรีระร่างกายและประสบการณ์จากสังคมที่ผ่านมาทางการเรียนรู้กับแรงผลักดันภายนอก ซึ่งได้แก่ สิ่งแวดล้อม และสังคมที่เป็นอยู่ในขณะนั้น

เต็มศักดิ์ ทวณิช (2546: 293) ได้ให้ความหมายว่า ความพยายามของบุคคลในการที่จะหาวิถีลดสภาวะความตึงเครียดทางอารมณ์ที่เกิดจากความไม่สมปรารถนาในสิ่งที่ตนหรือสังคมคาดหวังรวมไปถึงการปรับตัวพฤติกรรมต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เผชิญอยู่ ความพยายามดังกล่าวมีจุดประสงค์เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

ลักขณา สรวิวัฒน์ (2544: 105) ได้ให้ความหมายว่า การที่บุคคลสามารถสร้างหรือขัดเกลาพฤติกรรมให้เข้ากับแบบแผนของสังคม หรือสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงให้สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการทำให้มีชีวิตอยู่อย่างปกติสุขทั้งกายและใจ ไม่เกิดผลเสียทั้งต่อตนเอง และผู้อื่น

สุชา จันทรเฒ (2527 : 151) กล่าวไว้ว่า การปรับตัว หมายถึง การระบวนการที่บุคคลได้แสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายต่างๆ ในสิ่งแวดล้อมของเขา มนุษย์ทุกคนต้องมีการปรับตัว トラบเท่าที่เขายังดำรงชีวิตอยู่ ต้องแก้ปัญหาเพื่อความสำเร็จในการทำงาน เพื่อทำมาหาเลี้ยงชีพ เพื่อตอบสนองความต้องการทั้งทางกาย ทางจิตใจ และทางสังคม

จากความหมายของการปรับตัวตามที่ได้กล่าวมา อาจสรุปได้ว่า การที่บุคคลสามารถปรับกายและใจในการทำงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อช่วยส่งเสริมให้การทำงานนั้นประสบผลสำเร็จพร้อมมีความพอใจในงานที่ตนทำอยู่

2.1.2 ทฤษฎีการปรับตัว

มุกดา สุขสมาน (2525: 172-179) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ ของฟรอยด์ (Sigmund Freud) ซึ่งให้เป็นรากฐานในการอธิบายพฤติกรรมของมนุษย์ว่าพฤติกรรมจะเกิดขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมาย โดยมีต้นกำเนิดมาจากแรงผลักดันจากจิตใต้สำนึก ซึ่งนำไปสู่การเข้าใจกระบวนการเกิดปัญหาทางจิตใจ โครงสร้างของจิตใจแบ่งออกเป็น 3 ประการ คือ

อิด (Id) ส่วนของจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความต้องการตามธรรมชาติ หรือเป็นสัญชาตญาณ (Instinct) เช่น ความหิว ความกระหาย ความโกรธ ความต้องการทางเพศ เป็นส่วนที่มีมาแต่กำเนิด ทั้งนี้เพื่อการอยู่รอดของคนและการสืบพันธุ์

อีโก้ (Ego) คือ ส่วนของจิตใจ ที่มีหน้าที่ในการปรับตัว และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ปรับตนกับสภาพแวดล้อมด้วยเหตุผล และอยู่ในสภาพความเป็นจริง อีโก้จะทำงานโดยใช้กลไกทางจิตใจ

ซูเปอร์อีโก้ (Super ego) คือ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม ค่านิยม ทศนคติ รวมถึงข้อห้ามในพฤติกรรมซึ่งสังคมไม่ยอมรับ ซูเปอร์อีโก้ เกิดจากการเรียนรู้ จากการอบรมสั่งสอน และการเรียนแบบบิดา มารดา คุณธรรมหรือการเรียนรู้จกัรบผิดชอบชั่วดี ที่จะมาควบคุมพฤติกรรมจะค่อย ๆ ซึมซาบเข้าไปในจิตใจผู้นั้น ทีละเล็กทีละน้อยโดยอัตโนมัติ รวมทั้งการเรียนรู้จากโรงเรียน และประสบการณ์ทางสังคม

Havighurst (1953 : 94) ได้พิจารณาการปรับตัวในแง่ของการเรียนรู้งานตามขั้นพัฒนาของชีวิต โดยเน้นการที่จะปรับตัวได้อย่างมีความสุขนั้นไม่ว่าจะอยู่ในวัยใดบุคคลจะต้องเรียนรู้งานตามขั้นพัฒนาของชีวิต หมายถึง งานที่ทุกคนจะต้องเรียนรู้ควบคู่ไปกับขั้นพัฒนาการของชีวิตมีลักษณะเฉพาะในแต่ละวัย ความสำเร็จในการพัฒนาการดังกล่าวจะทำให้บุคคลเป็นสุขนำไปสู่ความสำเร็จในงานพัฒนาการขั้นต่อไป และในทางตรงกันข้ามบุคคลที่ประสบความล้มเหลวในงานนี้ไม่ว่าในระยะใดจะไม่มีความสุข สังคมจะไม่ยอมรับ และจะมีพัฒนาการในงานขั้นต่อ ๆ ไปด้วยความยากลำบาก ดังนั้นบุคคลที่มีการปรับตัว จึงหมายถึง บุคคลที่สามารถเรียนรู้งานตามขั้น

พัฒนาการของชีวิตให้ผ่านพ้นไปด้วยดี งานพัฒนาตามขั้นที่จำเป็นสำหรับวัยรุ่นและวัยผู้ใหญ่ประกอบด้วย

1. สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเหมาะสมกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน ทั้งที่เป็นเพศเดียวกันและต่างเพศ
2. สามารถปรับตัวได้เหมาะสมกับบทบาททางเพศของตน
3. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพัฒนาการทางร่างกายของตน สามารถปรับตัวให้เข้ากับ
ความเปลี่ยนแปลง
4. สามารถควบคุมอารมณ์ของตนได้ เป็นตัวของตัวเองไม่ต้องพึ่งพาอารมณ์จากผู้อื่น เช่น
ผู้ใหญ่
5. มั่นใจในเรื่องเศรษฐกิจการเงิน สามารถรับผิดชอบในการใช้จ่ายเงินได้
6. การเลือกและการเตรียมตัวเพื่ออาชีพ
7. เตรียมตัวในเรื่องคู่ครองและชีวิตคู่ครอง

ส่วน นิภา นิชยาชน (2520 : 13) กล่าวว่า iva มนุษย์เกิดมาพร้อมด้วยแรงผลักดันบางอย่างในตัวเอง ที่ก่อให้เกิดความต้องการจำเป็น ทุกคนมีอาจตอบสนองความต้องการทุกอย่างได้ตั้งใจปรารถนา ความรู้สึกขัดแย้ง ความผิดหวัง ความรู้สึกสับสน ความว้าวุ่นใจ ความแค้นเคียดอันเกิดจากปัญหาและอุปสรรคย่อมเป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่พ้น จะมากหรือน้อยต่างกันไปในแต่ละชีวิตเท่านั้นเอง ความแค้นเคียดกดดันภายในจิตใจ หรือที่เรียกว่าความข้องคับใจ ย่อมเป็นอุปสรรคขัดขวางการดำเนินชีวิตเป็นสุข ดังนั้นคนเราจึงจำเป็นต้องรู้จักปรับตัวเพื่อบรรเทาความรู้สึกข้องคับใจให้เบาบางลง เพื่อที่จะช่วยรักษาคุณภาพแห่งชีวิตไว้ให้ได้ ทั้งนี้จึงกล่าวได้ว่า ความสามารถในการปรับตัวมีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทุกคน

2.1.3 ทฤษฎีการปรับตัวของรอย

Roy ได้ให้ความหมายของมนุษย์ว่า เป็นบุคคลเดี่ยว ครอบครัวย กลุ่ม องค์กร และชุมชน เป็นระบบการปรับตัวแบบองค์รวม (Holistic adaptation system) ระบบของมนุษย์เป็นทั้งหมดในหนึ่งเดียวแสดงถึงพฤติกรรมที่มีความหมายของมนุษย์ มีความสามารถในการคิด มีสติ และมีความหมายซึ่งจะมีการพิจารณาอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อที่จะทำการเปลี่ยนแปลงคนและสิ่งแวดล้อมจะมีรูปแบบและมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก

ระบบการปรับตัวของบุคคลเป็นระบบเปิด ภายในมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดนิ่งมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกตลอดเวลา Roy มองว่า บุคคลประกอบด้วยกาย จิต และสังคม (Biopsychosocial being) มีความเป็นองค์รวม ไม่สามารถแยกจากกันได้เพื่อความปกติสุข หรือภาวะสุขภาพที่ดี นอกจากนี้ ยังขึ้นอยู่กับระดับ การปรับตัว (Adaptation level) ซึ่งเป็นปัจจัยนำเข้าสู่ระบบการปรับตัวของบุคคลอีกตัวหนึ่ง ระดับการปรับตัว ก็คือระดับหรือขอบเขตที่

แสดงถึงความสามารถของบุคคลในการตอบสนองทางบวกต่อสถานการณ์หนึ่ง หรือเป็นผลจากการที่บุคคลตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้นเอง ทั้งนี้ Roy ได้แบ่งระดับการปรับตัวออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1. ระดับการปรับตัวที่มีการผสมผสานกันได้ดี (Integrated level of adaptation)

หมายถึง ระดับของการปรับตัวที่โครงสร้างและหน้าที่ของร่างกายสามารถทำงานประสานกันได้อย่างเหมาะสม ตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ เช่น สามารถทำกิจกรรมต่างๆ ได้ตามปกติ สามารถตอบสนองความต้องการของร่างกายได้ เมื่อมีเหตุการณ์ใด เข้ามาสามารถยอมรับได้ บุคคลมีความมั่นคงในด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม สามารถแสดงบทบาทของตนเองได้อย่างเหมาะสม มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างเหมาะสมและขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นตามความเหมาะสมเช่นกัน

2. ระดับการปรับตัวที่อยู่ในระยะของการชดเชย (Compensatory level of adaptation)

หมายถึง ระดับที่กลไกการควบคุมและกลไกการรับรู้ถูกกระตุ้นการทำงานเพื่อ ที่จะให้เกิดกระบวนการปรับตัวอย่างผสมผสาน(Integrated)

3. ระดับการปรับตัวที่อยู่ภาวะอันตราย/ไม่ดี (Compromised level of adaptation)

หมายถึง ระดับการปรับตัวที่ยังไม่เพียงพอที่จะไปถึงระดับของการปรับตัวที่ผสมผสานกันได้ดีและระดับการปรับตัวในระยะของการชดเชยทำให้เกิดปัญหาการปรับตัวในระยะการปรับตัวที่ไม่ดีนี้ เมื่อสิ่งเร้าที่มากระทบนั้นอยู่ในขอบเขตความสามารถในการปรับตัวของบุคคล บุคคลจะสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าสิ่งเร้านั้นอยู่นอกความสามารถของบุคคล จะเกิดการปรับตัวที่ไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งระดับความสามารถในการปรับตัวของแต่ละบุคคล จะมีลักษณะเฉพาะตัว และมีขอบเขตจำกัด แต่ถ้าหากบุคคลเคยประสบความสำเร็จในสถานการณ์เช่นนี้ มาก่อนแล้ว ขอบเขตระดับความสามารถในการปรับตัวจะกว้างขึ้นในสถานการณ์ใหม่ที่เกิดขึ้น คล้ายกันหากระดับการปรับตัวไม่มีประสิทธิภาพจะส่งผลสะท้อนกลับสู่ระดับการปรับตัวใหม่ เพื่อให้บุคคลนั้นอยู่ในสมดุลได้ต่อไปเมื่อสิ่งเร้าเข้ามากระทบทำให้ระบบเกิดการเปลี่ยนแปลงการปรับตัวให้เข้าสู่สมดุลของระบบโดยใช้กลไกการเผชิญปัญหา (Coping mechanism) เป็นกระบวนการที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ โดยที่บุคคลไม่ต้องคิด การปรับตัวนั้นอาศัยกลไก ที่ทำงานประสานกัน 2 กลไก ได้แก่

1. กลไกการควบคุม (Regulator mechanism) รอยมองว่าเป็นกลไกการปรับตัวเพื่อตอบสนองโดยอัตโนมัติเพื่อรักษาสสมดุลการทำงานของร่างกายในระบบต่างๆ โดยอาศัยระบบประสาทของร่างกาย (Neural) สารเคมี (Chemical) และระบบต่อมไร้ท่อ (Endocrine) กระบวนการเผชิญปัญหาทำงาน จากการที่สิ่งเร้าทั้งจากภายนอกและภายใน ผ่านการรับรู้ความรู้สึก (Sense) เข้าสู่ระบบประสาท ระบบไหลเวียน และระบบต่อมไร้ท่อผ่านวิถีประสาท(Channel)โดยอัตโนมัติ ส่งผล

ให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนองโดยอัตโนมัติ (Automatic and unconscious responses) (Roy, 1984) และจะมีผลต่อกลไกการคิดด้วย

2. กลไกการคิด (Cognator mechanism) รอยมองว่าเป็นกลไกการปรับตัวที่ทำงานผ่านทางกระบวนการการคิดและอารมณ์ (Cognitive-emotive) มี 4 วิธีทาง ได้แก่ กระบวนการรับรู้หรือรับข้อมูล (perceptual and information processing) คือ กิจกรรมการเลือกรับข้อมูล เก็บรหัส (Coding) และจดจำข้อมูล (Memory) นั่นเอง ผ่านกระบวนการการเรียนรู้ (Learning) จะเกี่ยวข้องกับการเลียนแบบ การได้รับรางวัลผ่านกระบวนการตัดสินใจ (Judgement) และการแสดงอารมณ์ (Emotion) ตลอดจนกลไกการป้องกันทางจิต (Defense mechanism) แล้วเกิดเป็นพฤติกรรมตอบสนองออกมาการทำงานของกลไกการควบคุมและกลไกการคิดมีการทำงานร่วมกันอย่างแยกจากกันไม่ได้ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ (Outcome) ซึ่งตอบสนองออกมาเป็นพฤติกรรมปรับตัว 4 ด้าน ได้แก่

1. การปรับตัวด้านร่างกาย (Physiological mode)

ซึ่ง Roy (Roy, 1999) กล่าวว่า เป็นความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการทางด้านร่างกายและสารเคมีที่เกี่ยวข้องกันในเรื่องการทำหน้าที่และกิจกรรมของระบบอวัยวะ โดยจะเป็นการทำงานของเซลล์ เนื้อเยื่ออวัยวะและระบบต่าง ๆ ในร่างกายของบุคคลเป็นการปรับตัวเพื่อดำรงไว้ซึ่งความมั่นคงด้านร่างกาย (Physiologic integrity) ได้แก่ อากาศ น้ำ อาหาร การออกกำลังกาย และการพักผ่อน การขับถ่าย การควบคุมภาวะสมดุลของร่างกาย ยังรวมถึงการทำหน้าที่ของกลไกการควบคุม คือ การรับรู้ความรู้สึก สารน้ำ และอิเล็กโทรไลต์ การทำหน้าที่ของระบบประสาทและการทำหน้าที่ของระบบต่อมไร้ท่อ เป้าหมายสูงสุดเป็นการปรับตัวเพื่อเข้าสู่สมดุลของร่างกาย การประเมินพฤติกรรมปรับตัวด้านร่างกายเป็นการประเมินพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐานด้านร่างกายสามารถประเมินได้จากการสังเกต การวัด การตรวจร่างกาย การตรวจพิเศษ การสัมภาษณ์และการรายงานด้วยตนเอง

2. การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ (Self-concept mode)

ประกอบขึ้นจากความเชื่อ และความรู้สึกเกี่ยวกับตัวเองในช่วงเวลาหนึ่ง เกิดขึ้นจากการรับรู้ในตนเองและจากปฏิกิริยาของบุคคลรอบข้าง ซึ่งรอยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนใหญ่ๆ คือ

2.1 อัตมโนทัศน์ด้านร่างกาย (Physical self)

Roy อธิบายว่า เป็นการประเมินตนเองด้านร่างกายของบุคคลอันประกอบด้วยคุณลักษณะทางด้านร่างกาย การมีเพศสัมพันธ์ ภาวะสุขภาพและการเจ็บป่วย และลักษณะที่ปรากฏ Roy แบ่งเป็นด้านการรับรู้ความรู้สึกของร่างกาย (Body sensation) และด้านภาพลักษณ์ (Body image)

2.2 อัครมโนทัศน์ส่วนบุคคล (Personal self)

Roy กล่าวว่า เป็นการประเมินของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับลักษณะนิสัย ความคาดหวัง ความรู้สึกมีค่า การให้คุณค่า อัครมโนทัศน์ส่วนบุคคลนี้ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงในตนเอง (Self consistency) ด้านอุดมคติของตนเอง (Self ideal) ด้านศีลธรรมจรรยาและจิตวิญญาณแห่งตน (Moral ethical spiritual self)

3. การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ (Role function mode)

เป็นการปรับตัวเพื่อตอบสนองทางด้านความมั่นคงหรือได้รับการยอมรับในสังคม (Social integrity) เป็นการกระทำหน้าที่ตามความคาดหวังของสังคม เน้นบทบาทตำแหน่งหน้าที่ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น เป็นสิ่งกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์หนึ่ง ๆ โดยบุคคลจะต้องปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ตามที่สังคมคาดหวังไว้อย่างเหมาะสม หากไม่สามารถปรับตัวในด้านบทบาทหน้าที่ได้จะเกิดปัญหาคือการไม่สามารถแสดงบทบาทใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Ineffective role transition) การแสดงบทบาทไม่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริง (Role distance) ความขัดแย้งในบทบาท (Role conflict) และความล้มเหลวในบทบาท (Role failure) การแสดงบทบาทนี้จะสัมพันธ์กับความรู้สึกต่อบทบาทตามที่รอยได้แบ่งบทบาทของบุคคล ออกเป็น 3 ประเภท คือ

3.1 บทบาทปฐมภูมิ (Primary role)

บทบาทนี้เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น บทบาทนี้เป็นไปตามการเจริญเติบโตของบุคคลหรือขั้นพัฒนาการแต่ละวัย เช่น บทบาทการเป็นเด็กวัยเรียน บทบาทในการเป็นผู้สูงอายุ

3.2 บทบาททุติยภูมิ (Secondary role)

เป็นบทบาทที่สัมพันธ์กับบทบาทปฐมภูมิ บุคคลหนึ่งอาจมีบทบาททุติยภูมิได้หลายบทบาท ทั้งบทบาทในครอบครัว เช่น บทบาท การเป็นบุตรของบิดามารดา บทบาทการเป็นพี่หรือเป็นน้อง และบทบาทตามอาชีพ เช่น บทบาทการเป็นพยาบาล บทบาทการเป็นครู บทบาทการเป็นนักศึกษาพยาบาล

3.3 บทบาทตติยภูมิ (Tertiary role)

เป็นบทบาทชั่วคราวที่บุคคลนั้นได้รับบทบาทนี้มีส่วนเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและระยะพัฒนาการของบุคคล เช่น บทบาทการเป็นผู้ป่วย บทบาทการเป็นประธานการประชุม เป็นต้น ทั้งนี้ บทบาทจะประกอบไปด้วยพฤติกรรมของบุคคล 2 พฤติกรรม ได้แก่ พฤติกรรมกระทำ (Instrumental behavior) และพฤติกรรมความรู้สึก (Expressive behavior)

4. การปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกัน (Interdependence mode)

เป็นการปรับตัวเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางสังคมเช่นกันเป็นการตอบสนองต่อความต้องการที่จะมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกรให้ได้รับความรัก ความห่วงใย ก่อให้เกิด

ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย หากปฏิบัติตัวหรือปรับตัวไม่เหมาะสมจะเกิดการพึ่งพาผู้อื่นไม่เหมาะสม (Dysfunction dependence) และการพึ่งพาตนเองไม่เหมาะสม (Dysfunction independence) แต่โดยปกติแล้วบุคคลจะพยายามพึ่งพาตนเองและผู้อื่นภายในขอบเขตที่เหมาะสมและสังคมยอมรับ มีการรับและให้ความเอาใจใส่ดูแล พึ่งพาอย่างสม่ำเสมอ มีปฏิสัมพันธ์และการอยู่คนเดียวอย่างเหมาะสม ซึ่งถือว่าการปรับตัวด้านนี้ที่มีความเหมาะสม ซึ่ง Roy แบ่งการประเมินออกได้ดังนี้

4.1 บุคคลสำคัญ (Significant other)

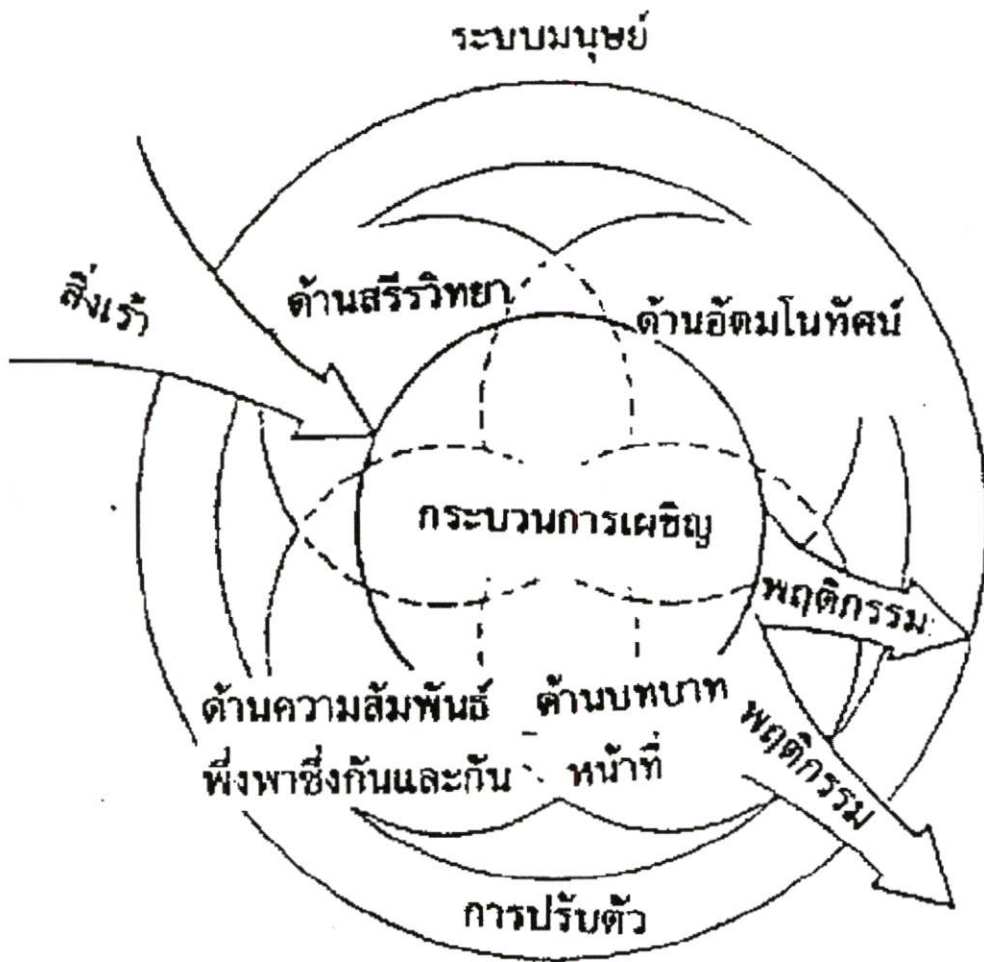
เป็นการประเมินความรู้สึก ความผูกพัน สัมพันธภาพ และการช่วยเหลือกันระหว่างผู้รับบริการกับบุคคลที่มีความหมายต่อชีวิต

4.2 ระบบสนับสนุน (Supporting system)

ประเมินความรู้สึก ความผูกพัน การช่วยเหลือระหว่างผู้รับบริการกับครอบครัว เครือญาติ เพื่อนร่วมงาน

Roy ให้คำจำกัดความของสิ่งแวดล้อม โดยยึดตามทฤษฎีของเฮลสัน ที่กล่าวว่า “การปรับตัวเป็นการทำงานของระดับการเปลี่ยนแปลงระดับและระบบการปรับตัวของมนุษย์” Roy มองว่า สิ่งแวดล้อม เป็นทุกสิ่งทุกอย่าง ทุกสภาพการณ์ ที่ล้อมรอบตัวบุคคลทั้งภายในและภายนอก บุคคล มีผลกระทบต่อพัฒนาการและพฤติกรรมของบุคคล สิ่งแวดล้อมถือเป็นปัจจัยนำเข้าเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมเกิดขึ้นจะกลายเป็นสิ่งเร้าที่มากกระตุ้นให้บุคคลเกิดการปรับตัว โดยจำแนกสิ่งเร้าออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สิ่งเร้าตรง (Focal stimuli) คือ สิ่งเร้าทั้งจากภายนอก และภายในที่บุคคลกำลังเผชิญอยู่ในขณะนั้นมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการปรับตัวมากที่สุดทำให้ต้องมีการตอบสนองต่อสิ่งเร้าเหล่านั้นเกิดขึ้น สิ่งเร้าเปรียบเสมือนตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม เช่น การเจ็บป่วยขณะนั้น
2. สิ่งเร้าร่วม (Contextual stimuli) คือ สิ่งเร้าอื่น ๆ ที่มีอยู่ในขณะนั้น นอกเหนือจากสิ่งเร้ามีผลมากระทบบุคคลเช่นกัน เป็นได้ทั้งในทางบวกและทางลบ ซึ่งถ้ามีผลในทางบวกจะช่วยลดอิทธิพลของสิ่งเร้าตรงหรือช่วยลดความรุนแรงได้แต่ถ้ามีผลในทางลบจะทำให้อิทธิพลของสิ่งเร้าตรงมีอิทธิพลมากยิ่งขึ้นจะทำให้บุคคลปรับได้ยากเพิ่มขึ้น โดยอาจจะมีผลเป็นตัวเสริมต่อสิ่งเร้าตรง สิ่งเร้าร่วมเหล่านี้ เช่น เพศ การศึกษา สัมพันธภาพ รายได้ของครอบครัว เป็นต้น
3. สิ่งเร้าแฝง (Residual stimuli) คือ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทั้งภายนอก และภายในระบบบุคคลเป็นลักษณะเฉพาะตัวของมนุษย์ หรืออาจเกิดจากประสบการณ์ในอดีต เช่น นิสัย ทักษะคติ ความเชื่อ ค่านิยม บุคลิกภาพ เป็นต้น



ภาพที่ 2.1 แสดงระบบการปรับตัวของบุคคล

ที่มา : Roy and Andrew (1999: 114)

2.1.4 ปัจจัยในการปรับตัว

ซูเกียรติ เต็งไครสรณ์ (2538 : 88) ได้กล่าวว่า บุคคลจะปรับตัวได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่อไปนี้

1. สามารถที่จะรับรู้ และเข้าใจถึงสถานการณ์ หรือปัญหาอย่างถูกต้องตามความเป็นจริง และแก้ไขได้ตรง
2. มีมนุษยสัมพันธ์ทำให้ได้รับความช่วยเหลือจากครอบครัวญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง และบุคคลในสังคม
3. ได้รับการเลี้ยงดูถูกต้องในวัยเด็ก มีความหนักแน่น อดทน กล้าเผชิญปัญหาต่าง ๆ
4. มีประสบการณ์ในการแก้สถานการณ์ รู้ว่าเมื่อไหร่จะต้องเผชิญหน้า หรือนิ่งเฉย

5. สถิติปัญหาเฉลี่ยรวมลาจะช่วยให้บุคคลปรับตัวได้ดีกว่า
6. ลักษณะของปัญหาที่ยุ่ยากซับซ้อนจะปรับตัวได้ยากกว่า
7. มีเวลาเพียงพอจะช่วยในการปรับตัวได้ง่ายขึ้น

นิภา นิธยาชน (2530 : 106 -115) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวของบุคคลไว้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวของบุคคลแบ่งออกได้ 3 ประการใหญ่ คือ

1. สภาพะพื้นฐานทางกาย ซึ่งหมายถึง โครงสร้างทางร่างกาย เช่น ลักษณะรูปร่าง โครงสร้างทางร่างกาย ก่อให้เกิดความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น การเรียนรู้ ความแข็งแรง ความคล่องแคล่ว

2. สภาพะแวดล้อม ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ด้านใหญ่ ๆ คือ

- ก. สภาพะแวดล้อมทางธรรมชาติ หรือทางกายภาพ

- ข. สภาพะแวดล้อมทางวัฒนธรรม ซึ่งหมายถึง กฎเกณฑ์ ระเบียบ และ สิ่งประดิษฐ์ที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างวิถีชีวิต

- ค. สภาพะแวดล้อมทางสังคม ซึ่งหมายถึง ลักษณะทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการอยู่ร่วมกันของบุคคลในทางสังคม

3. อิทธิพลของภาวะความเป็นคน (Self) ซึ่งหมายถึงความครอบคลุมถึงความสามารถ ลักษณะนิสัย ค่านิยมของบุคคล

สำหรับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพะพื้นฐานทางกายและสภาพะแวดล้อมนั้น พรณราย ทรัพย์ะประภา (2529 : 25) ได้กล่าวว่า ความแตกต่างจากสภาพะพื้นฐานทางกายที่ก่อให้เกิดความแตกต่างของบุคคลนั้น มีผลทำให้พฤติกรรมของแต่ละคนไม่เหมือนกันในเรื่องเดียวกัน ซึ่งได้แก่เรื่อง

1. ความถนัด (Aptitude) เช่น ความถนัดในเชิงกล
2. ความสนใจและแรงจูงใจ (Interests and Motivation)
3. อายุและเพศ (Age and Sex)
4. การศึกษา (Education)
5. ประสบการณ์ (Experience)

นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงสภาพะแวดล้อมทางธรรมชาติหรือทางกายภาพ โดยเฉพาะลักษณะทางกายภาพของการทำงานในภาคอุตสาหกรรมว่า นอกจากสภาพะแวดล้อมทางกายภาพที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของมนุษย์แล้ว ยังมีสภาพะของงานเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ซึ่งเรียกโดยรวมว่า ตัวแปรทางกายภาพและงาน (Physical and Job Variables) อันได้แก่

1. วิธีการทำงาน (Method of Work)
2. แบบ และสภาพะของเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน (Design and Condition of Work Equipment)

3. สถานที่ทำงานและการจัดสถานที่ (Work Space and Arrangement)

4. สภาพแวดล้อมทางกายภาพทั่วไป (Physical Environment) อันได้แก่ แสงสว่าง เสียง ฝุ่นละออง ฯลฯ

ส่วนในเรื่องของสภาวะทางสังคม พรรณราย ทรัพย์ะประกา (2529 : 26) ได้กล่าวถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้องทางด้านสังคมอุตสาหกรรมว่า ประกอบด้วย

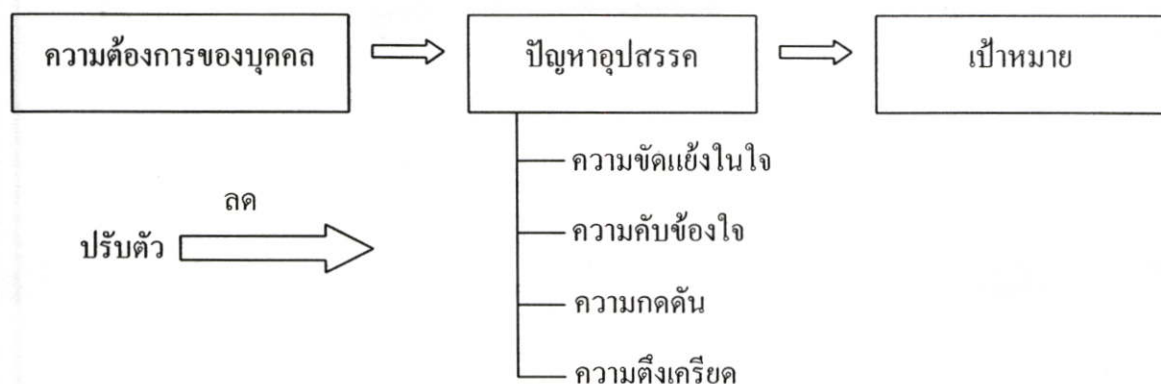
1. ลักษณะขององค์กร (Character of Organization)
2. การบังคับบัญชา (Type of Supervision)
3. ชนิดของเครื่องล่อใจ (Type of Incentives) เช่น ค่าจ้างสวัสดิการ หรือ โบนัสต่าง ๆ
4. สภาพแวดล้อมทางสังคมทั่วไป

2.1.5 สาเหตุของการปรับตัว

Heynes (อ้างถึงใน คัชณี จรัสโชติพินิจ. 2536 : 11) กล่าวไว้ว่า “กระบวนการปรับตัวเป็นผลที่เกิดขึ้นมาจากการมีความต้องการอันจำเป็น ความตึงเครียดหรือแรงขับที่ถูกเร่งเร้าจนกว่าความต้องการอันจำเป็นนั้นจะได้รับการตอบสนอง ความตึงเครียดลดลงหรือแรงขับนั้นเบาบางลงหรือสั่นลง” จากคำกล่าวนี้จะมองเห็นได้ว่า การปรับตัวต้องมีความเกี่ยวพันเป็นอย่างมากกับความต้องการอันจำเป็นหรืออีกนัยหนึ่ง ความต้องการอันจำเป็นนั้นเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์จะต้องมีการปรับตัว เพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการอันจำเป็นนั้น

เดมส์คีย์ คทวนิช (2546 : 293) กล่าวไว้ว่า สภาวะที่ก่อให้เกิดการปรับตัวมี 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรก เป็นการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม (Adaptation) ซึ่งการปรับตัวลักษณะเช่นนี้เป็นการปรับพฤติกรรมที่จะแสดงกับบุคคลและสถานการณ์ต่าง ๆ เหมาะสม

ลักษณะที่สอง การปรับตัวด้านจิตใจ (Adjustment) เกิดจากการที่บุคคลมีความต้องการใดขั้นแล้วมีอุปสรรคมาขัดขวางทำให้บุคคลนั้นไม่บรรลุเป้าหมายหรือบรรลุเป้าหมายล่าช้ากว่ากำหนด ในสถานการณ์ที่บุคคลประสบเช่นนี้จะทำให้เกิดสภาวะทางอารมณ์ต่าง ๆ ขึ้น ความกดดัน ความตึงเครียด สภาวะทางอารมณ์ดังกล่าวถ้าไม่สามารถปรับให้ลดลงหรือหมดไปได้อย่างเหมาะสมอาจทำให้เกิดปัญหาสุขภาพจิตตามมาได้ ซึ่งอาจแสดงได้จากแผนผังดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.2 แสดงแผนผังสาเหตุให้เกิดการปรับตัว

ที่มา : เดิมศักดิ์ คทวณิช (2546 : 293)

กันยา สุวรรณแสง (2536 : 50) ได้อธิบายสาเหตุที่ก่อให้เกิดการปรับตัวไว้ว่า การปรับตัวเป็นเรื่องของการปรับสิ่งที่ค้อยที่มีอยู่ในตัวให้สมดุล หรือปรับส่วนที่เกิน ให้สมดุลกับสิ่งแวดล้อม การปรับตัวมีทั้งการปรับตัวทางกายภาพและจิตใจ ซึ่งถ้าเกิดการขัดแย้งกันขึ้นเมื่อขัดแย้งแล้วจะเกิดความคับข้องใจ หรือความกระวนกระวายใจ จึงทำให้จิตเกิดการปรับตัวขึ้น

ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ (2533 : 263) ได้อธิบายลักษณะการเกิดของการปรับตัวไว้ว่า เมื่อร่างกายเกิดความต้องอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้น ร่างกายจะแสดงพฤติกรรมไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ เส้นทางเดินจากร่างกายไปสู่จุดมุ่งหมายแสดงไว้ด้วยเส้นไขว่ปลา ถ้าหากว่าการเดินทางจากจุดเริ่มต้นไปสู่จุดมุ่งหมาย ไม่มีอุปสรรคใดๆ ก็จะไม่เกิดปัญหาในการปรับตัว แต่การเดินทางจากจุดเริ่มต้นไปสู่จุดมุ่งหมาย ไม่มีอุปสรรคใดๆ ก็จะไม่เกิดปัญหาในการปรับตัว แต่ถ้าหากการแสดงพฤติกรรมไปสู่จุดมุ่งหมายถูกขวางกั้นด้วยอุปสรรคทำให้บุคคลไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายนี้ได้ จะทำให้เกิดความกระวนกระวายใจ ความคับข้องใจและความขัดแย้ง บุคคลผู้นั้นจะพยายามหาทางอื่นๆ ให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายได้ จนกระทั่งสามารถเอาชนะอุปสรรคได้ และไปสู่จุดมุ่งหมายเกิดความสมหวังขึ้น

นอกจากนี้ พรพิมล จันทรพิลัป (2537 : 193) กล่าวว่า การปรับตัวเป็นเรื่องของการปรับสิ่งที่ค้อยที่มีอยู่ในตัวให้สมดุลหรือปรับส่วนที่เกินให้สมดุลกับสิ่งแวดล้อม การปรับตัวมีทั้งการปรับตัวทางกาย และจิต ซึ่งถ้าเกิดการขัดแย้งขึ้น เมื่อขัดแย้งแล้วจะเกิดความคับข้องใจ หรือความกระวนกระวายใจ จึงทำให้จิตเกิดการปรับตัวขึ้น

2.1.6 ลักษณะของการปรับตัว

ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ (2533 : 263) ได้แบ่งลักษณะของการปรับตัว ดังนี้

1. เป็นวิธีการที่บุคคล โดยทั่วไปใช้ มิใช่สิ่งผิดแปลก เพราะผู้ที่มิมีปัญหาจะใช้วิธีการนี้ วิธีการหนึ่งวิธีการใดหรือหลายวิธี เพื่อลดความวิตกกังวล

2. กลไกในการปรับตัวนี้เป็นการแก้ปัญหาทางใจ ซึ่งผู้ใช้ไม่รู้สึกรู้สีกตัวขณะที่ใช้อยู่

3. กลไกในการปรับตัวนี้เป็นเพียงการแก้ปัญหาชั่วคราว ซึ่งถ้าบุคคลใช้อยู่เสมอๆ อาจทำให้ไม่สามารถเผชิญกับความ เป็นจริงได้

4. กลไกการปรับตัวซึ่งแบ่งออกเป็นวิธีต่าง ๆ มิได้หมายความว่า จะเป็นการแยกออกจากกันโดยเด็ดขาด การแบ่งออกเป็นวิธีต่างๆ นั้นเพื่อความสะดวกในการศึกษา เพราะพฤติกรรมบางอย่างที่บุคคลแสดงออกมา อาจเกิดจากการใช้กลไกในการปรับตัวมากกว่าหนึ่งวิธีก็ได้

ส่วน ลักษณะ สรวิวัฒน์ (2544 : 105) ได้แบ่งการปรับตัวแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การปรับตัวที่สมบูรณ์ เป็นลักษณะการปรับตัวที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาได้แล้ว ทำให้ตนเองเกิดความสบายใจ ไม่มีข้อห่วงข้อสงสัยเหลืออยู่

2. การปรับตัวไม่สมบูรณ์ เป็นการปรับตัวที่บุคคลไม่สามารถแก้ปัญหานั้น ๆ ได้ แต่เขามีวิธีทำให้คลายเครียดภายในใจให้ลดลงได้บ้าง ยังมีความไม่สบายใจค้างอยู่ การปรับตัวแบบนี้อาศัยกลไกทางจิตหรือกลไกป้องกันตนเอง

วิภาพร มาพบสุข (2541 : 435) ได้เสนอไว้ว่า การปรับตัวที่ดี หรือไม่ดี ถูกหรือผิดเป็นเรื่องยากจะตอบได้ถูกต้อง เพราะเรื่องของการปรับตัวขึ้นอยู่กับมาตรฐานของแต่ละคน การปรับตัวของบุคคลหนึ่งอาจได้ผลสำหรับคน ๆ นั้น แต่ไม่เหมาะกับคนอื่น ๆ โดยทั่ว ๆ ไป ลักษณะการปรับตัวที่ดีมีข้อควรพิจารณาดังนี้

1. การปรับตัวที่เหมาะสมมักเป็นการปรับตัวของบุคคลที่เป็นในทิศทางที่จะนำประโยชน์มาให้บุคคลนั้น การปรับตัวที่เหมาะสมของบุคคล ทำให้ตัวเองดีขึ้น มีความสุข และทำให้ชีวิตมันคง

2. การปรับตัวแล้วทำให้บุคคลสามารถเข้าสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปรับตัวที่ดีทำให้สามารถเข้ากับผู้อื่นในสังคมได้ดี แต่ไม่ใช่ในลักษณะคล้อยตาม หรือประเทถุกขุนพลอยพยัคหรือเป็นคนขวางโลก แต่เป็นคนเข้าใจบุคคล เข้าใจความเป็นไปของโลกกรอบข้างตัว เช่น การแสดงความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์ของบุคคลในขณะประชุม

3. การปรับตัวที่ดี ต้องไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน หรือไปล่วงเกินสิทธิ และเสรีภาพผู้อื่น ตัวอย่างเช่น นักศึกษาคุยเสียงดังหน้าห้องสอบขณะที่เพื่อน ๆ กำลังอยู่ การส่งเสียงดังรบกวนสมาธิของเพื่อนที่กำลังสอบถือว่าการปรับตัวอย่างหนึ่งของการละเมิดสิทธิผู้อื่น

4. บุคคลที่ปรับตัวดี มักจะได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุนและแบบใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ การอบรมเลี้ยงดูถูกต้องในวัยเด็ก จะมีผลทำให้เป็นคนที่มีความแข็งแรง อดทนและมีเหตุผลเมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ต่อไปภายภาคหน้า

5. บุคคลที่ปรับตัวดี มักมาจากครอบครัวที่มีฐานะเศรษฐกิจสูงกว่าบุคคลที่มาจากครอบครัวที่มีฐานะเศรษฐกิจต่ำ ความมั่นคงทางอารมณ์ และการปรับตัวของเด็ก มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับฐานะทางเศรษฐกิจ เด็กที่มาจากบ้านยากจนมีแนวเศรษฐกิจต่ำจะเป็นคนที่ปรับตัวไม่ดี และมีความมั่นคงมากกว่าเด็กที่มาจากครอบครัวฐานะเศรษฐกิจสูงและปานกลาง

6. บุคคลที่ปรับตัวดี มักจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองดี ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองของแต่ละบุคคลที่เป็นไปในลักษณะถูกต้องเหมาะสมจะทำให้บุคคลปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้ดี ตรงกันข้าม ถ้าบุคคลนั้น ไม่สามารถเข้าใจตนเองก็ย่อมเกิดความไม่สอดคล้องภายใน และปรับตัวไม่ได้

7. องค์ประกอบอื่น ๆ บุคคลที่มีการปรับตัวดี มักจะมีการรับรู้ดี มีสติปัญญาดีมีไหวพริบ ปฏิภาณ มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นต้น

ส่วน วราภรณ์ ตระกูลสฤษฎี (2545 : 213) กล่าวว่า ลักษณะของบุคคลที่ปรับตัวได้ดี เป็นบุคคลที่มีลักษณะดังนี้

1. รู้จักและเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ โดยปราศจากอคติ
2. ยอมรับสิ่งที่ตนเองเป็น กล่าวคือ เป็นผู้ที่มี “ความพึงพอใจในตนเอง”
3. ใจกว้าง ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น
4. มองโลกในแง่ดี มีความคิดทางบวกมากกว่าความคิดด้านลบ
5. มีความเชื่อมั่นในตนเองไม่ตกอยู่ได้ความกดดันของบุคคล หรือสถานการณ์อื่นใด
6. รู้จักควบคุมอารมณ์ และรู้จักจัดการกับอารมณ์อย่างเหมาะสม หรือที่เรียกว่า “มีความฉลาดทางอารมณ์”

7. สามารถเผชิญกับปัญหา หรืออุปสรรคใดๆ ได้ด้วยความมีสติและใช้ปัญญาในการแก้ปัญหาและอุปสรรคในชีวิตได้

8. มักจะประสบความสำเร็จในชีวิตส่วนตัว การงาน และอาชีพ
9. สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข

Gilmer (1975 : 68) ได้กล่าวถึงลักษณะการปรับตัวของบุคคลว่ามีอยู่ 4 แบบ คือ

1. การปรับตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับลักษณะภายในของบุคคลเอง เช่น ความสามารถของเขา ระดับความคับข้องใจ
2. การปรับตัวของบุคคลที่ต้องมีความสัมพันธ์กับบุคคล เช่น การปรับตัวของนักกีฬากับผู้ฝึกสอน
3. การปรับตัวของบุคคลที่ต้องมีความสัมพันธ์กับกลุ่มบุคคล

4. การปรับตัวของบุคคลที่ต้องมีความสัมพันธ์กับวัตถุหรือสิ่งของ

2.1.7 ปัญหาของการปรับตัว

ซูกรี เลิศรัตน์เดชากุล (2538 : 55) ได้กล่าวว่า ปัญหาต่าง ๆ ของการปรับตัวนั้น สามารถแบ่งได้เป็นประเภทใหญ่ๆ ได้ 3 ประเภทคือ

1. ความคับข้องใจ หมายถึง สภาพจิตใจหรือความรู้สึกที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากความปรารถนาที่มุ่งหวัง หรือสิ่งที่ปรารถนานั้นถูกขัดขวาง ทำให้ไม่สามารถบรรลุจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายที่ปรารถนาได้

2. ความขัดแย้งในใจ หมายถึง สภาวะที่ทำให้บุคคลเกิดความขัดแย้งในตนเอง เมื่อต้องเผชิญต่อสภาวะการณ์นั้น ๆ โดยบุคคลนั้นเกิดความลำบากใจ หรืออึดอัดในการตัดสินใจ ตกลงใจที่จะเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจจะชอบมากเท่า ๆ กัน หรือชอบน้อยกว่าทั้งหมด หรือไม่ชอบทั้งหมด

3. ความกดดัน หมายถึง สภาพการณ์บางประการที่ผลักดัน หรือเรียกร้องหรือบังคับให้บุคคลจำต้องกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความกดดันมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการปรับตัวของแต่ละบุคคล

Gilmer (1975 : 66-76) ได้กล่าวว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปรับตัวของบุคคลของแต่ละคนจะไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับหลายสิ่งหลายอย่าง เช่น พฤติกรรมการยึดหยุ่น ทักษะ ค่านิยม ความรู้ความสามารถและสถานการณ์ทางสังคม ในบางครั้งผู้แสดงพฤติกรรมไม่สามารถปรับตัวได้ หรือต้องใช้เวลาในการปรับตัว ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา ดังนี้

1. เกิดความรู้สึกในทางไม่ดี (Feeling of Inferiority) คุณลักษณะอย่างหนึ่งในทางจิตวิทยาเกี่ยวกับความรู้สึกในทางไม่ดี คือ การเกิดความคิดในเรื่องของความล้มเหลว ถ้าความคิดเหล่านี้ถูกพัฒนาไปในทางไม่ดี จะก่อให้เกิดอันตรายในการปรับตัว โดยเฉพาะบุคคลที่เกิดความผิดหวังในชีวิตซ้ำซาก

การเกิดความรู้สึกในทางไม่ดีที่เกินขอบเขต (Excessive Feeling of Inferiority) เป็นผลสืบเนื่องมาจากบุคคลนั้นเกิดความกลัดกลุ้ม หรือทุกข์ทรมานเป็นเวลานาน ไม่มีการปรับตัวจากปัญหาต่างๆ ถ้าเขาขาดการพิจารณาที่ดี สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวทำลายความสามารถและพรสวรรค์ของเขา

2. ความหวาดกลัวและความวิตกกังวล (Fear and Anxiety) ความกลัวเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคล ขณะที่ไม่มีความพร้อมที่จะรับสถานการณ์ ซึ่งมักจะเกิดขึ้นอย่างทันทีทันใด ความกลัวมีสาเหตุมาจากเหตุการณ์ภายนอก เช่น กลัวถูกออกจากงานอย่างกะทันหัน ขณะที่ยังไม่มียานอื่นรองรับ ถ้ามีมาก ๆ จะเป็นความวิตกกังวล ความวิตกกังวลเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคลที่มีความทุกข์ แต่ไม่สามารถแก้ไขได้

3. ความเครียด (Stress) ความเครียดจะมีความสัมพันธ์กับความกลัดกลุ้มที่แสดงออกทางสีหน้า จากปัญหาที่เกิดขึ้นประจำ จากการปรับตัวในกรณีต่างๆ จากเป้าหมายที่กำหนด

2.1.8 ผลของการปรับตัว

วารสารณ์ ตระกูลศุภยคี (2545 : 213) กล่าวว่า ผลของการปรับตัวมี 2 แนวทางสำคัญ คือ

1. ผลดีในการปรับตัวได้ การปรับตัวดีทำให้เกิดผลดีดังนี้

1.1 ทำให้ชีวิตมีความสุขหรือสุขภาพจิตดี มีประสิทธิภาพ มีความสำเร็จในชีวิต สามารถสนองตอบความต้องการของร่างกาย จิตใจ สังคม และ สิ่งแวดล้อม

1.2 ทำให้ชีวิตปลอดภัย อยู่รอดได้แม้จะอยู่ในสถานการณ์อันตราย หรือมีภัยพิบัติต่างๆ

1.3 ทำให้บุคลิกภาพดีในทุก ๆ ช่วงวัยของชีวิต ซึ่งจะช่วยให้รากฐานและความมั่นคงของบุคลิกภาพดีต่อไปในวัยผู้ใหญ่

1.4 สามารถขจัดความทุกข์ ความเครียด ความขัดแย้งทางใจ และความคับข้องใจออกไปได้

2. ผลเสียในการปรับตัวไม่ได้ การปรับตัวไม่ดีจะทำให้เกิดผลเสียดังนี้

2.1 มีบุคคลไม่ดี มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม จากความล้มเหลว ในการปรับตัวหลาย ๆ ครั้งเช่น ขาดความมั่นใจใจตนเอง ไม่กล้าตัดสินใจ การพึ่งพาคนอื่นเสมอ ตื่นตกใจง่าย ไม่ชอบเข้าสังคม หวาดกลัว หวาดระแวง หลงเชื่อคนง่าย เป็นต้น

2.2 เปลี่ยนอาชีพบ่อย ๆ เนื่องจากปรับตัวให้เข้ากับบุคคลในที่ทำงาน ลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมไม่ได้

2.3 คิดยาเสพติดและติดสุรา เมื่อมีปัญหาในการปรับตัวทำให้คนจำนวนหนึ่งต้องหาทางออก โดยการพึ่งพาเสพติด และสุรา เพื่อขจัดความไม่สบายใจเพื่อให้ลืมปัญหา และทำให้นอนหลับได้ เมื่อเสพติดแล้วทำให้จิตมีอาการเคลิ้ม ในที่สุกยาเสพติดและสุรา

2.4 มีอาการเจ็บป่วยทางกาย เมื่อมีปัญหาในการปรับตัวและบุคคลหาทางออกที่เหมาะสมไม่ได้ จึงทำให้เกิดอาการเครียดและเป็นโรคทางกายตามมา เช่น โรคกระเพาะ และลำไส้อักเสบ โรคปวดศีรษะข้างเดียวหรือไมเกรน

2.5 เกิดโรคประสาท และ โรคจิต เนื่องจากมีความเครียด ความวิตกกังวลตลอดเวลา จึงทำให้พฤติกรรมความคิด ความจำ และการรับรู้ผิดปกติไป

กันยา สุวรรณแสง (2536 : 50) กล่าวว่า ความมุ่งหมายของการปรับตัว คือ มนุษย์ต้องการอยู่ในสภาวะสมดุลระหว่างตัวเองกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งบางครั้งสิ่งแวดล้อมก็มีอิทธิพลเหนือมนุษย์ แต่ในบางกรณีมนุษย์ก็สามารถเอาชนะสิ่งแวดล้อมได้ ดังนั้นการปรับตัวจึงมีความมุ่งหมายสำคัญ 2 ประการ คือ

1. ปรับตัวเพื่อเอาชนะสิ่งแวดล้อม เพื่อถ่วงดุลสิ่งที่ตนยังขาดอยู่

2. ปรับตัวเพื่อให้เข้าได้สิ่งแวดล้อม คือ ขอมตามสิ่งแวดล้อม เมื่อไม่สามารถจะเอาชนะสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีพลังเหนือกว่าได้ ก็ทำตัวเองให้สอดคล้องตามสิ่งแวดล้อมนั้นเพื่อรักษาสมดุลไว้

2.1.9 ประโยชน์ของการปรับตัว

กันยา สุวรรณแสง (2536 : 50) ได้อธิบายประโยชน์ของการปรับตัวว่า เป็นการช่วยระบายอารมณ์ ลดความเครียดลงได้ ทำให้สบายใจขึ้น ช่วยให้เราไม่สะสมความอึดอัด คับข้องใจ ความผิดหวัง และไม่สบายใจ ถ้าไม่มีการปรับตัว คนเราก็ต้องทนเก็บอึดอัดอยู่คนเดียว ถ้าไม่ระบายอารมณ์ที่ไม่พึงปรารถนาออกไปเสียบ้าง ปลดปล่อยให้สะสมค้างอยู่ในความรู้สึกนึกคิดมาก ๆ จะทำลายบุคลิกภาพ และบั่นทอนสุขภาพจิตให้เสียไป ถ้าเก็บสะสมไว้มาก ๆ ถึงขนาด อาจกลายเป็นโรคจิต โรคประสาทได้

2.1.10 การปรับตัวในการทำงานในแต่ละด้าน

ในการทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการปรับตัวในการทำงานออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

2.1.10.1 ความสามารถในการจัดการกับภาวะฉุกเฉิน

รอส เวสท์ (2540 : 44) ได้ให้ความหมายของความสามารถในการจัดการกับภาวะฉุกเฉินไว้ว่าหมายถึง การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ในเวลาที่เราทำงาน พวกเราควรทำตัวเหมือนกับแมลงวันที่จะเหมือนผึ้ง ลองจับผึ้งปล่อยลงในขวด เปิดฝาขวดไว้ จับขวดนั้นให้นอนลงหันก้นขวดไปด้านที่มีแสงสว่าง ผึ้งจะบินมุ่งไปยังที่ที่มีแสงสว่างและพยายามบินออกไปทางนั้นให้ได้ โดยไม่สนใจต่อปากขวดที่เปิดอยู่อีกข้างหนึ่ง มันคงจะได้รับอิสรภาพเผชิญสถานการณ์โดยคิดอย่างสร้างสรรค์ ส่วนพวกแมลงวันจะมีความคิดที่สร้างสรรค์ แทนที่มันจะคิดบินไปหาความสว่าง พวกมันจะบินไปมาในขวดอย่างรวดเร็ว ไม่นานนักการกระอันชาญฉลาดของมันก็ทำให้พวกมันรอดมาได้

มีหลายคนไม่มีความสุขในงานของเขาเพิ่มมากขึ้นจนแทนทนไม่ได้ เพราะว่าเขาไม่ปรับตัวเข้าหาสถานการณ์และความต้องการที่เปลี่ยนไป บางทีเขาอาจไม่ปรับตัวให้รู้จักคอมพิวเตอร์กระบวนการผลิตใหม่ ๆ หรือการจัดการในระบบใหม่ ๆ ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใดก็ตาม เขาได้ละเลยที่จะปรับตัวให้เข้ากับสิ่งที่เปลี่ยนไป บางทีอาจเป็นเพราะว่าเขาไม่สามารถที่จะปรับตัวได้หรือเขาไม่คิดที่จะเปลี่ยนแปลงเพราะคิดว่ามันไม่คุ้มค่าที่จะใช้ความพยายามในการปรับตัว

2.1.10.2 ความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน

Meichenbaum (1989 : 10) กล่าวว่า การปรับตัวของมนุษย์ได้ดังนี้

- เพื่อการคาดการณ์ ของเหตุการณ์หรือพฤติกรรมในอนาคต บนพื้นฐานของความรู้ที่มีอยู่ในปัจจุบัน

- เพื่อที่จะเข้าใจ ถึงความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรม และเหตุการณ์ในรูปแบบของแผนการหรือรูปแบบความคิด

- เพื่อควบคุมในสถานการณ์รอบ ๆ ด้าน จนสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อเหตุการณ์หรือพฤติกรรมได้ในที่สุด

2.1.10.3 ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

สวอน สุทธเลิศอรุณ (2531 : 50) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า เป็น การคิดค้นหาสิ่งใหม่ ๆ เพื่อมาทดแทนของที่ใช้ในปัจจุบัน หรือพัฒนาของที่ใช้ในปัจจุบันให้ดีขึ้น

มาลี จุฑา (2542 : 192) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการคิดให้ได้มาซึ่งสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ไม่ซ้ำแบบเดิมและมีการพัฒนาอยู่เสมอ

รอส เวสท์ (2540 : 37) ได้กล่าวว่า มีหลายสิ่งทีเดียวที่เราจะต้องทำเพื่อหาหนทางที่จะ สร้างความสุขในการทำงานที่บางครั้งสร้างความลำบากใจให้แก่เรา เราอาจจะไม่รู้เรื่องที่สำคัญ บางอย่างจึงทำให้เรามีข้อสรุปที่ผิดพลาดอย่างมากเกี่ยวกับงานของเรา เราอาจจะใช้วิธีเดิม ๆ ในการทำงานและการทำอย่างอื่น นี่หมายความว่า มันเป็นไปได้มากที่คุณอาจจะใช้ความคิดในการทำงานของคุณโดยใช้วิธีเดิม ๆ อยู่เป็นประจำ ซึ่งจะเหมือนกับร่องตำราที่เกิดมาจากฝนที่เซาะลง บนภูเขา การที่จะหลุดพ้นจากวิธีคิดเดิม ๆ ที่น่าเบื่อ นั้นอาจจะไม่ง่าย แต่การเรียนรู้ที่จะคิดทำงาน อย่างสร้างสรรค์นั้นก็เป็นการก้าวที่สำคัญก้าวหนึ่งที่จะไปสู่การทำงานอย่างมีความสุข

มาลี จุฑา (2542 : 193) เสนอว่า ลักษณะของบุคคลที่มีระดับความคิดสร้างสรรค์สูงสรุปได้ดังนี้

1. มีความคล่องตัวในการคิด
2. มีความคิดยืดหยุ่น
3. มีความคิดไม่ซ้ำแบบ
4. มีความคิดเป็นตัวของตัวเอง
5. มีอารมณ์ขัน
6. มีแรงจูงใจที่เข้มแข็ง
7. มีแรงกระตุ้นให้กล้ากระทำและกล้าเสี่ยง
8. มีสติปัญญาดี และมีความคาดหวังสูง

เด่นพงษ์ พลละคร (2530 : 55) กล่าวว่าไว้ว่า ก่อนจะพิจารณาถึงขั้นตอนของความคิด สร้างสรรค์ควรจะได้ทราบด้วยว่า ปัจจัยสำคัญในการคิดนั้นคือ เวลาและความรู้หรือข้อมูล หรือ ข้อเท็จจริง เพราะความคิดสร้างสรรค์ไม่ใช่เป็นการคิดอะไรใหม่ หรือเป็นการค้นพบสิ่งใหม่ ๆ แต่ เป็นการรวบรวมข้อมูล ความรู้ ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่มีอยู่แล้วเก็บมาผสมผสานกัน หรือเอามาเกี่ยวโยง กันให้เกิดเป็นสิ่งใหม่ ๆ ขึ้น เช่นความรู้เกี่ยวกับแรงเหวี่ยง ความรู้เกี่ยวกับไฟ ความร้อน แรงอัด ก็ กลายมาเป็นเครื่องจักรไอน้ำ เมื่อเอามาผสมผสานกับล้อกลม ๆ รางยาวๆ ก็กลายเป็นรถไฟ หรือ อย่างความรู้ว่าพระจันทร์โคจรเคลื่อนไหวไปมาได้ เรารู้ว่าทะเลขึ้นลงได้ แต่เราไม่รู้ว่าจะของสองสิ่ง สัมพันธ์กันคือ พระจันทร์ทำให้น้ำขึ้นน้ำลง

ดังนั้นความคิดสร้างสรรค์จะออกมาดีต้องมีข้อมูล มีความรู้ มีข้อเท็จจริง มีความพยายามคิดแยกแยะผสมผสานอย่างไม่หยุดหยั่ง ไม่ย่อท้อ และต้องใช้เวลา ต้องใช้อารมณ์ และในที่สุดจะต้องใช้ดุลยพินิจ วิเคราะห์หรือประเมินว่าเป็นความคิดที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์หรือไม่ เพียงใดด้วยสามารถพิจารณาขั้นตอนของการคิดสร้างสรรค์ได้ดังนี้

1. ระยะเวลาเตรียมการ (Preparation) เป็นขั้นตอนแรกเกี่ยวกับการหาข้อเท็จจริงของปัญหา และนิยามปัญหาให้ชัดเจน เพราะถ้าไม่รู้ข้อเท็จจริงของปัญหาก็อาจจะเป็น อุปสรรคต่อขั้นตอนต่อไปได้ ดังนั้น เมื่อได้ปัญหามาแล้วก็ต้องคิดต่อไปพอสมควรว่า นั่นคือปัญหาที่แท้จริง แล้วหรือบางทีอาจจะต้องเรียบเรียงหรือเขียนขึ้นมาใหม่ก็ได้ จนกระทั่งแน่ใจ

2. ระยะเวลาครมความคิด (Effort) เป็นระยะที่ต้องการความคิดในทางกว้าง คิดอย่างเสรี เพื่อให้ได้ความคิดหลากหลายที่สุด และโดยไม่ต้องมากังวลว่าจะเป็นความคิดที่ถูกต้องหรือไม่ แม้จะมีความคิดบ้า ๆ บอ ๆ หรือ ลม ๆ แล้ง ๆ ก็ต้องประมวลไว้ให้หมด

3. ระยะเวลาฟักไข่ (Incubation) เมื่อได้ความคิดมากมายหลากหลายแล้ว ก็เอามานั่งทับไว้สักพัก คิดทบทวนดูว่าจะทำอย่างไรให้ความคิดเหล่านั้นมีค่าขึ้น มีความหมายขึ้น เป็นไปได้ขึ้น และ ในระยะนี้อาจมีความคิดใหม่ ๆ เกิดเพิ่มเติมอีกก็ได้

4. ระยะเวลาสำรวจและตัดสินใจ (Insight) เป็นระยะซึ่งนักคิดจะพิจารณาและตัดสินใจว่าความคิดใดดีที่สุด เป็นประโยชน์ที่สุดหรือถูกต้อง หรือที่เขามองหามากที่สุด เหมือนกับที่เราเขียนมองของหลายสิ่งทีวาระกะระกะอยู่ และเรากำลังนึกถึงสิ่งที่เราอยากได้ พอเจอเข้าเราก็จะตะโกนออกมาเลขที่เดียวว่า “โอเค” “เยี่ยม” เป็นลักษณะของอาการดีอกดีใจในความสำเร็จ

5. ระยะเวลาประเมิน (Evaluation) เป็นระยะประเมินความคิดที่ได้เลือกมาทั้งหมดอีกครั้ง ความคิดใดควรปล่อยทิ้งไปโดยสิ้นเชิง ความคิดใดควรคิดต่อ ศึกษาต่อ หาข้อมูลต่อ ความคิดใดควรนำไปปฏิบัติและถ้านำไปปฏิบัติจะมีผลตามมาอย่างไรหรือไม่ โดยจะต้องอาศัยประสบการณ์และวิจารณ์ญาณประกอบด้วย

เด่นพงษ์ พลละคร (2530 : 54) ได้กล่าวว่า อุปสรรคของความคิดสร้างสรรค์ อาจแยกออกพิจารณาได้หลายปัจจัย คือ

1. การคิดแบบถือตัวเองเป็นหลัก เช่น

1.1 เคยคิด เคยเห็น หรือเคยมีประสบการณ์มาอย่างไรก็คิดหรือตอบคำถาม หรือ แก้ปัญหาไปอย่างนั้น

1.2 คิดอย่างที่ตัวเองอยากให้เป็น

1.3 คิดว่ามีคำตอบเดียว หรือคิดว่าผู้ถามต้องการคำตอบเช่นนั้น

1.4 ไม่พยายามทำทาสสิ่งทีมองเห็นให้ลึกซึ้งลงไปอีก

1.5 ไม่อยากคิดออกไปกว้าง ๆ นอกกรอบที่เคยคิดหลายแง่มุม

1.6 ไม่พยายามแยกประเด็น หรือกลุ่มปัญหาออกเป็นกลุ่ม ๆ เพื่อให้เห็นชัดขึ้น

2. ไม่พยายามคิดโดยใช้ปัจจัยอื่นช่วย เช่น

2.1 ใช้การมองหรือสายตาช่วย

2.2 ใช้คำอธิบายหรือเหตุผลช่วย

2.3 ใช้การคำนวณช่วย

2.4 ใช้ข้อมูลหรือข้อเท็จจริงช่วย

3. การทำลายความคิดสร้างสรรค์ตั้งแต่ต้น หมายถึง การที่เราไปประเมินความคิดเสียก่อนที่ความคิดจะเกิด คือ โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์เรามีกิจกรรมเกี่ยวกับความคิดอยู่ 2 อย่าง คือ กิจกรรมผลิตความคิด และกิจกรรมประเมินความคิด อันแรกนั้นคิดอะไร ได้ก็พูดออกมา เขียนออกมา ทำออกมา โดยไม่ต้องไปประเมินว่ามีทางเป็นไปได้หรือไม่ มีประโยชน์หรือไม่ แพงหรือไม่ ฯลฯ ส่วนอันหลังนั้น ประเมินเสียก่อน จริง ๆ แล้วทั้งสองกิจกรรมนั้นมันคนละส่วนกัน แต่โดยมากคนเราคิดว่ามาด้วยกัน เหมือนกับที่เราเอามือประสานกัน ยากที่จะแยกจากกันได้

4. ความกลัวคนอื่นจะดูถูกหรือหัวเราะเยาะความคิดของเรา คือ โดยปกติแล้วคนเราไม่อยากจะให้ถูกมองว่าโง่ ทึ่ม เชย แต่จริง ๆ แล้วความคิดสร้างสรรค์ที่ดี ๆ ล้วนแต่เคยถูกกล่าวหาว่าเป็นความคิดโง่ ๆ ไม่เอาไหนทั้งนั้น

5. ความรู้สึกและอารมณ์ในขณะนั้น อาจเป็นได้ว่าในขณะที่ต้องแสดงความคิดเห็นนั้น ผู้แสดงอยู่ในอารมณ์ไม่พร้อม เช่น ขี้เกียจ เหนื่อย

6. ภูมิหลังหรือขนบธรรมเนียมประเพณี บางคนอาจมีภูมิหลังทางครอบครัว การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี หรือความรู้สึกที่ได้สั่งสมมาแต่เด็ก กลายเป็นความเชื่อที่รอบงำการ แสดงออก ซึ่งความคิดความเห็นได้

2.1.10.4 ความสามารถในการเรียนรู้งาน

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2531 : 71) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ว่า การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันเนื่องมาจากประสบการณ์

มาลี จุฑา (2542 : 25) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันเนื่องมาจากประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับมา

ผลของการเรียนรู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม 3 ด้าน คือ

1. ความรู้ (Knowledge) เช่น ความคิด ความเข้าใจ และความจำในเนื้อหาสาระต่าง ๆ เป็นต้น

2. ทักษะ (Skill) เช่น การพูด การกระทำ และการเคลื่อนไหวต่าง ๆ เป็นต้น

3. ความรู้สึก (Affective) เช่น เจตคติ จริยธรรม และค่านิยม เป็นต้น

อุบลรัตน์ เฟิงสถิตย์ (2532 : 202) ได้ให้ความหมาย เกี่ยวกับการเรียนรู้ไว้ว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นโดยการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้าและการ

ตอบสนองบ่อยครั้งเข้าจนในที่สุดกลายเป็นพฤติกรรมที่ปรากฏขึ้นอย่างถาวรและลักษณะของการเรียนรู้นี้เป็นลักษณะที่เกิดจากประสบการณ์หรือการฝึกฝนอันเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นภายในร่างกายโดยมีสมองหรือประสาทสัมผัสของมนุษย์เป็นจักรกลที่สำคัญ สมองจะมีการสะสมประสบการณ์ต่างๆ ไว้ในส่วนร่างของสมอง เมื่อบุคคลเผชิญกับปัญหาหรือประสบการณ์ใดๆ มนุษย์จะพยายามดึงเอาสิ่งเร้าที่ตนได้เก็บสะสมไว้ในร่องของสมองมาใช้ให้เป็นประโยชน์โดยวิธีการแสดงออก อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้นั่นเอง

มาลี จูทา (2542 : 134 - 135) กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนต้องการความสุข บุคคลจะมีความสุขได้ จะเริ่มจากการทำงาน ถ้ามีงานทำ ขอมมีเงินใช้ เมื่อมีเงินใช้จะจับจ่ายใช้สอยก็ง่าย ชีวิตก็มีความสุขยิ่งกว่านั้นบุคคลต้องการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำงานด้วยความสุขใจ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ผลตอบแทนจากเงินเดือน โบนัสและรางวัลอื่นๆ มากมาย การจะบรรลุความต้องการตามเป้าหมายดังกล่าวได้ บุคคลหรือพนักงานทั้งหลายจะต้องมีวิธีการที่เหมาะสมในการปรับตัวเข้าสู่ชีวิตการทำงาน คือ การเรียนรู้งาน พนักงานใหม่จะต้องปรับตัวเข้าสู่ชีวิตการทำงานในเบื้องต้นโดยการเรียนรู้งาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องศึกษาหาความรู้ ความเข้าใจ และเทคนิคในการปฏิบัติงาน ตลอดจนระเบียบ ข้อบังคับ กฎ กติกา เงื่อนไข และคำสั่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทำงานได้อย่างถูกต้องเรียบร้อย รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

สำหรับวิธีการเรียนรู้ อาจทำได้หลายวิธี เช่น ศึกษาจากเอกสาร ตำรา สอบถาม สัมภาษณ์ ขอคำแนะนำและคำอธิบายจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้อง ศึกษาจากคอมพิวเตอร์ วิทยุทัศน์ และหรือเครื่องมืออย่างอื่น

2.1.10.5 ความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

มาลี จูทา (2542 : 135) กล่าวว่า การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นพนักงานในองค์การธุรกิจ ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จโดยลำพังตนเองผู้เดียวไม่ได้ เขาจะต้องเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทั้งในองค์การและนอกองค์การ ในองค์การ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงานขายรถยนต์ คนงาน ภารโรง ฯลฯ สำหรับนอกองค์การที่ตนสังกัด ได้แก่ ลูกค้าประจำ ลูกค้าاجرและผู้มุ่งหวัง

ในองค์การธุรกิจส่วนใหญ่ได้จัดวางระบบสายการบังคับบัญชาไว้ในแนวราบ สายบังคับบัญชาจะสั้น มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบตามระเบียบแบบแผนขององค์กร ตลอดจนมีการกำหนดเป้าหมายในธุรกิจขององค์กรด้วย พนักงานจะต้องปรับตัวเข้ากับผู้อื่นให้ได้ทั้งบุคคลในองค์กร และนอกองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของตนสำเร็จเรียบร้อยตามเป้าหมาย

อารี เพชรสุด (2537 : 52) กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไว้ว่า การติดต่อระหว่างเพื่อนสมาชิกในครอบครัว สมาชิกในสโมสร พี่น้อง และสมาชิกของกลุ่มเล็กๆ นั้นก็มักจะติดต่อกันผ่านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มเหล่านี้มีอยู่ในองค์กรก็เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่าง และบุคคลนั้นก็มิพบเทาและสถานการณ์ที่แน่นอน

สุชา จันท์ธรม (2527 : 74) กล่าวว่า วิธีสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อผู้อื่น

1. พยายามทำตนให้เป็นผู้แจ่มใสร่าเริง จงเป็นคนยิ้มง่าย เพราะยิ้มเป็นการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ถ้าเราต้องการให้ผู้อื่นชอบพอรักใคร่ จงแสดงท่าทีความรู้สึกร่าเริง สบายใจ
2. จงกระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดกำลังใจ ในโอกาสที่มีภัยอันตราย ความยากลำบากหรือความสับสนอลหม่าน มนุษย์ส่วนมากมักรู้สึกไม่ปลอดภัย หากเราได้กระทำสิ่งใดให้เขาเหล่านั้นเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง มีกำลังใจที่จะต่อสู้แล้ว ย่อมเป็นประโยชน์แก่ตัวเขามาก ตัวเราก็เป็นที่ชื่นชอบแก่เขายิ่งขึ้น
3. จงเป็นคนเคารพต่อเหตุผล การเคารพต่อเหตุผลแสดงถึงความมีใจกว้าง และเป็นนักกีฬาในการโต้เถียงกัน บุคคลควรจะระงับอารมณ์ร้ายไว้ การโต้แย้งควรกระทำด้วยเหตุและผล มิใช่เพียงเพื่อที่จะขัดคอเขา เพราะเป็นการกระทำที่โง่เขลา และมีผลกระทบกระเทือนต่อหลักการของส่วนรวม ถ้าสามารถจะหลีกเลี่ยงได้ก็ไม่ควรขัดแย้งผู้ใดตรง ๆ เพราะเป็นการแสดงว่า ผู้อื่น ไม่มีความสำคัญ และถือว่าเป็นเสียมารยาทอีกด้วย การอยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยดีนั้น จะต้องฝึกตนให้มันอยู่ในหลัก มีการให้และการรับ และควรจะเป็นผู้ให้เขาก่อนในสิ่งที่สามารถให้ได้ ถ้าเราทำตนเป็นผู้มีเมตตากรุณา และควรเคารพต่อเหตุผลพร้อมที่จะให้โอกาสผู้อื่น เราจะสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ดี
4. จงให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่น เราควรทำตนเป็นผู้ใส่ใจเอาธุระช่วยเหลือผู้อื่น แต่ต้องไม่แสดงให้เขาเห็นว่าที่ตนช่วยเป็นเพราะเขาหมดที่พึ่งและต้องการให้เราช่วยเขาต้องการให้เราช่วยเขาอยู่ตลอดเวลา เราควรรหาโอกาสช่วยเหลือผู้อื่น ในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ อยู่เสมอ และแสดงท่าทีความรู้สึกยินดีที่จะช่วยเหลืออย่างจริงใจ การช่วยเหลือในจังหวะอันควร เช่น ช่วยเปิดประตูให้ผู้ถือถือของสองมือ แม้เรื่องเล็กๆ น้อยๆ ก็ประทับใจผู้อื่นเป็นอย่างมาก และเราก็รู้สึกเป็นสุขและภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น
5. จงเปิดโอกาสให้ผู้อื่นที่มีน้ำใจได้ช่วยเหลือตน การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ช่วยเหลือตนเท่าๆ ที่ตนจะมีโอกาสกระทำต่อผู้อื่นเป็นสิ่งที่ควร มิฉะนั้นจะเป็นการทำลายกำลังใจต่อผู้อื่นได้ มนุษย์ส่วนมากย่อมปรารถนาที่จะให้ตนเป็นคนสำคัญ เป็นที่รักและชอบพอของผู้อื่น โดยการกระทำดีและทำให้ผู้อื่นมีความสุข มนุษย์ต้องอาศัยซึ่งกันและกัน เราควรกล่าวคำว่า “ขอบคุณ” เมื่อได้รับการช่วยเหลือ และแสดงความรู้สึกชื่นชมยินดีที่ผู้อื่นทำประโยชน์ต่อเรา การที่จะทำให้อื่นรู้สึกตนว่าเป็นคนสำคัญนั้นมีมากมาย เช่น การได้ถามถึงเรื่องราวอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยแสดงว่าเขาเป็นผู้ให้ความรู้เหล่านั้นแก่เรา
6. จงเป็นผู้ยินดียินดีรับฟังผู้อื่น การพูดดีเป็นศิลปะของการอยู่ในสังคม แต่การยอมรับฟังผู้อื่นด้วยดีก็เป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งในสังคม และเป็นเครื่องช่วยในการเข้ากับผู้อื่นได้อย่างดีด้วย เราต้องแสดงความสนใจฟัง แสดงความคิดเห็นเพียงเล็กน้อยในเรื่องนั้นๆ อย่างสุภาพ ปล่อยให้ผู้อื่นแถลงความในใจออกมาถ้าเขาปรารถนาจะทำเช่นนั้น จงแสดงความชื่นชมยินดีต่อผลสำเร็จของผู้อื่น ปลอดภัยด้วยเสียงอันไพเราะและแสดงความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

7. จงตรงต่อเวลา และรักษาคำมั่นสัญญา ความซื่อสัตย์ในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ เช่น คินสิ่งของหรือเงินที่ยืมตามกำหนด ไปร่วมกิจการของหมู่คณะตามที่สัญญาไว้ เราควรสร้างความนิยมโดยทำตนให้ผู้อื่นเชื่อถือได้ เพราะเป็นการเริ่มปลูกฝังความชอบพอและสร้างมิตรภาพ

8. จงหลีกเลี่ยงการชิงดีชิงเด่นอย่างไม่เป็นธรรม ชีวิตย่อมมีการแข่งขันร่วมอยู่ด้วย ผู้ที่ประสพก็จะให้เขาชอบพอยกย่อง จะต้องดำเนินการแข่งขันอย่างสุภาพและยุติธรรมที่สุด เท่าที่จะสามารถทำได้ การคอยขัดแย้งหน้าที่และชื่อเสียงกันเป็นหนทางไปสู่ความล้มเหลวในบั้นปลาย

9. จงอย่าถือตนเหนือกว่าผู้อื่น ในสังคมเราควรพยายามปฏิบัติตนต่อผู้อื่นอย่างเสมอภาคเคารพต่อเขา แต่มิใช่ประจบสอพลอ ผู้ที่ถือตนเหนือกว่าผู้อื่นย่อมไม่ได้รับสิ่งใดตอบแทนนอกจากความขุ่นเคืองและเกลียดชัง ควรรู้จักถ่อมตนจะน่ารักกว่าหยิ่งโส

2.1.10.6 ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร

กริช สืบสนธิ์ (2538 : 35) กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งที่จะต้องมีการเรียนรู้และเป็นการถ่ายทอดสืบต่อกันไป เพื่อให้กระจายไปทั้งองค์กร เกิดการเรียนรู้ยอมรับและการถ่ายทอดจะค่อยๆ พัฒนาไปตามลำดับ โดยอาศัย การสื่อสารในองค์กรทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ วัฒนธรรมจะฝังรากลึกอยู่ในองค์กรก็ต่อเมื่อ มีการถ่ายทอดยึดถือร่วมกันมาเป็นเวลานานพอสมควร

คนแต่ละคนมีวิธีการในการรับรู้ เรียนรู้เรื่องราวเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างออกไป เพราะเป็นความสนใจ ความสามารถส่วนบุคคล คนแต่ละคนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง ประสบการณ์ใน การทำงาน เมื่อทำงานอยู่ในองค์กรนานยิ่งขึ้นก็ยิ่งซึมซาบวิถีชีวิต ความเป็นอยู่ และทุกอิทธิพลของผู้ที่ร่วมงานด้วย ค่อยๆ ย่อมให้เกิดความเชื่อ ค่านิยมไปในทำนองเดียวกัน

การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรใหม่ ออกเป็น 4 แนวทาง คือ

1. การเรียนรู้วัฒนธรรมโดยตนเอง
2. การเรียนรู้วัฒนธรรมโดยผ่านการถ่ายทอดส่วนบุคคล
3. การเรียนรู้วัฒนธรรมโดยผ่านการถ่ายทอดของกลุ่ม
4. การเรียนรู้วัฒนธรรมโดยผ่านการถ่ายทอดขององค์กร

2.1.10.7 ความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพ

สุชา จันทร์เอม (2527 :78) กล่าวว่า การปรับตัวทางกายภาพ มีลักษณะ ดังนี้

1. แสงสว่าง ควรให้เพียงพอไม่ต้องเพ่งเกินไป จะทำให้ไม่เมื่อยตา ไม่เหนื่อย ทำอะไรจะได้ไม่ผิดพลาด แสงสว่างควรให้ถูกทิศทาง ไม่ชอบสายตา จะทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ แสงสว่างจากธรรมชาติดีกว่าแสงสว่างที่มนุษย์ประดิษฐ์ขึ้น

2. อุณหภูมิ ความร้อนหนาวในสถานที่ทำงาน ทำให้เปลี่ยนแปลงทัศนคติและนิสัยใจคอได้เหมือนกัน

3. อากาศ ห้องอัดอัดทำให้คนงานเบื่องาน ไม่สบายใจ ห้องที่มีอากาศถ่ายเทได้สะดวกๆ หรือมีอากาศสดชื่นจะทำให้คนพอใจขณะทำงาน

4. เสียง หมายถึง เสียงที่ทำให้คนงานไม่มีความสุข ทำให้หนวกหู เช่น เสียงเครื่องจักร เสียงค้อนทุบวัสดุ ต้องหาทางปรับปรุงให้เสียงลดลง หรือปรับปรุงให้ดีขึ้น แต่คนเราสามารถปรับตัวให้เข้ากับเสียงรบกวนได้ เสียงที่ดังมาไม่เป็นจังหวะ การปรับตัวให้เข้ากับเสียงที่ไม่เป็นจังหวะปรับได้ยาก บางคนอาจปรับตัวเข้ากับเสียงไม่ได้ ซึ่งผิดกับคนตรี เพราะเป็นเสียงที่เราชอบกันทุกคน

5. ความสิ้นสะเทือนงานบางอย่างความสิ้นสะเทือนอาจเกิดขึ้นได้เสมอหรืออาจเป็นบางครั้ง นานๆ อาจจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย บางคนตกใจ บางคนทำงานในที่สูงก็อาจกลัวตกลงไป อาจเป็นโรคประสาท จึงควรรหาทางแก้ไข สับเปลี่ยนหน้าที่กับคนอื่น

6. บรรยากาศรอบตัว หมายถึง บรรยากาศเกี่ยวกับงานสกปรก เช่น ฝุ่น สี น้ำมัน สถานที่ทำงานสะอาด สบายตาเพียงไร ตลอดถึงสุขภัณฑ์ต่าง ๆ สะอาดหรือสกปรกเพียงไร ถ้าคนงานทำงานแล้วได้รับความสะดวกสบายใจ ย่อมไม่เกิดความเบื่อหน่ายงาน

กานดา จันทร์แยม (2546: 186) กล่าวว่า การปรับตัวทางกายภาพ ความสว่าง แสงสว่างในโรงงานหรือสำนักงาน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในสถานที่ทำงาน ซึ่งศึกษาโดยนักจิตวิทยา วิศวกร และผู้เชี่ยวชาญอื่น ๆ แสงสว่างที่ไม่เพียงพอจะทำให้คนงานรู้สึกเหนื่อย เนื่องจากการอ่อนเพลียของตา ซึ่งจะส่งผลต่อความเสียหายของผลผลิตได้

สภาพแวดล้อมอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงาน คือ เงื่อนไขเกี่ยวกับสภาพอากาศ เหตุผลที่ใช้คำว่า เงื่อนไขเกี่ยวกับสภาพอากาศ แทนที่จะใช้คำว่าอุณหภูมิ เนื่องจากผลของความร้อนหรือเย็นต่อร่างกายนั้น ยังขึ้นกับปัจจัยอื่นนอกเหนือจากอุณหภูมิ คือ ความชื้นและการถ่ายเทอากาศ

1. ความร้อน การทำงานเป็นระยะเวลายาวนานในที่ที่มีอุณหภูมิสูง จะมีผลให้การปฏิบัติงานเลวลง

2. ความเย็น มีผลทางกายภาพต่อผู้ปฏิบัติงาน โดยจะส่งผลให้เกิดความเจ็บปวดที่มือและเท้าก่อนอวัยวะอื่น

2.1.10.8 ความสามารถในการจัดการกับความเครียด

ศิริกร อักษรดี (2544 : 27) กล่าวว่า สาเหตุความเครียดจากการทำงานว่ามาจากสาเหตุหลายประการ เช่น

1. สภาพการทำงาน

1.1 เสียงดัง ทำให้การได้ยินการสั่งการเป็นไปโดยขาดประสิทธิภาพ ทั้งทำให้ขาดสมาธิรวมไปถึงทำให้เกิดหูตึง

1.2 ความสั่นสะเทือนและการเคลื่อนไหว ทำให้เสียสายตา ตามัว การประสานระหว่างมือและสายตาไม่ดี อาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุหรืออาการคลื่นไส้อาเจียนได้

1.3 อากาศที่เย็นหรือร้อนเกินไป ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเสีย เสียสมาธิ อารมณ์แปรปรวนได้

2. ลักษณะงาน

2.1 งานที่มีความเสี่ยงสูง หรือมีอันตรายในตัวของมันเอง เช่น ทหาร ตำรวจ ผู้ที่มีอาชีพทำลายระเบิด นักประดาน้ำจะก่อให้เกิดความเครียดได้เสมอ

2.2 งานที่ต้องใช้ชั่วโมงการทำงานที่ยาว เช่น คนขับรถทางไกล คนงาน หรือพยาบาลที่ต้องทำงานหลายกะ เป็นต้น

2.3 งานที่ต้องเร่งรีบให้เสร็จโดยเร็ว งานประเภทที่ต้องใช้ความเร็วจะก่อให้เกิดความเครียดสูง และเป็นสาเหตุของอุบัติเหตุจากการทำงานด้วย

2.4 การทำงานหนัก ทำงานมากเกินไปหรืองานที่ยากมากจะก่อให้เกิดความเครียด และเป็นสาเหตุให้คนทำงานต้องสูบบุหรี่ และดื่มแอลกอฮอล์

3. บทบาทหน้าที่

3.1 ความเครียดอาจเกิดจากงานไม่รู้แจ่มแจ้งชัด หรือ งาน 2 ประเภทขัดแย้งกันเอง

3.2 งานที่มีความรับผิดชอบสูง มักจะก่อให้เกิดความเครียด

4. ความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน หากความสัมพันธ์ของท่านกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่ดี ก็จะก่อให้เกิดความเครียดได้

5. อนาคตของงาน งานที่ไม่มีมีความก้าวหน้า ไม่นั่นคง ขาดอนาคตที่ดี จะก่อให้เกิดความเครียด

6. ความขัดแย้งภายในบ้าน ครอบครัวที่สามีมีความขยันขันแข็ง มีความทะเยอทะยานสูงทำงานหนักมีเวลาอยู่กับครอบครัวก็อาจก่อให้เกิดความเครียดได้ หรือความต้องการของสามีภรรยาไม่สมดุลกัน ก็เป็นสาเหตุให้เกิดความเครียดได้เช่นกัน

7. ความขัดแย้งภายในบ้าน ครอบครัวที่สามีมีความขยันขันแข็ง มีความทะเยอทะยานสูงทำงานหนักมีเวลาอยู่กับครอบครัวน้อยก็อาจก่อให้เกิดความเครียดได้ หรือความต้องการของสามีภรรยาไม่สมดุลกัน ก็เป็นสาเหตุให้เกิดความเครียดได้เช่นกัน

8. ความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ความเครียดในอาชีพ ย่อมเกี่ยวข้องกับวิธีการทำงานและความเหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมของงานก็จะเกิดความเครียดได้

รอส เวสต์ (2540 : 83) กล่าวถึง สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน

1. งานที่มีปริมาณมากเกินไป อาจเป็นสาเหตุหนึ่งทำให้คุณรู้สึกเครียด เพราะคำว่าประสิทธิผลมีความสำคัญในธุรกิจและอุตสาหกรรมอย่างยิ่ง บางครั้งความเครียดเกิดจากการพยายามลบลบสถิติผลงานเมื่อปีที่แล้ว เดือนที่แล้ว อาทิตย์ที่แล้ว เป็นเรื่องธรรมดาที่องค์กรต่าง ๆ จะ

พยายามสร้างผลกำไรมากที่สุดด้วยวิธีการสร้างงานให้มากที่สุดโดยใช้คนให้น้อยที่สุด ปฏิกริยาต่อความเครียดเป็นวิธีที่ร่างกายแสดงออกเพื่อเตือนว่าระบบในร่างกายทำงานหนักเกินไปและต้องการหยุดพัก การที่เราต้องทำงานมากเกินไปในระยะเวลาที่น้อยเกินไปจะทำให้เกิดภาวะงานล้นตัว แต่เราไม่เหมือนระบบคอมพิวเตอร์ เราสามารถบังคับตัวเองหรืออาจจะถูกกระตุ้นจากผู้อื่นให้ทำงานต่อได้ไม่ช้าไม่นานความเจ็บป่วยก็จะถามหา สถานการณ์เช่นนี้เป็นสาเหตุใหญ่ทำให้เรารู้สึกว่าถูกกดดันจากการทำงาน

2. งานนั้นยากเกินความสามารถของคุณ การทำงานหนักเกินไปอีกรูปแบบหนึ่ง คือการทำงานที่ยากเกินกว่าความรู้ความสามารถของคุณในขณะนี้ งานใหม่หรืองานที่ไม่คุ้นเคยจะทำให้เรารู้สึกว่างานนั้นยากเกินกว่าที่เราจะทำได้ ความรู้สึกนี้อาจจะเป็นความไม่มั่นใจในความสำเร็จจนไปถึงความกลัวซึ่งเราหลีกเลี่ยงไม่ได้ ไม่ว่าเราจะยอมรับถึงความยากลำบากของงานหรือไม่ก็ตามแต่มันก็สร้างความกดดันให้กับเราแล้ว

3. ความไม่แน่ใจเกี่ยวกับบทบาทของเราในที่ทำงาน คุณจะประสบกับความเครียดถ้าคุณไม่แน่ใจถึงความรับผิดชอบเฉพาะเจาะจงที่คุณต้องมีต่องาน หรืออาจเกิดขึ้นแม้ในสถานการณ์การทำงานที่ไม่เปลี่ยนแปลงก็ได้ บริษัทบางแห่งชอบการจัดการในแบบที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกกดดันและไม่มั่นคง

4. การถูกจำกัดอยู่ภายใต้กฎระเบียบที่เข้มงวด กฎระเบียบที่เข้มงวดจะยิ่งทำให้ยึดอัดยิ่งขึ้น เมื่อนโยบายและวิธีดำเนินการของบริษัทขัดแย้งกันเองหรือวิธีการที่มันมีผลบังคับใช้ขัดกัน บริษัทอาจจะมีขั้นตอนการดำเนินงานบางอย่างเพื่อรักษาความปลอดภัย ในขณะที่เดียวกัน เมื่อบริษัทต้องการเพิ่มผลผลิตก็อาจจะละเลยและไม่สนใจมาตรฐานความปลอดภัยและจงใจให้พนักงานละเลยมาตรฐานความปลอดภัยเพื่อจะผลิตให้มากขึ้น แต่หากเกิดอุบัติเหตุขึ้นในระหว่างการทำงานเมื่อไรพนักงานก็จะถูกเข้มงวดกับมาตรการความปลอดภัยพนักงานจึงถูกกดดันทั้งขึ้นทั้งล่อง

5. ความขัดแย้งระหว่างหน้าที่การงานและบทบาทหน้าที่อื่น ๆ คนจำนวนมากที่พบว่าความขัดแย้งระหว่างหน้าที่การงานและบทบาทความรับผิดชอบอื่น ๆ เป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดอยู่เสมอ

6. การตัดสินใจ ความกดดันอีกอย่างหนึ่งที่เหล่าพนักงานจะต้องประสบก็คือการตัดสินใจระดับของความเครียดที่เกิดจากการตัดสินใจมาจากหลายสาเหตุดังนี้

6.1 การตัดสินใจนั้นสำคัญแค่ไหน ยิ่งถ้าการตัดสินใจนั้นมีผลกระทบต่อผู้คน เงิน หรือ เหตุการณ์ต่าง ๆ มากเท่าใด ความเครียดยิ่งเกิดขึ้นมากเท่านั้น

6.2 การตัดสินใจนั้นยุ่งยากซับซ้อนมากแค่ไหน แน่แน่นอนว่ายิ่งยุ่งยากความเครียดก็ยิ่งมากตามไปด้วย

6.3 มีข้อมูลเพียงพอมากน้อยแค่ไหน ข้อมูลที่มากเกินไปอาจจะทำให้สับสน แต่ถ้าข้อมูลน้อยเกินไปก็อาจจะทำให้ตัดสินใจผิดพลาด

6.4 ใครเป็นผู้ที่รับผิดชอบต่อการตัดสินใจ โดยทั่วไปยังมีจำนวนคนร่วมรับผิดชอบมากเท่าใด ความเครียดของแต่ละคนก็จะลดน้อยลงตามสัดส่วนเท่านั้น

6.5 คุณมีเวลาตัดสินใจมากแค่ไหน ยังมีเวลาน้อยยิ่งมีความเครียดมากเท่านั้น

6.6 คุณคาดหวังว่าคุณจะตัดสินใจได้ดีเพียงไร ถ้าคุณยังคาดหวังว่าการตัดสินใจของคุณเยี่ยมยอด ความเครียดก็จะลดลงมากเท่านั้น การคาดหวังตัวเองจะทำให้ได้ดีสามารถนำมาใช้ลดความเครียดในการตัดสินใจได้

6.7 คุณคิดว่าคุณมีความสัมพันธ์แบบไหนกับคนที่คุณตัดสินใจในการตัดสินใจให้และไม่เครียดถ้าหากว่าคุณรู้สึกว่าคุณได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากคนที่คุณต้องตัดสินใจให้แก่เขา

สุรพล อินทурม (2543: 266) กล่าวว่า สาเหตุของความเครียดของตนเอง

1. การทำงานที่ต่ำกว่าความสามารถที่มีอยู่ จะทำให้เกิดความไม่พอใจกับการปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความรู้สึกในด้านลดคุณค่าหรือศักดิ์ศรีของตนเอง

2. ไม่มีเสถียรภาพในงานที่ปฏิบัติเนื่องจากสภาพทางเศรษฐกิจการขยายหรือลดขนาดขององค์กร

3. ความสับสนและความขัดแย้งในทิศทางหรือบทบาทหน้าที่

4. การไม่เปิดใจรับงาน

5. การไม่บรรลุถึงปรารถนาส่วนตัว

6. หน้าที่การงานกับความต้องการของครอบครัวที่ขัดแย้งกัน

7. ลักษณะทางบุคลิกภาพ

ความเครียดก่อให้เกิดผลกระทบทั้งทางด้านบวก และด้านลบ ในทางบวกหากเป็นความเครียดในระดับต่ำ ๆ จะกระตุ้นให้บุคคลนั้นสามารถทำงานได้มากยิ่งขึ้น ในทางลบนั้นส่งผลกระทบต่ออย่างมากมาย

Silla and Hopping (อ้างถึงใน ลักษณะ สรวิวัฒน์. 2544 : 164) อธิบายปฏิกิริยาตอบสนองเมื่อเกิดความเครียดว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงในร่างกาย 4 ด้าน ได้แก่

1. การแสดงออกทางอารมณ์ คือ เกิดความรู้สึกทั้งทางบวกและทางลบ เช่น ดีใจ กลัว โกรธ

2. การแสดงออกทางกล้ามเนื้อ เป็นการตอบสนองเพื่อเตรียมตัวต่อสู้ เช่น กล้ามเนื้อบีบเกร็ง

3. การเปลี่ยนแปลงภายในร่างกายที่สัมพันธ์กับอารมณ์ คือ มีการหลั่งฮอร์โมนจากต่อมหมวกไตมากขึ้น มีผลกระตุ้นให้เกิดการทำงานของระบบประสาทอัตโนมัติ ทำให้เกิดการทำงานของอวัยวะภายในร่างกายเพื่อเตรียมการต่อสู้ เช่น หัวใจเต้นแรง ความดันโลหิตเพิ่มขึ้น

4. มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านความคิดและสมาธิ ทำให้ความสามารถในเรื่องความคิดอ่านลดลง และสมาธิเสียไป เป็นผลให้เกิดการตัดสินใจผิดพลาด

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 288) แบ่งการจัดการความเครียดได้เป็น 2 วิธี คือ

1. วิธีการในระดับบุคคล พนักงานสามารถลดระดับความเครียดของตนได้โดยใช้เทคนิคการบริหารเวลา การออกกำลังกาย เทคนิคในการพักผ่อน หรือการเข้ากลุ่มทางสังคม

2. วิธีการในระดับองค์กร ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดอาจมาจากการบริหารขององค์กร ดังนั้น ฝ่ายบริหารสามารถจัดการกับความเครียดนี้ได้ เช่น การคัดเลือกและการแทนที่การทำงาน การกำหนดเป้าหมาย การออกแบบงานใหม่ การให้พนักงานมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสารในองค์กร และการสร้างโปรแกรมการพัฒนาสุขภาพ

กล่าวสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวของบุคคลจะมีความเกี่ยวข้องกับข้อมูลซึ่งเป็นลักษณะทั่วไปของบุคคล อันได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ เป็นต้น สำหรับการทำงานในสถานประกอบการนั้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงาน จึงเพิ่มครอบคลุมไปถึงลักษณะงานที่ทำ สภาพของการทำงาน เช่น เครื่องมือ เครื่องจักร สถานที่ทำงาน ขนาดของโรงงาน โครงสร้างการบริหารขององค์กร รวมถึงปัจจัยทางด้านสังคมทั่วไป เช่น ในเรื่องของผลประโยชน์ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน เป็นต้น

จากแนวคิดเรื่องการปรับตัวของบุคคลที่กล่าวมา ทำให้สรุปได้ว่า การปรับตัวในการทำงานของบุคคล เป็นกระบวนการที่มนุษย์พยายามปรับแนวความคิด พฤติกรรม เพื่อลดความเครียดและความคับข้องใจจากการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นผลอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลไม่เกิดความเครียดและความคับข้องใจในการทำงาน

พรรณราย ทวีพระประภา (2529 : 75) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลมาจากทัศนคติต่างๆ ของคนงาน โดยทัศนคติเหล่านี้เป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับงาน และเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบเฉพาะบางอย่าง เช่น ค่าจ้าง การบังคับบัญชา ความมั่นคงในการจ้าง สภาพการทำงาน โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า การเอาใจใส่ในความสามารถของคนงานจากนายจ้าง การประเมินผลงานอย่างยุติธรรม ความสัมพันธ์ทางสังคมในการทำงาน การดำเนินการจับปล้นเกี่ยวกับการร้องทุกข์ของคนงาน การปฏิบัติต่อคนงานอย่างยุติธรรม โดยพิจารณาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง เช่น อายุ สุขภาพ อารมณ์ ความต้องการ และระดับความใฝ่ฝัน นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบอย่างอื่นอีก เช่น ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ความคาดหวังจากครอบครัว

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

กัลยลักษณ์ อุทัยจันทร์ (2545 : 32) กล่าวว่าไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานหรือสมาชิกขององค์กร มีความเต็มอกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกกับองค์กร

ปีทมา เอื้ออรรถการ (2545 : 6) ได้นิยาม ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลและพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกต่อองค์กรที่ตนอยู่ โดยยอมรับเป้าหมายขององค์กร และตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ธีระ วีรธรรมสาธิต (2532 : 6) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กร โดยเน้นพฤติกรรมที่แสดงออกมาของสมาชิกองค์กรนั้น ในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรมเมื่อสมาชิกองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะมีการแสดงออกในรูปพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่สมาชิกผูกพันต่อองค์กรและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็อาจเนื่องมาจากได้เปรียบเทียบกับอย่างอื่นแล้ว เห็นผลได้ผลเสีย หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์กรไป

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2549 : 261) ได้ให้ความหมายความผูกพันในองค์กรว่าหมายถึงวิธีการสร้างเสริมสภาพทางจิตใจ หรือความรู้สึกให้บุคคลกรเห็นคุณค่า ตระหนักถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ เกิดความจงรักภักดี กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน เต็มใจเสียสละ พร้อมทั้งทุ่มเทแรงกายแรงใจผสมผสานกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่มีอยู่ทั้งหมด ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายให้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า การสร้างความผูกพันหรือความสัมพันธ์ในงานจำเป็นต้องกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรักและห่วงใยต่อความสำเร็จขององค์กร คำนี้ก็ถึงความสำคัญของผลงาน โดยองค์กรจะต้องสร้างความพึงพอใจให้แก่มูลนิธิทุกฝ่ายเช่นเดียวกับการให้ความสำคัญต่อผู้บริโภค

วิฑูรย์ สิมะโชคคีติ (2538 : 17) กล่าวว่า ความผูกพันที่เกี่ยวข้องกับงานมีหลายรูปแบบ เช่น อาชีพ วิชาชีพเฉพาะและหน้าที่ในองค์กร เป็นต้น ความผูกพันกับองค์กรเป็นหัวข้อที่ได้รับความสนใจมากที่สุดในเรื่องพฤติกรรมองค์กร โดยอาจแยกออกเป็นความผูกพันทางทัศนคติ และความผูกพันทางพฤติกรรม ซึ่งความผูกพันทางทัศนคติได้รับความสนใจมากกว่า

Spector (1996 : 236) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า คือทัศนคติของบุคลากรที่สอดคล้องกันต่องานที่ทำ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานมาก

Schultz and Schultz (1998 : 268) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับของรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อองค์กรที่ทำงานอยู่

Porter and Steers (อ้างถึงใน Mowday et.al. 1982 : 27) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วยคุณลักษณะของทัศนคติสามประการ คือ

1. มีความเชื่อมั่นสูง ยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อองค์กรในเชิงบวก โดยการแสดงออกทางพฤติกรรมเป็นความรู้สึกตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับเป้าหมายขององค์กร และตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.2.2 ทฤษฎีของความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดพื้นฐานที่นำมาวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวความคิดที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange theory) ซึ่งเน้นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้กระทำทางสังคม แนวคิดนี้เป็นแนวคิดดั้งเดิมพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์กร

Becker (1960 : 32-40) ได้เสนอทฤษฎี Side bet ที่พัฒนามาจากกรอบการศึกษาของแนวคิดและแลกเปลี่ยนหรือที่เรียกว่า Reward-cost Notation ซึ่งสาระสำคัญที่เสนอไว้คือ แนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (Side bet) ต่อสิ่งนั้นๆ ไว้ เพราะฉะนั้นถ้าหากเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นก็ทำให้เขาสูญเสียมากกว่า การผูกพันไว้จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลา คือ คุณภาพของสิ่งของที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่ได้เสียไปในเรื่องนั้น เช่น ตัวแปรอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรนานเท่าใดก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพย์สินที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการและอำนาจหน้าที่ หรือสิ่งที่มีคุณค่าในรูปของกำลังกายและกำลังใจ ดังนั้น บุคคลที่ทำงานอยู่กับองค์กรมานาน เพราะเขาพิจารณาว่าหากลาออกจากองค์กรก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาที่ได้สะสมไว้ย่อมสูญเสียตามไปด้วย ซึ่งอาจจะไม่คุ้มเท่ากับผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรใหม่

Blau (อ้างถึงใน อัจฉรวดี จุตสมวาร. 2548 : 9) ได้กล่าวถึงหลักพื้นฐานของทฤษฎีการแลกเปลี่ยนว่า เป็นการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม เริ่มขึ้นเมื่อผู้กระทำทางสังคมไม่ว่าจะเป็นคนหรือองค์กรให้บางสิ่งบางอย่างแก่ผู้กระทำอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อหวังจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่ต้องการบางประการกลับคืน ถ้าผู้กระทำอีกฝ่ายหนึ่งได้ตอบในลักษณะที่เหมาะสมการแลกเปลี่ยนก็

เกิดขึ้น สอดคล้องกับแนวความคิดของ Olsen (อ้างถึงใน อัจฉราวดี จุติสมวาร. 2548 : 9) ที่กล่าวว่า “พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาในลักษณะอย่างไรขึ้นอยู่กับทำให้เหตุผลประเมินคุณค่าของสิ่งที่จะได้รับตอบแทน ทั้งในรูปร่างวัดและความสูญเสียที่จะเกิดขึ้น” สรุปได้ดังนี้

1. ผู้กระทำการทางสังคมจะปฏิสังสรรค์กับคนอื่น โดยเฉพาะผู้ที่สามารถสนองความต้องการของเขาได้หรือช่วยให้เขาบรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการได้โดยสะดวก
2. การกระทำทุกประเภทก่อให้เกิดต้นทุนแก่ผู้กระทำ เช่น เวลา พลังงาน หรือ ทรัพยากรที่ได้ใช้ไป
3. ผู้กระทำทางสังคมทั่วไปจะแสวงหาเพื่อรักษาต้นทุนของการกระทำของเขาให้ได้สัดส่วนกับผลลัพธ์ หรือผลประโยชน์ตอบแทนของการกระทำเหล่านั้น
4. เมื่อมีการเลือกแนวทางการกระทำ ท่ามกลางทางเลือกอื่นๆ ผู้กระทำมีแนวโน้มที่จะเลือกการกระทำซึ่งประหยัดต้นทุนและได้รับผลประโยชน์ตอบแทนมากที่สุด
5. ผู้กระทำจะสิ้นสุดการกระทำซึ่งต้นทุนของการกระทำเกินกว่าผลประโยชน์ตอบแทนของการกระทำเสมอ

ตามทัศนะของการแลกเปลี่ยน ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลของความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลและองค์กร การแลกเปลี่ยนดังกล่าวเป็นไปในลักษณะของการต่อรอง กล่าวคือ การที่บุคคลเข้าร่วมในองค์กร เพราะคาดว่าองค์กรจะสามารถตอบสนองความสามารถส่วนตัวของเขาได้ ซึ่งความต้องการของบุคคลจะแบ่งเป็น 5 ระดับ ตามทฤษฎีของ Maslow ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ปิ่จยั้งชีพ และความต้องการทางเพศ
2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการในระดับสูงขึ้นไป เกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความเจ็บปวดและความสูญเสียทางเศรษฐกิจ
3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการความรักความเป็นมิตร บุคคลที่ไม่สามารถที่จะสนองความต้องการในส่วนนี้จะเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวและถูกตัดออกจากสังคม
4. ความต้องการที่จะมีฐานะหรือชื่อเสียง (Esteem Needs) เป็นความต้องการระดับสูงเกี่ยวกับความมั่นใจตนเองในเรื่องของความรู้ความสามารถ มีความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นยกยอสรรเสริญ และความต้องการด้านสถานภาพ
5. ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุดเป็นความต้องการที่อยากจะให้เกิดความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความคิดของตนเอง

สอดคล้องกับแนวคิดของ Streers (อ้างถึงใน โสระญา เอมควง. 2548 : 9) ได้ให้ความเห็นว่าบุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรต่างก็มีความมุ่งหวังที่จะให้องค์กรตอบสนองความ

ต้องการของเขาในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อาทิเช่น การได้ทำงานที่มีลักษณะงานท้าทาย การได้มีเพื่อนใหม่ การได้รับการขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ในทางกลับกันบุคคลก็จะสนองตอบต่อองค์กร โดยการอุทิศพลังงานและความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

จากแนวคิดทฤษฎีของการแลกเปลี่ยน ซึ่งเป็นแนวคิดรากฐานของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งการแลกเปลี่ยนดังกล่าวเป็นไปในลักษณะของการต่อรอง กล่าวคือ การที่บุคคลเข้าร่วมในองค์กรเพราะคาดว่าองค์กรจะสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้

2.2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Sheldon (1971 : 144) เห็นว่า องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จะเกี่ยวข้องกับอายุ เพศ ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

Lee (1997 : 213) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจาก

1. ความต้องการประสบความสำเร็จในงาน
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

Mowday et.al. (1982 : 28 – 35) ได้เสนอว่า ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ส่วน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หรือลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานกว่า และมีค่านิยมในงานมากกว่า จะผูกพันต่อองค์กรมากกว่า นอกจากนี้ ในกลุ่มพนักงานผู้หญิงก็มีแนวโน้มจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานผู้ชาย ส่วนระดับการศึกษามีผลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีการศึกษาดำจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะของบทบาทและงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทเด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่ทำงานที่มีความสำคัญ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่ทำงานที่มีความสำคัญ มีความขัดแย้งในบทบาทและความไม่แน่ชัดในบทบาทที่เกี่ยวข้องต่ำ มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

3. ลักษณะด้านโครงสร้างขององค์กร ได้แก่ ระบบขององค์กรที่มีแบบแผนการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ องค์กรที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจพนักงานก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทักษะคนที่มีความรู้ต่อผู้ร่วมงานในองค์กร การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีประสบการณ์ที่ประทับใจในงาน เช่น ทักษะของกลุ่มด้านบวกในหมู่เพื่อนร่วมงาน การรู้สึกว่าการได้พบกับความคาดหวังของพนักงาน การรู้สึกว่าการสามารถไว้วางใจได้ ความรู้สึกที่ตนเองสำคัญต่อองค์กร พนักงานก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีอยู่ 4 ปัจจัย ซึ่งแต่ละปัจจัยต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันดังนี้ คือ (ประทุม ฤกษ์กลาง. 2539 : 22)

1. ลักษณะบุคคล (Personnel Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา บุคลิกลักษณะ

2. บทบาท(Role – related Characteristics) ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความท้าทายในงาน

3. โครงสร้างองค์กร (Structural Characteristics) ได้แก่ ขนาดขององค์กร การรวมอำนาจการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ

4. ประสบการณ์การทำงาน(Work Characteristics) ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์กร รูปแบบการบริหารงานของผู้บริหาร

Shedon (1971 : 144) เสนอว่า องค์ประกอบที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา เพื่อการประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมในอาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

2.2.4 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (1974 : 533) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขล่องหน้าสำหรับองค์กรทางสังคมที่จะประสบความสำเร็จ

กรณี กิรีติบุตร (2529 : 17) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลต่อองค์กร ดังนี้ คือ

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันต่ออย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างาน คือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กร ให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพัน จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควร ในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณี ความพยายามดังกล่าว มีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

พรสุข อัสวานิเวศน์ (2541 : 54) กล่าวถึง ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวพยากรณ์การเปลี่ยนงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน

2. ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อ

องค์กรต่ำ

3. ความผูกพันต่อองค์กรอาจเป็นตัวชี้วัดหรือดัชนีประสิทธิผลขององค์กรที่มีประโยชน์มาก

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2538 : 17) กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์กรในที่นี้ คือ ความผูกพันทางทัศนคติ หรือการที่คนๆ หนึ่งจะแสดงตนและมีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรใด ๆ ซึ่งมี 3 ลักษณะ คือ

1. มีความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

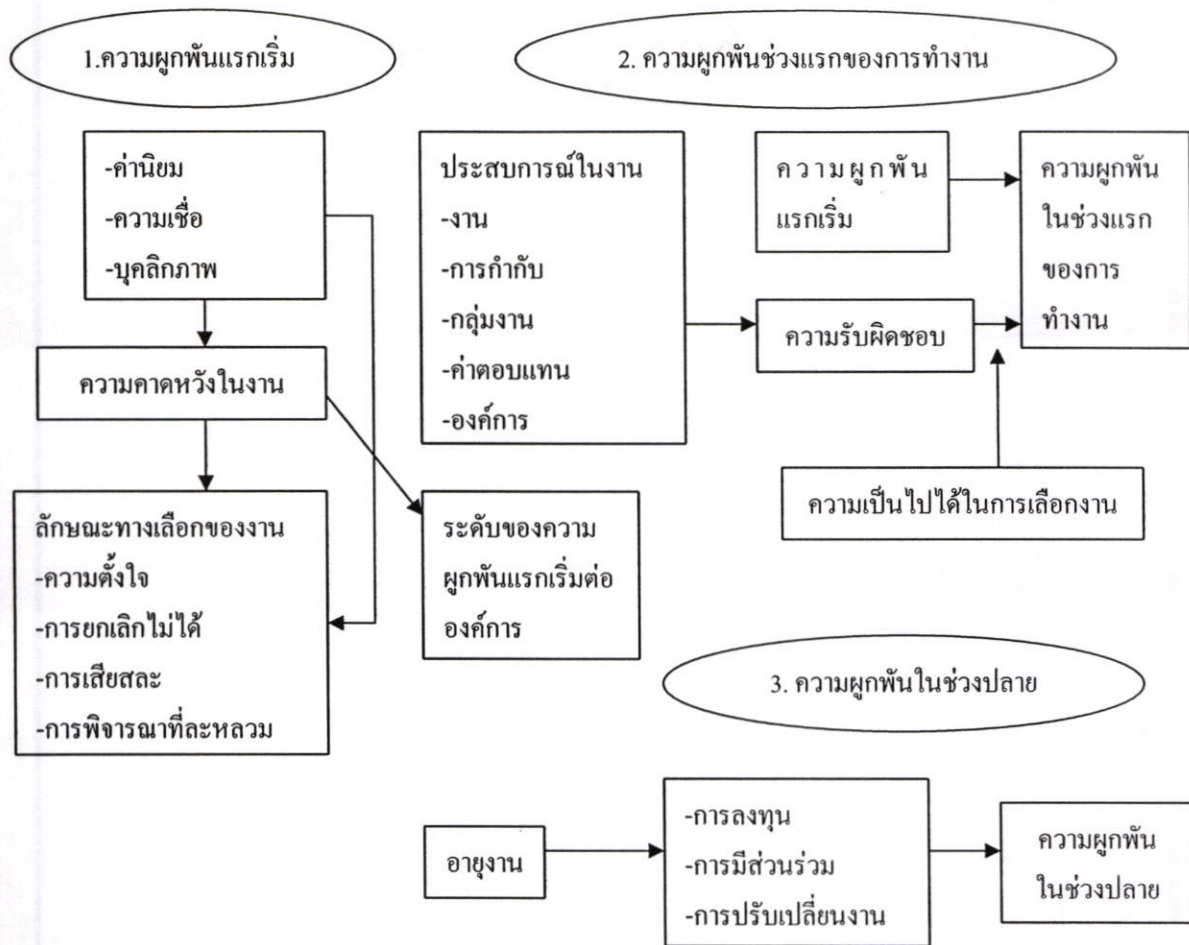
2. มีเจตนารมณ์ที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร

3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กรนั้น

ลักษณะข้างต้น คือ ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร แต่ความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงออกมากกว่าความซื่อสัตย์ต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายที่กว้างกว่าความพอใจในงาน เพราะว่าจะเกี่ยวข้องกับองค์กรทั้งหมด มิใช่เพียงแต่ตัวบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรจะมีความมั่นคงมากกว่าความพอใจในงาน เพราะสิ่งที่เกิดขึ้นวันต่อวันนั้นจะไม่ทำให้ความผูกพันลดลงไป

2.2.5 กระบวนการของความผูกพัน

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2538 : 18) กล่าวว่า กระบวนการของความผูกพันเป็น 3 ขั้นตอน ความผูกพันสามารถเกิดขึ้นได้ในช่วงแรก ๆ ของการทำงาน บางคนมีศักยภาพที่จะสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างรวดเร็ว



ภาพที่ 2.3 แสดงกระบวนการของความผูกพันต่อองค์กร

ที่มา : วิชญ์ สิมะโชค (2538 : 18)

ปัจจัยในช่วงการจ้างงานระยะแรกมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพัน เช่น กรณีที่หน่วยงานมีพนักงานมาก การทำให้พนักงานใหม่มีงานทำไม่เพียงพอ ซึ่งมีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร และทำให้ความผูกพันแรกเริ่มต่อองค์กรลดลงด้วย ในทำนองเดียวกัน ผู้บริหารระดับสูงที่ใช้ตำแหน่งเพื่อสร้างผลประโยชน์ให้แก่ตนเองมากกว่าอุทิศตน เพื่อเป้าหมายขององค์กรก็มีส่วนทำลายความผูกพันแรกเริ่มของพนักงานด้วย ส่วนผูกพันในช่วงปลายของการทำงานจะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เพราะการทำงานที่ผ่านมามีได้ก่อให้เกิดพันธะต่าง ๆ ระหว่างตัวบุคคลและองค์กร เช่น ความมีอาวุโสในองค์กรและโอกาสที่จะหางานใหม่จะลดลงตามอายุ ซึ่งทำให้ตัวบุคคลเองต้องพยายามแสวงหาและเสริมสร้างพันธะระหว่างตนเองและองค์กรให้มากขึ้น

2.2.6 ผลของความผูกพันต่อองค์กร

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 : 38 -39) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรการมีผลต่อพฤติกรรม ได้แก่

1. การขาดงาน เชื่อว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจที่จะมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ
2. ความตรงต่อเวลาในการทำงาน
3. การเปลี่ยนงาน เชื่อว่าความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีถึงอัตราการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงงานของสมาชิกในองค์กร

ศิริกร อักษรดี (2544 : 51) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลต่อ ทักษะคติหรือพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรหลายด้าน ได้แก่

1. ความยาวนานของการดำรงตำแหน่งอยู่ในองค์กร (tenure in organization)
2. ผลการปฏิบัติงาน (performance)
3. อัตราการขาดงาน (absenteeism)
4. อัตราการเข้า – ออกจากงาน (turnover rate)

วิฑูรย์ สิมะ โชคดี (2538 : 19) กล่าวว่า ผลของความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานมากกว่าความพอใจในงานทำให้ยังคงทำงานในองค์กรนั้นเป็นเวลานาน ส่วนความสัมพันธ์กับการขาดงานและความสำเร็จของงานจะมีระดับต่ำกว่า ขณะที่ความพอใจในงานมีความสัมพันธ์ให้เกิดการขาดงานน้อยครั้ง และได้ผลผลิตสูงโดยทั่วไปแล้วความผูกพันต่อองค์กรจะช่วยลดความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนแปลงงาน และในขณะเดียวกันจะเป็นสัทธิภาพขององค์กรที่จะฝ่าฟันปัญหาต่างๆ ในช่วงภาวะวิกฤต

ในแง่ของลูกจ้างแต่ละคน ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นทั้งผลดีและผลเสียต่อตัวเขาในส่วนของผลดีจะทำให้เขามีความก้าวหน้าในองค์กร เช่น ได้เลื่อนขั้น เจ้าหน้าที่ชมนูกน้อง เป็นต้น ส่วนผลเสียนั้น เขาอาจเสียโอกาสดีๆ ในการทำงานอย่างอื่นที่อาจให้ประโยชน์กับเขามากกว่าในองค์กรปัจจุบัน เพราะความผูกพันทำให้เขาไม่ยอมเปลี่ยนงาน อย่งไรก็ตาม ความผูกพันต่อองค์กรจะมีผลดีหรือผลเสียขึ้นกับลักษณะของตัวบุคคลนั้นๆ เอง

2.2.7 แนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร

แนวทางในการพัฒนาสร้างสรรคความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นในหัวใจของบุคคลากรไทยโดยการพัฒนาปรับปรุงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอันได้แก่ ดังนี้

1. การปรับปรุงการสื่อสารและสัมพันธ์ภายในองค์กร การเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในระหว่างบุคคลากร ผู้บริหารควรให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นแก่บุคคลากรอย่างสม่ำเสมอควรจัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบงานการสื่อสารภายในองค์กร เช่น หน่วยงานประชาสัมพันธ์ พร้อมทั้ง

จัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญการสื่อสารจัดสรรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือการสื่อสารที่ทันสมัย นอกจากนี้ควรเปิดให้มีการสื่อสารสองทาง โดยการเปิดให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถสื่อสารถึงผู้บริหารได้อย่างสะดวก ควรจัดให้มีรูปแบบการสื่อสารที่หลากหลายวิธีการและหลายช่องทาง และเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรหน่วยงานต่างๆ ผู้บริหารควรเน้นพัฒนาการสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กร ตลอดจนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กิจกรรมสนทนา การทัศนศึกษา กิจกรรมกลุ่ม การฝึกอบรมเรื่องมนุษยสัมพันธ์ ฯลฯ

2. การลดความขัดแย้งในบทบาทให้มือน้อยที่สุด ด้วยการปรับปรุงการมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถและความสนใจของบุคลากร พร้อมทั้งพิจารณาภาระงานให้มีสัดส่วนเหมาะสมกับเวลาและความสามารถ ควรหลีกเลี่ยงภารกิจนอกเหนือหน้าที่หรือภารกิจที่ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อลดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานหรือความรู้สึกขัดแย้งในบทบาทให้น้อยลง

3. อายุของบุคลากรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วยเช่นกัน บุคลากรที่มีอายุมากขึ้น และทำงานในองค์กรเป็นเวลานานจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจและความสำคัญต่อบุคลากรที่มีอายุมาก ควรหาวิธีการให้บุคลากรทำงานอยู่กับองค์กรเป็นระยะเวลานาน ๆ เช่น การให้สวัสดิการที่ดี การจ้างงานตลอดชีวิตดังเช่นบริษัทของญี่ปุ่น

4. การบริหารองค์กร ควรจัดการฝึกอบรมให้ผู้บริหารมีความรู้ และทักษะในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งได้แก่ การมีความสามารถในด้านเทคนิควิธีการ มีพลัง และแรงจูงใจในการทำงาน มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีการวางแผนงานที่ดี นอกจากนี้ควรมีทักษะของการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ

5. การทำให้งานมีลักษณะจูงใจให้อยากทำงาน ด้วยการทำให้บุคลากรรู้สึกว่างานที่ตนทำมีความสำคัญหรือมีความหมาย โดยการให้งานมิได้ใช้ทักษะความสามารถหลายอย่าง แต่ก็เป็งานมีเอกลักษณ์และมีความสำคัญ นอกจากนี้ควรให้อิสระภาพในการทำงาน และให้ข้อมูลย้อนกลับ

สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2539 : 40) กล่าวว่า กลยุทธ์ในการส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร มี 3 กระบวนการ คือ

1. ต้องมีการให้รางวัลและลงโทษเพื่อให้อยอมทำตามได้แก่ การให้รางวัลกับการปฏิบัติงานอย่างที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายและภารกิจขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และลงโทษเมื่อปฏิบัติบางอย่างซึ่งเป็นการขัดขวาง มิให้บรรลุเป้าหมายภารกิจขององค์กร

2. ต้องมีการสร้างความสัมพันธ์ที่จะทำให้พนักงานสามารถแสดงตัวผูกพันกับองค์กรได้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีความหมายต่อองค์กรในสภาพและบทบาทที่ตนเองยอมรับ

3. ต้องมีการส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้ค่านิยม ความเชื่อและทัศนคติที่องค์กรต้องการให้มีเหมือนกันหรือร่วมกัน เพื่อให้เกิดการสมานค่านิยมระหว่างองค์กรกับพนักงาน อันจะเป็น

ประโยชน์ต่อไป ในภายหน้าเมื่อจะมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ เกิดขึ้นมาอีก พนักงานจะยินยอมเปลี่ยนแปลงง่ายขึ้นเพราะว่าสอดคล้องต้องกันกับค่านิยม ความเชื่อ และทัศนคติที่ตนเองมีอยู่แล้ว

โดยสรุปแล้ว แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันดังกล่าวข้างต้น ได้มุ่งอธิบายความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธภาพและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรถ้าคนมีความผูกพันต่อองค์กรสูงเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็ลดน้อยลงเท่านั้น นอกจากนี้ยังอธิบายให้เห็นว่า สัมพันธภาพหรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กรต้องมีลักษณะที่เท่าเทียมกันเป็นที่พึงพอใจหรือตอบสนองต่อความคาดหวังของทั้งสองฝ่าย ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเกิดขึ้น ทั้งนี้ลักษณะความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรจะมีในลักษณะของทัศนคติ ความรู้สึก เช่น ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความต้องการรักษาสมาชิกภาพเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และในลักษณะของพฤติกรรม เช่น การพยายามทุ่มเทความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มที่ หรือแม้แต่การพยายามปกป้องชื่อเสียง ภาพลักษณ์ขององค์กรมิให้เสื่อมเสีย

2.3 ประวัตินิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี และสมาคมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย

2.3.1 ประวัตินิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร(เดิมชื่อบางปะกง 2) ได้ก่อตั้งแล้วเสร็จในพ.ศ.2532 โดย บริษัท อมตะ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เพื่อรองรับการลงทุนในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ ตั้งอยู่บนทำเลที่ดี ห่างจากกรุงเทพมหานคร เป็นระยะทาง 57 ก.ม.(35 ไมล์) ระหว่างทางพิเศษยกระดับบางนา-ตราด และมอเตอร์เวย์ กรุงเทพ-ชลบุรี โรงงานที่ตั้งอยู่ในนิคม อุตสาหกรรมนี้สามารถเข้าถึง กรุงเทพมหานคร และบริเวณชายฝั่งด้าน ตะวันออกได้โดยง่าย และได้ประโยชน์จากการที่อยู่ใจกลางย่านอุตสาหกรรม ชายฝั่งด้านตะวันออก และโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนบนพื้นที่ 2,480 เฮกเตอร์ (15,500 ไร่ หรือ 6,200 เอเคอร์) ตั้งอยู่ในเขตส่งเสริมการลงทุนเขต 2 (BOI) ห่างจากกรุงเทพฯ เพียง 57 กิโลเมตร และห่างจากสนามบินสุวรรณภูมิ 42 กิโลเมตร โดยมีโรงงาน 484 โรงที่พร้อมจะเปิดดำเนินการ ใน จำนวนดังกล่าวมีโรงงาน 419 โรงที่ได้เปิดดำเนินงานและอยู่ระหว่างการก่อสร้าง ซึ่งสามารถแบ่งตามอุตสาหกรรมได้ดังนี้ (บริษัท อมตะ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). 2551)

1. ยานยนต์ (32.64%)
2. เหล็ก โลหะ พลาสติก(25.52%)
3. เครื่องใช้ไฟฟ้า (14.02%)
4. เคมีภัณฑ์(9.83%)
5. สินค้าอุปโภค บริโภค (10.25%)

6. บริการและสาธารณูปโภค (7.53%)

7. อื่นๆ (0.21%)

นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร เป็นศูนย์รวมที่ตั้งของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ที่ใหญ่ที่สุดแห่งหนึ่งในประเทศไทยรวมทั้งมีอุตสาหกรรมด้านไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์และอุตสาหกรรมอุปโภค บริโภคตั้งอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นนิคมอุตสาหกรรมที่มีจำนวนโรงงานมากที่สุด(การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. 2551)

2.3.2 ประวัติสมาคมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย

จากการที่ภาครัฐเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศโดยเริ่มให้การส่งเสริมการลงทุนตั้งโรงงานประกอบรถยนต์ ในประเทศขึ้นในปี พ.ศ. 2504 นับเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาอุตสาหกรรมด้านนี้อย่างจริงจังในระบอบการปกครองที่เปลี่ยนแปลงภายในประเทศ ยังเป็นการผลิตชิ้นส่วนเพื่อการขายอะไหล่เป็นส่วนมาก ต่อมาเมื่อโรงประกอบรถยนต์เพิ่มขึ้นการผลิตชิ้นส่วนจึงพัฒนาเป็นการผลิต ในเชิงอุตสาหกรรม โรงงานประกอบรถยนต์เริ่มใช้ชิ้นส่วนที่ผลิตภายในประเทศ การขยายตัวของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์เป็นไปอย่างต่อเนื่องเกิดโรงงานผลิตชิ้นส่วน เป็นจำนวนมากและสามารถผลิตชิ้นส่วนได้มากแบบมาชนิด ในระหว่างปี พ.ศ. 2512-2520 รัฐบาลจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาอุตสาหกรรม ยานยนต์ขึ้น เพื่อกำหนดนโยบายส่งเสริมพัฒนาอุตสาหกรรมให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องในส่วนภาคเอกชน ผู้ประกอบการด้าน การผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ได้รวมตัวกันเป็นชมรมในสมาคมอุตสาหกรรมไทย เพื่อร่วมให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ในทิศทางและความเป็นไปได้ของนโยบายต่าง ๆ ของภาค รัฐบาล

จนกระทั่งปี 2514 รัฐบาลมีนโยบายจำกัดแบบรถยนต์ที่ประกอบภายในประเทศในอัตรา ร้อยละ 25 ภายในวันที่ 31 ธันวาคม 2516 ต่อมานโยบายดังกล่าวถูกยกเลิกไว้เฉพาะการกำหนด ชิ้นส่วนร้อยละ 25 แต่เลื่อนกำหนดออกไปเป็นภายในวันที่ 1 มกราคม 2518 ผู้ผลิต ชิ้นส่วนจึงเกิดความไม่มั่นใจในนโยบายของรัฐบาลประกอบกับนโยบายยังมีความไม่สมบูรณ์อยู่มาก และความ คิดเห็นของ ผู้ที่เกี่ยวข้อง ในนโยบาย ยังไม่ตรงกันชมรมผู้ผลิตชิ้นส่วนเห็นว่า ผู้ผลิตชิ้นส่วน ภายในประเทศจำเป็นต้องมีความเป็นปึกแผ่นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเป็นเอกเทศใน การเสนอ ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อภาครัฐจึงร่วมกันจัดตั้ง "สมาคมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย" ขึ้นในปี พ.ศ. 2521 (โดยได้รับการอนุมัติให้จัดตั้งเป็น สมาคมจากกระทรวงพาณิชย์ เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2521) เพื่อเป็นศูนย์รวมของนักอุตสาหกรรมด้านชิ้นส่วนยานยนต์ภายในประเทศ ในอันที่จะ ปกป้องรักษา ส่งเสริม และพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์ของชาติสมาคมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย ได้เริ่มก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2521 จนถึงปัจจุบัน สมาคมฯ ให้บริการและแก้ไขปัญหา

ความเดือดร้อนของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ตลอดมา ในช่วงเวลาที่ผ่านมา มีนายกสมาคมฯ จนถึงปัจจุบัน รวม 6 ท่านคือ

1. นายทองมา หงส์ถาวรรมย์
2. นายลัดพลี สิ้นธุโสภณ
3. นายวิวัฒน์ แพรพริ้วงาม
4. นายอัจฉรินทร์ สารสาส
5. นายปราโมทย์ พงษ์ทอง
6. นายขงเกียรติ์ กิตะพาณิชย์
7. นายประสาทศิลป์ อ่อนอรรถ (นายกสมาคมฯ คนปัจจุบัน)

ถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงคณะผู้บริหารสมาคมฯ มาถึง 6 ชุด แต่สิ่งหนึ่งที่ได้ดำเนินการสานต่ออย่างต่อเนื่องไม่เปลี่ยนแปลง คือ การแก้ปัญหา อุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วน และปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าของอุตสาหกรรมด้านนี้ ไม่ว่าจะเป็น ปัญหาการขาดแคลนเทคโนโลยีการผลิต ปัญหาการนำเข้าวัตถุดิบที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการแข่งขัน ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะ SKILL LABOR และวิศวกรปัจจุบันสมาคมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย ได้รับความไว้วางใจจากภาครัฐบาลและสมาชิกกว่า 372 บริษัท ให้เป็นผู้แทนภาค เอกชนด้านอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เพื่อร่วมกันพัฒนาอุตสาหกรรมด้านนี้ของชาติสืบไป

วัตถุประสงค์ในการก่อตั้งสมาคมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย

1. ส่งเสริมการประกอบวิสาหกิจการผลิตหรือการรับจ้างทำชิ้นส่วนอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ของยานยนต์ภายในประเทศ โดยร่วมมือกับรัฐบาลในการส่งเสริมการประกอบวิสาหกิจดังกล่าวด้วย

2. สนับสนุนและช่วยเหลือสมาชิกแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ รวมทั้งเจรจาทำความตกลงกับบุคคลภายนอก เพื่อประโยชน์ร่วมกันในการประกอบวิสาหกิจของสมาชิก สอดส่องและติดตามความเคลื่อนไหวของตลาดการค้าชิ้นส่วน อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ของยานยนต์ทั้งภายใน - นอกประเทศ เพื่อประโยชน์แก่เศรษฐกิจและการเงินของประเทศ

3. ทำการวิจัยเกี่ยวกับการประกอบวิสาหกิจการผลิตชิ้นส่วน อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ของยานยนต์ แลกเปลี่ยนและเผยแพร่ ความรู้ในทางวิชาการ ตลอดจนข่าวสารการค้าเกี่ยวกับวิสาหกิจดังกล่าว

4. ขอสิทธิหรือเอกสารหรือขอรับทราบข้อความใดๆ จากสมาชิกเกี่ยวกับการดำเนินวิสาหกิจการผลิตและการรับจ้างทำชิ้นส่วน อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ของยานยนต์ ทั้งนี้ขึ้นกับความยินยอมของสมาชิก

5. ส่งเสริมคุณภาพชิ้นส่วน อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ของยานยนต์ที่ผลิตหรือรับจ้างทำหรือจำหน่ายโดยสมาชิกให้เข้ามาตรฐาน และส่งเสริม การผลิตและการรับจ้างทำของ เพื่อให้สินค้าดังกล่าวมีปริมาณเพียงพอแก่ความต้องการของตลาด ตลอดจนวิจัย และปรับปรุงวิธีการผลิตและการค้า ให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

6. ทำความตกลงหรือวางระเบียบให้สมาชิกปฏิบัติหรืองดเว้นการปฏิบัติ เพื่อให้การประกอบวิสาหกิจการผลิตและการรับจ้างทำ ชิ้นส่วน อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ของยานยนต์ได้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

7. ประนีประนอมข้อพิพาทระหว่างสมาชิก หรือระหว่างสมาชิกกับบุคคลภายนอกในการประกอบวิสาหกิจ

8. ส่งเสริมความสามัคคี กีฬาเพื่อพลานามัยและจัดงานสังสรรค์บันเทิงเป็นครั้งคราว โดยไม่เกี่ยวข้องทางการเมือง

9. ประกอบกิจการสาธารณกุศล และให้ความอนุเคราะห์แก่สมาชิก ในด้านสวัสดิการภายในขอบเขตที่ไม่ต้องห้ามตามมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติ สมาคมการค้า พ.ศ. 2509

บทบาทของสมาคมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย

1. ร่วมมือกับภาครัฐบาลในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์
2. เป็นตัวแทนภาคเอกชนด้านอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์โดยนำเสนอปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ต่อภาครัฐบาล
3. เป็นตัวแทนภาคเอกชนไทย ด้านอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในการเจรจา ระหว่างประเทศ
4. ปกป้องสิทธิ และความยุติธรรมอันพึงมีต่อสมาชิก รวมทั้งเป็นศูนย์กลางแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของสมาชิก
5. เป็นศูนย์รวมข้อมูลข่าวสารในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อบริการสมาชิก

2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน

โฆษิต ถาวรระ (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานในสถานประกอบการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดขอนแก่น ราษฎร์บ้านไทรทอง ตำบลลงมูล อำเภอหนองสูงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการปรับตัวในการทำงานในสถานประกอบการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1.1 การปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 การปรับตัวต่อเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าอยู่ในระดับดี

1.3 การปรับตัวต่อค่าจ้างและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานในสถานประกอบการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2.1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานในสถานประกอบการ

2.2 ปัจจัยด้านอารมณ์ ได้แก่ ความหวั่นไหวทางด้านอารมณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานในสถานประกอบการ

2.3 ปัจจัยด้านข้อมูลลักษณะของสถานประกอบการ ได้แก่ ทักษะทางด้านฝีมือที่ต้องใช้ทำงาน ความเข้าใจงานที่ได้รับมอบหมาย สภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานในสถานประกอบการ

2.4 ปัจจัยด้านสังคม ได้แก่ ความผูกพันกับองค์กร ความคาดหวังผลประโยชน์จากการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานในสถานประกอบการ

ธนาวัฒน์ โชควิทยา (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัญหาการปรับตัวของพนักงานกะในโรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลจากการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานกะมีปัญหาการปรับตัวในทุก ๆ ด้านน้อย ได้แก่ ด้านสุขภาพ, ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ, การปรับปรุงตนเอง, บุคลิกภาพ, บ้านและครอบครัว, ความสัมพันธ์กับเพื่อน, อารมณ์เพศ, ศาสนา และอาชีพ อยู่ในระดับน้อย แต่มีบางข้อปัญหาที่พนักงานกะส่วนใหญ่ประสบ ได้แก่ การนอนไม่เพียงพอ ปัญหาปวดศีรษะ มีเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อปัญหาการปรับตัวของพนักงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทของกะ เพศ อายุ ลักษณะการอยู่อาศัย ส่วนตัวแปรภูมิภาคนาที่พักและรายได้นั้น พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาการปรับตัวในทุก ๆ ด้าน

สุรภา กษานติกุล (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาการปรับตัวในการทำงานของคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า คนพิการส่วนใหญ่มีการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับสูง และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานของคนพิการ คือ รายได้มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานของพิการ ประเภทความพิการ สัมพันธภาพในครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานของคนพิการ ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ การศึกษาไม่พบว่ามีผลสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานของคนพิการ

สุรพล อินทุราม (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพนักงานต้อนรับหญิงต่างชาติบนเครื่องบิน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า

1. พนักงานต้อนรับหญิงต่างชาติบนเครื่องบินมีการปรับตัวในการทำงานในระดับสูง
2. คุณสมบัติส่วนบุคคลทุกด้าน ไม่มีผลต่อความเชื่อมั่นที่มีต่องาน
3. ระดับการศึกษา และความเชื่อที่มีต่องาน ที่แตกต่างกันมีระดับการปรับตัวในการทำงานทุกด้านแตกต่างกัน

4. อายุของพนักงาน สามารถอธิบายการปรับตัวในการทำงานโดยรวม และด้านความต้องการส่วนบุคคล

5. ความเชื่อมั่นที่มีต่องาน 2 ด้าน ที่สามารถอธิบายการปรับตัวในการทำงานทุกด้าน คือ ด้านจริยธรรมการทำงาน และด้านความเชื่อที่มีต่อความเป็นมนุษย์ ส่วนที่เหลือ คือ ด้านความเชื่อที่มีต่อองค์กร ไม่สามารถอธิบายการปรับตัวในการทำงานได้

เกษม เถลิมนระกิจโกศล (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทผู้ให้บริการระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับรายได้ และลักษณะงาน แตกต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน ทศนคติต่องานและการสนับสนุนทางสังคม กับการปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกทั้งสามด้าน คือ ด้านการปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำ การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานและกฎระเบียบข้อบังคับ และด้านการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

สุทร บัวป้อง (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพนักงานฝ่ายบริการการบิน บริษัทการบินไทย (มหาชน) ผลจากการวิจัย พบว่า

1. พนักงานฝ่ายบริการการบินมีระดับการปรับตัวในการทำงานในระดับสูง
2. เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงานในองค์กรต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

2.4.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

สุเทพ เทียนสี (2540: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท การบินไทย (มหาชน) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง
2. อายุและเวลาในการทำงานต่างกันมีความผูกพันแตกต่างกัน
3. บุคลิกภาพแบบแสดงเต็มตัว - แบบเก็บตัวมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
4. ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กัน กับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน
5. ระยะเวลาการทำงาน และบุคลิกภาพแบบแสดงเต็มตัว - แบบเก็บตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

คำพูน เอกฉัตร (2542: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานครมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน ปัจจัยความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก และปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ และอายุงานในองค์กรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
3. ปัจจัยความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายในด้านความมีอิสระจากงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ส่วนปัจจัยความพึงพอใจ ในงานปัจจัยภายนอกด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด และปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด

เริงศักดิ์ เขียวขจี (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มบริษัท เอส. พี. อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน ได้แก่

1. ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร
2. ด้านความพยายามทุ่มเทให้กับงาน
3. ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน แต่ในกรณีของปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ที่แตกต่างกันนั้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทให้กับงานและด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทั้ง โดยรวมและรายได้

บุษกร สีทา (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับประสิทธิผล องค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ประสิทธิผล องค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โดยการอยู่ในระดับสูง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ

อลิษา สุขปิติ (2547: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมพนักงานมหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ รายได้ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร แต่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา สายการทำงาน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และจากการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ความคาดหวังในองค์กร และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา มีความผูกพันด้านความหวังในองค์กรเป็นอันดับแรก รองลงมาคือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร และอันดับสุดท้ายคือความผูกพันในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สาธิต รื่นเรใจใจ (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในเกณฑ์ดี ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ลักษณะบุคคลด้านชีวสังคม ลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย ความเชื่อถือระหว่างบุคคล การรับรู้ในบทบาท ภาวะผู้นำบริหาร และบรรยากาศในโรงเรียน ในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงตามความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะบุคคลด้านชีวสังคมลักษณะบุคคลด้านจิตวิสัย ความเชื่อถือระหว่างบุคคล การรับรู้ในบทบาทและบรรยากาศในโรงเรียน

เจเลียว ภาคะสัย (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า

1. วัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ประเภทของบุคลากรและสถาบันที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยรวมแตกต่างกัน ยกเว้นวัฒนธรรมการด้านความมุ่งประสงค์ ด้านการเพิ่มอำนาจและด้านความเอื้ออาทรมีความแตกต่างกัน จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน รวมทั้งจำแนกตามสถาบันที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน วัฒนธรรมองค์กร ด้านการตัดสินใจ มีความแตกต่างกัน

2. ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ประเภทของบุคลากร และสถาบันที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ยกเว้นความผูกพันต่อสถาบันด้านความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรที่บุคลากรมีความระดับความผูกพันต่อสถาบันแตกต่างกัน จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ยกเว้นความผูกพันต่อสถาบันด้านความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กร ที่บุคลากรที่มีระดับความผูกพันต่อสถาบันแตกต่างกันอย่าง รวมทั้งจำแนกตามสถาบันที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

3. วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความสัมพันธ์กัน ทั้งโดยรวมและจำแนกรายด้าน

4. ดัชนีวัฒนธรรมองค์กรด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านการยอมรับสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ
 - 3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาการปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาจากประชากรที่เป็นพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งประกอบไปด้วย 82 บริษัท จำนวน 14,092 คน ข้อมูลจากกรมโรงงานอุตสาหกรรม. 2551 (เอกสารแนบ ก)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คำนวณขนาดตัวอย่างจากการใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (เพ็ญแข แสงแก้ว, 2540: 58-59)

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

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนประชากร ในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งสิ้น 14,092 คน
 e = ค่าคลาดเคลื่อนจากค่าจริงของประชากร ซึ่งการวิจัยนี้กำหนดไว้ที่ร้อยละ 5
 ค่าที่คำนวณได้คือ $n = 388$ คน
 และเก็บข้อมูลโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 388 คน จาก
 ประชากร 14,092 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในเรื่องเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยลักษณะของคำถามจะมีทั้งคำถามแบบปิด ที่กำหนดคำตอบไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบ และคำถามแบบเปิด ที่ให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ โดยลักษณะของแบบสอบถามมี 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน โดยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตรวัด Likert Scale (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 107-108) ได้จำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบไปด้วยคำถามที่เกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยมีข้อคำถามทั้งสิ้น 31 ข้อ แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. ความสามารถในการจัดการกับภาวะฉุกเฉิน จำนวน 4 ข้อ
2. ความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน จำนวน 4 ข้อ
3. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ จำนวน 4 ข้อ
4. ความสามารถในการจัดการกับการเรียนรู้ จำนวน 4 ข้อ
5. ความสามารถในการจัดการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จำนวน 4 ข้อ

6. ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 4 ข้อ

7. ความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพ จำนวน 4 ข้อ

8. ความสามารถในการจัดการกับความเครียด จำนวน 3 ข้อ

โดยจำแนกได้เป็นข้อคำถามเชิงบวก จำนวน 26 ข้อ ได้แก่ข้อคำถาม 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28 และ 29 ส่วนข้อคำถามเชิงลบ จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ข้อคำถาม 7, 14, 24, 30 และ 31

ตอนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมามีลักษณะแบบมาตรวัด Likert Scale (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 107-108) ซึ่งจำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีจำนวน 15 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำนวน 5 ข้อ

2. ด้านเจตนาธรรมที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร จำนวน 5 ข้อ

3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กรนั้น จำนวน 5 ข้อ

โดยจำแนกได้เป็นข้อคำถามเชิงบวก จำนวน 13 ข้อ ได้แก่ข้อคำถาม 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 และ 13 ส่วนข้อคำถามเชิงลบ จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ข้อคำถาม 14 และ 15

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดที่เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 2 ข้อ

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ข้อความทางวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ และ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดนิยามเป็นขอบเขตเนื้อหาและเป็นโครงสร้างของเครื่องมือ ให้มีความสอดคล้องกับประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

3. สร้างคำถามในแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน รายละเอียดดังได้กล่าวข้างต้น และนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ตรวจสอบและแนะนำ เพื่อทำการแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรง และความเหมาะสม เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และภาษาที่ใช้ นำมาปรับปรุงแก้ไข โดยได้ขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงรายชื่อ ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
อาจารย์ ณีจตุฉวี โรจนันันรุตติกุล	อาจารย์ประจำภาควิชา ภาษาและสังคม คณะครู ศาสตร์อุตสาหกรรม	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า คุณทหารลาดกระบัง
คุณ นະที อยู่วิเชียร	ผู้จัดการฝ่ายธุรกิจ	บริษัท สยามซีเนเตอร์ จำกัด
คุณ พงษ์ธร พัฒนไพโรสนนท์	ผู้จัดการ (ผู้ประสานงาน) ส่วนอะไหล่ สายงาน ธุรกิจอะไหล่	บริษัท เอเชียนฮอนด้ามอเตอร์ จำกัด

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อแก้ไขให้ถูกต้อง และจัดพิมพ์ต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ทำการค้นหามีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำการแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรีจำนวน 82 โรงงาน โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 388 คน จากประชากรทั้งหมด 14,092 คน สำหรับขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิที่เป็นการแจกแบบสอบถาม มีดังนี้

3.3.1.1 ค้นหาจำนวนรายชื่อสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ จากกรมโรงงาน อุตสาหกรรม

3.3.1.2 ทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากหน่วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครูศาสตร์ อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบังถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือตำแหน่งอื่นที่เรียกและมีหน้าที่รับผิดชอบเทียบเท่าในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ประเภทอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ เพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล

3.3.1.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้วพร้อมหนังสือขออนุญาตสอบถามข้อมูล ส่งทางไปรษณีย์ไปยังบริษัทดังกล่าวพร้อมทั้งซองเปล่าติดแสตมป์จำนวน

ของที่อยู่ถึงผู้สอบถาม เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับทางไปรษณีย์ หลังจากผู้สอบถามได้กรอกข้อมูลสมบูรณ์แล้วจึงส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์

3.3.1.4 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.3.2 ข้อมูลทฤษฎี

โดยข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ารวบรวมงานวิจัย บทความทั้งในและต่างประเทศ วารสาร เอกสารสัมมนา สถิติในรายงานต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบของเนื้อหา รวมถึงนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.4.1 ทำการตรวจสอบข้อมูลความถูกต้องสมบูรณ์และจำนวนของแบบสอบถามที่ได้รับกลับมา

3.4.2 นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามประกอบไปด้วย ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่รวบรวมจากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 มาจัดเป็นหมวดหมู่โดยแยกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงาน และ ตำแหน่งหน้าที่ มาทำการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล โดยนำข้อมูลมาหาค่าร้อยละ (Percentage)

3.4.3 นำแบบสอบถามวัดการปรับตัวในการทำงาน ซึ่งมีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ โดยเป็นการวัดที่กำหนดมาตราวัดตามแบบ Likert Scale มีลักษณะข้อคำถามเชิงบวก (Positive) และในเชิงลบ (Negative) มาตรวจให้คะแนนคำตอบแต่ละข้อ ตามเกณฑ์การให้คะแนนดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงคะแนนในแต่ละระดับการปรับตัวในการทำงานของแบบสอบถาม

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อความ	
	เชิงบวก (Positive)	เชิงลบ (Negative)
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

ที่มา : พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543 : 107-108)

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยด้านการปรับตัวในการทำงานจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 จัดแบ่งระดับความคิดเห็นไว้ 5 ระดับ คือ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2530: 67) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับการปรับตัวในการทำงาน
1.00-1.499	มีการปรับตัวในการทำงานในระดับน้อยที่สุด
1.500-2.499.1	มีการปรับตัวในการทำงานในระดับน้อย
2.500-3.499	มีการปรับตัวในการทำงานในระดับปานกลาง
3.500-4.499	มีการปรับตัวในการทำงานในระดับมาก
4.500-5.000	มีการปรับตัวในการทำงานในระดับมากที่สุด

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับ Likert Scale ที่มีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ จะใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 74)

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1 หมายถึง พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีการปรับตัวในงานไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1 หมายถึง พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีการปรับตัวในงานแตกต่างกันมาก

3.4.4 นำแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ โดยเป็นการวัดที่กำหนดมาตรวัดตามแบบ Likert Scale มีลักษณะข้อคำถามเชิงบวก (Positive) และในเชิงลบ (Negative) มาตรวจให้คะแนนคำตอบแต่ละข้อ ตามเกณฑ์การให้คะแนนดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงคะแนนในแต่ละระดับความผูกพันต่อองค์กรของแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อความ	
	เชิงบวก (Positive)	เชิงลบ (Negative)
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

ที่มา : พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543 : 107-108)

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยด้านความผูกพันต่อองค์กรจากแบบสอบถามตอนที่ 3 จัดแบ่งระดับความคิดเห็นไว้ 5 ระดับ คือ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2530: 67) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
1.000-1.499	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด
1.500-2.499	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย
2.500-3.499	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
3.499-4.499	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก
4.500-5.000	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับ Likert Scale ที่มีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ จะใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 74)

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1 หมายถึง พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1 หมายถึง พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันมาก

3.4.5 นำข้อมูลมาเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และ ตำแหน่งหน้าที่ โดยการทดสอบแบบ t – test สำหรับการทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไปที่เป็นอิสระต่อกัน และหากพบที่มีความแตกต่างกันภายในกลุ่ม จะทำการทดสอบว่าคู่ใดมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันด้วยวิธี Least Significant Different (LSD)

3.4.6 นำข้อมูลการปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมาคำนวณหาความสัมพันธ์โดยนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ซึ่งมีค่า ตั้งแต่ -1 ถึง + 1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะ ที่คล้อยตามกัน ถ้าเป็นไปในทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน สำหรับระดับความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 144)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
สูงกว่า 0.800	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
สูงกว่า 0.600-0.800	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
สูงกว่า 0.400-0.600	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ระหว่าง 0.200-0.400	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ต่ำกว่า 0.200

มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

3.4.7 นำข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับตัวในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มารายงานผล โดยผู้วิจัยจะรายงานแบบเชิงพรรณนา

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ

3.5.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analytical Statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา ได้แก่ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540: 137-143)

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งคำนวณได้จาก

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนที่คำนวณได้} \times 100}{\text{จำนวนทั้งหมด}} \quad (3.2)$$

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้วิเคราะห์เกี่ยวกับระดับการปรับตัวในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

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

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง
n	หมายถึง	จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง
$\sum X$	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

3.5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับค่าเฉลี่ยเลขคณิตเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนในแต่ละข้อ ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

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

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

3.5.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential statistics)

ทำการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ดังต่อไปนี้

3.5.2.1 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ของตัวแปร 2 กลุ่มด้วยค่าสถิติ Independent t-test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้น 2 กลุ่ม (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 162-163) โดยใช้ทดสอบสมมติฐานวิจัยดังต่อไปนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ

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

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

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$\text{กรณีที่ 1 เมื่อ } \sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

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

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

n_1 คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

\bar{X}_1 คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

\bar{X}_2 คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1^2 คือ ค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 คือ ค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

$$S_1^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n_1 - 1} \quad (3.7)$$

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

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

โดยมี

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

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df = n_1 + n_2 - 2$

หรือ V หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p -value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 \neq \mu_2$ หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

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

การทดสอบ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

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

สมมติฐานสถิติ

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

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

สถิติที่ใช้ทดสอบ

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

หรือ

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

การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

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

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

3.5.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้นมากกว่า 2 กลุ่ม (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 162-163) โดยใช้ทดสอบสมมติฐานวิจัยดังต่อไปนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ

2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One-way ANOVA คือ

H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน

หรือ

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

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

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ (บุญชม ศรีสะอาด. 2535: 116)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w} \quad (3.12)$$

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 คือจำนวนกลุ่ม
 n คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด
 n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j
 T_j คือ ผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่มตัวอย่างที่ j
 T คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 x_{ij} คือ คะแนนแต่ละตัว

3. 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 มีค่าน้อยกว่า 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

3.5.2.3 การวิเคราะห์ Least Significant Difference (LSD) สำหรับ One-way ANOVA ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่กรณีที่ใช้ F -test ในการวิเคราะห์ One-way ANOVA มีนัยสำคัญโดยมีขั้นตอนการคำนวณดังนี้

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ α

2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)} \quad (3.13)$$

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

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

3.5.2.4 สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

ใช้หาความสัมพันธ์ในรูปคะแนนดิบของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน และทิศทางของความสัมพันธ์ ซึ่งได้แก่ การทดสอบ สมมติฐาน เพื่อค่าความสัมพันธ์และทิศทางความสัมพันธ์ ของตัวแปร การปรับตัวในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีการใช้สมมติฐานคือ

$$\text{สมมติฐาน} \quad H_0 : \rho = 0$$

$$H_1 : \rho \neq 0$$

เมื่อ ρ เป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรการปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี สูตรที่ใช้ในการคำนวณ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 144-145 , 180-181)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (3.14)$$

เมื่อ t คือ ค่าของการแจกแจงใน t-distribution

$$r \text{ หรือ } r_{xy} = \frac{n\Sigma XY - \Sigma X\Sigma Y}{\sqrt{[n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}} \quad (3.15)$$

เมื่อ r หรือ r_{xy} หมายถึงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร x กับตัวแปร y

X หมายถึง คะแนนดิบของตัวแปร X

Y หมายถึง คะแนนดิบของตัวแปร Y

n หมายถึง จำนวนคนหรือจำนวนคู่ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

เปรียบเทียบค่า t ที่คำนวณได้กับค่า t ที่ได้จากตารางที่ $df = n - 2$ เมื่อกำหนด ระดับนัยสำคัญ α เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า t ที่คำนวณมากกว่าที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีนั้นมีความสัมพันธ์กัน

ถ้าค่า t ที่คำนวณน้อยกว่าหรือเท่ากับที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 นั่นคือ การปรับตัวในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีนั้นไม่มีความสัมพันธ์กัน

กรณีใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การแปลผลจะดูที่ค่า p-value ถ้าน้อยกว่า α แสดงว่าตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ถ้ามีเครื่องหมายลบ จะมีความสัมพันธ์ กลับกันถ้าไม่มีเครื่องหมาย แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกหรือตามกัน (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2545 : 440)

สำหรับการใช้สถิติทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 3.5 คือ

ตารางที่ 3.5 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
<p>สมมติฐานที่ 1: พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้</p>	
<p>สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีเพศต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานที่แตกต่างกัน</p>	t-test
<p>สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีอายุต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานที่แตกต่างกัน</p>	One - way ANOVA ตามด้วย LSD
<p>สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานที่แตกต่างกัน</p>	One - way ANOVA ตามด้วย LSD
<p>สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานที่แตกต่างกัน</p>	One - way ANOVA ตามด้วย LSD
<p>สมมติฐานที่ 1.5 : พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีรายได้ต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานที่แตกต่างกัน</p>	One - way ANOVA ตามด้วย LSD
<p>สมมติฐานที่ 1.6 : พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานที่แตกต่างกัน</p>	One - way ANOVA ตามด้วย LSD

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1.7 : พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานที่แตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 2 : พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้	
สมมติฐานที่ 2.1 : พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 2.2 : พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน	One - way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 2.3 : พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน	One - way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 2.4 : พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน	One - way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 2.5 : พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีรายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน	One - way ANOVA ตามด้วย LSD

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 2.6 : พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน	One - way ANOVA ตามด้วย LSD
สมมติฐานที่ 2.7 : พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 3 : การปรับตัวในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี	Pearson product Moment Correlation

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องการปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยได้รับแบบสอบถามคืนกลับมาและผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามปรากฏว่ามีแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 375 คน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 388 คน คิดเป็นร้อยละ 96.65 ของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยของนำเสนอข้อมูลโดยแบ่งเป็น 5 ตอน ตามลำดับดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการปรับตัวในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับการปรับตัวในการทำงานและ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

4.3.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน

4.3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน

4.3.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน

4.3.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

4.3.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่างกัน

4.3.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบัน ต่างกัน

4.3.7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานต่างกัน

4.4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

4.4.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน

4.4.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน

4.4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน

4.4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

4.4.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่างกัน

4.4.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกัน

4.4.7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานต่างกัน

4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

4.6 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมข้อมูลโดยสมบูรณ์ได้จำนวน 375 คน ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบัน และ ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	213	56.8
หญิง	162	43.2
รวม	375	100
2. อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	77	20.5
มากกว่า 25- 35 ปี	247	65.9
มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	51	13.6
รวม	375	100
3. สถานภาพการสมรส		
โสด	217	57.9
สมรส	139	37.1
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	19	5.0
รวม	375	100
4. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	79	21.1
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบเท่า	68	18.1
ปริญญาตรี	203	54.1
สูงกว่าปริญญาตรี	25	6.7
รวม	375	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

5. รายได้		
น้อยกว่า 10,000 บาท	79	21.1
10,000 – 15,000 บาท	120	32.0
มากกว่า 15,000–20,000 บาท	81	21.6
มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป	95	25.3
รวม	375	100
6. อายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบัน		
อายุงานน้อยกว่า 2 ปี	85	22.7
อายุงาน 2 -4 ปี	109	29.0
อายุงานมากกว่า 4 ปี	181	48.3
รวม	375	100
7. ตำแหน่งหน้าที่		
เจ้าหน้าที่หรือพนักงานในสายการผลิต	191	50.9
เจ้าหน้าที่สำนักงาน	184	49.1
รวม	375	100

จากตารางที่ 4.1 ได้ผลดังนี้

เพศ พบว่า พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงซึ่งมีจำนวน 213 คนคิดเป็นร้อยละ 56.8 และเป็นเพศชายจำนวน 162 คนคิดเป็นร้อยละ 43.2

อายุ พบว่า พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุมากกว่า 25-35 ปี มีจำนวน 247 คนคิดเป็นร้อยละ 65.9 รองลงมาคือ กลุ่มอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 และกลุ่มอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป มีจำนวน 51 คนคิดเป็นร้อยละ 13.6 ตามลำดับ

สถานภาพการสมรส พบว่า พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่สถานภาพโสดซึ่งมีจำนวน 217 คนคิดเป็นร้อยละ 57.9 รองลงมาคือสถานภาพสมรสซึ่งมีจำนวน 139 คนคิดเป็นร้อยละ 37.1 และหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ซึ่งมีจำนวน 19 คนคิดเป็นร้อยละ 5.0 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีซึ่งมีจำนวน 203 คนคิดเป็นร้อยละ 54.1

รองลงมาคือมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ซึ่งมีจำนวน 79 คนคิดเป็นร้อยละ 21.1 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบเท่า ซึ่งมีจำนวน 68 คนคิดเป็นร้อยละ 18.1 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งมีจำนวน 25 คนคิดเป็นร้อยละ 6.7 ตามลำดับ

รายได้ พบว่า พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000 – 15,000 บาท มีจำนวน 120 คนคิดเป็นร้อยละ 32.0 รองลงมาคือรายได้มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีจำนวน 95 คนคิดเป็นร้อยละ 25.3 และรายได้มากกว่า 15,000–20,000 บาท มีจำนวน 81 คนคิดเป็นร้อยละ 21.6 และรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 ตามลำดับ

อายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบัน พบว่า พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบัน อายุงานมากกว่า 4 ปี ซึ่งมีจำนวน 181 คนคิดเป็นร้อยละ 48.3 รองลงมาคืออายุการทำงานกับองค์กรอายุงาน 2-4 ปี ซึ่งมีจำนวน 97 คนคิดเป็นร้อยละ 29.0 และ อายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบัน อายุงานน้อยกว่า 2 ปี ซึ่งมีจำนวน 85 คนคิดเป็นร้อยละ 22.7 ตามลำดับ

ตำแหน่งหน้าที่ พบว่า พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่เป็น เจ้าหน้าที่หรือพนักงานในสายการผลิต ซึ่งมีจำนวน 191 คนคิดเป็นร้อยละ 50.9 และเจ้าหน้าที่สำนักงาน ซึ่งมีจำนวน 184 คนคิดเป็นร้อยละ 49.1

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการปรับตัวในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมข้อมูลโดยสมบูรณ์ได้จำนวน 375 คน เกี่ยวกับระดับการปรับตัวในการทำงานทั้ง 8 ด้านได้ผลการวิจัยดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของระดับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน

การปรับตัวในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปรับตัวในการทำงาน	ลำดับที่
ด้านความสามารถในการจัดการกับภาวะฉุกเฉิน				
1. ท่านจะทำงานอย่างเต็มความสามารถจนกว่าจะพอใจและแน่ใจว่างานนั้นๆ จะสำเร็จลงด้วยดีในภาวะฉุกเฉิน	4.064	0.643	มาก	2
2. ท่านพร้อมเสมอที่จะเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดจากการปฏิบัติงานในภาวะฉุกเฉิน	4.021	0.670	มาก	3
3. ในการทำงานท่านพยายามแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นจนสำเร็จในภาวะฉุกเฉิน	4.083	0.706	มาก	1
4. ท่านคิดว่าปัญหาหรืออุปสรรคเป็นโอกาสที่จะได้แสดงความสามารถในภาวะฉุกเฉิน	3.933	0.712	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม	4.025	0.534	มาก	
ด้านความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน				
5. ท่านมักจะเตรียมตัวพร้อมเสมอสำหรับการทำงานในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน	3.714	0.740	มาก	1
6. งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้มักมีลักษณะท้าทายความรู้ความสามารถของท่านในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน	3.459	0.783	ปานกลาง	3
7. บ่อยครั้งที่ท่านเกิดความสับสนในงานที่ท่านได้รับมอบหมายจนไม่ทราบว่าจะเริ่มต้นอย่างไรดีในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน	3.011	0.859	ปานกลาง	4

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

การปรับตัวในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปรับตัวใน การทำงาน	ลำดับที่
8. ท่านสามารถจัดการกับสถานการณ์ใหม่ๆ ได้เสมอในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน	3.520	0.669	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.426	0.426	ปานกลาง	
ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอย่าง สร้างสรรค์				
9. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานขึ้นท่านจะ พยายามคิดหาหนทางแก้ไขจนสำเร็จ	3.976	0.597	มาก	2
10. ในการทำงานท่านถือว่าเป็น โอกาสที่ดีที่ จะสังเกตและร่วมแก้ไขปัญหาที่มีความ หลากหลายต่างๆ	3.931	0.675	มาก	3
11. เมื่อถึงเวลาจำเป็นท่านสามารถที่จะเสนอ ความคิดใหม่ๆ ที่จะทำให้เกิดพัฒนาที่ดีขึ้นได้	3.699	0.747	มาก	4
12. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	3.984	0.709	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.895	0.514	มาก	
ด้านความสามารถในการเรียนรู้งาน				
13. ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถที่ ท่านมีอยู่ได้อย่างเต็มที่	3.804	0.781	มาก	3
14. ขณะนี้ท่านยังต้องศึกษาหรือเรียนรู้งาน จากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานอยู่เสมอ	1.753	1.036	น้อย	4
15. ท่านปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่าง เต็มที่	4.132	0.682	มาก	1
16. ท่านได้รับประสบการณ์ที่มีค่าจากการ ทำงาน	4.129	0.726	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.452	0.490	ปานกลาง	

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

การปรับตัวในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปรับตัวใน การทำงาน	ลำดับที่
ด้านความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น				
17. ท่านรู้สึกที่สามารถปรึกษาหารือและขอ คำแนะนำจากหัวหน้างานได้เสมอ	3.863	0.874	มาก	3
18. ท่านสามารถทำตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ได้ทุกคน	4.177	0.644	มาก	1
19. ทุกคนมักปฏิบัติต่อท่านอย่างเป็นกันเอง	4.086	0.676	มาก	2
20. เมื่อมีกิจกรรมต่างๆ ท่านมักมีส่วนร่วม ด้วย	3.825	0.831	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.977	0.597	มาก	
ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับ วัฒนธรรมองค์กร				
21. ท่านรู้สึกว่าการระเบียบข้อบังคับของ องค์กรเหมาะสมดีแล้ว	3.466	0.742	ปานกลาง	4
22. ท่านสามารถปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆได้	3.960	0.696	มาก	1
23. ท่านมักจะทำตัวให้ทันเหตุการณ์ด้วยการ ติดตามข่าวคราวการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของ องค์กรอยู่เสมอ	3.820	0.658	มาก	2
24. ท่านมักมีสาเหตุหรืออุปสรรคที่ทำให้ต้อง ฝ่าฝืนกฎระเบียบขององค์กร	3.574	0.979	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.700	0.506	มาก	
ด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพ				
25. ท่านสามารถทำงานในสถานที่ทำงานมี อุณหภูมิร้อนเกินไปได้	2.946	0.999	ปานกลาง	1
26. ท่านสามารถทำงานในสถานที่แสงสว่าง ไม่เพียงพอได้	2.614	0.995	ปานกลาง	2

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

การปรับตัวในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปรับตัวใน การทำงาน	ลำดับที่
27. ท่านสามารถทำงานในสถานที่อากาศ ถ่ายเทไม่สะดวกได้	2.410	1.035	น้อย	4
28. ท่านสามารถทำงาน เนื่องจากสภาพการ ทำงานเสี่ยงดังรบกวนได้	2.483	1.044	น้อย	3
ค่าเฉลี่ยรวม	2.609	0.884	ปานกลาง	
ด้านความสามารถในการจัดการกับ ความเครียด				
29. ท่านสามารถทำงานที่น่าเบื่อให้เป็นงานที่ น่าสนใจได้	3.152	0.707	ปานกลาง	1
30. ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบใน ปัจจุบันมีปัญหาทำให้ท่านรู้สึกวิตกกังวล	3.152	0.903	ปานกลาง	2
31. ท่านมักมีความข้องใจเกี่ยวกับการทำงานที่ ท่านรับผิดชอบ	3.115	0.946	ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.140	0.578	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 ได้ผลดังนี้

1. ด้านความสามารถในการจัดการกับภาวะฉุกเฉิน พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.025 พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี แต่ละคนมีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.534 และระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการจัดการกับภาวะฉุกเฉินของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ในการทำงานท่านพยายามแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จในภาวะฉุกเฉินเป็นการปรับตัวในการทำงานที่พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.083 โดยพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัด

ชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.706

ลำดับที่ 2 ท่านจะทำงานอย่างเต็มความสามารถจนกว่าจะพอใจและแน่ใจว่างานนั้นๆ จะสำเร็จลงด้วยดีในภาวะฉุกเฉินของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เป็นการปรับตัวในการทำงานที่พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.064 โดยพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.643

ลำดับที่ 3 ท่านพร้อมเสมอที่จะเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดจากการปฏิบัติงานในภาวะฉุกเฉิน เป็นการปรับตัวในการทำงานที่มีระดับการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.021 โดยพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.670

ลำดับที่ 4 ท่านคิดว่าปัญหาหรืออุปสรรคเป็นโอกาสที่จะได้แสดงความสามารถในภาวะฉุกเฉินเป็นการปรับตัวในการทำงานที่มีระดับการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.933 โดยพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.712

2. ด้านความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.426 โดยพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี แต่ละคนมีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก พิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.426 และระดับการปรับตัวในการทำงานของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมักจะเตรียมตัวพร้อมเสมอสำหรับการทำงานในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน เป็นการปรับตัวในการทำงานที่พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานอยู่ในมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.714 โดยพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.740

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถจัดการกับสถานการณ์ใหม่ๆ ได้เสมอในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน เป็นการปรับตัวในการทำงานที่พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.520 โดยพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.669

ลำดับที่ 3 งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้มีลักษณะท้าทายความรู้ความสามารถของท่านในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนเป็นการปรับตัวในการทำงานที่พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.459 โดยพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.783

ลำดับที่ 4 บ่อยครั้งท่านเกิดความสับสนในงานที่ท่านได้รับมอบหมายจนไม่ทราบว่าจะเริ่มต้นอย่างไรดีในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนเป็นการปรับตัวในการทำงานที่พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.011 โดยพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.859

3. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.895 โดยพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี แต่ละคนมีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก พิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.514 และระดับการปรับตัวในการทำงานของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนดเป็นการปรับตัวในการทำงานที่พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.984 โดยพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.709

ลำดับที่ 2 เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานขึ้นท่านจะพยายามคิดหาหนทางแก้ไขจนสำเร็จเป็นการปรับตัวในการทำงานที่พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ

นคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.976 โดยพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.597

ลำดับที่ 3 ในการทำงานท่านถือว่าเป็นโอกาสที่ดีที่จะสังเกตและร่วมแก้ไขปัญหาที่มีความหลากหลายต่างๆ เป็นการปรับตัวในการทำงานที่พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.931 โดยพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.675

ลำดับที่ 4 เมื่อถึงเวลาจำเป็นท่านสามารถที่จะเสนอความคิดใหม่ๆ ที่จะทำให้เกิดพัฒนาที่ดีขึ้นได้ เป็นการปรับตัวในการทำงานที่พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.699 โดยพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.747

4. ด้านความสามารถในการเรียนรู้งาน พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.452 โดยพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี แต่ละคนมีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก พิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.490 และระดับการปรับตัวในการทำงานของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มที่ เป็นการปรับตัวในการทำงานที่พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.132 โดยพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.682

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับประสบการณ์ที่มีค่าจากการทำงาน เป็นการปรับตัวในการทำงานที่พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.129 โดยพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.726

ลำดับที่ 3 ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถที่ท่านมีอยู่ได้อย่างเต็มที่ เป็นการปรับตัวในการทำงานที่พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.804 โดยพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.781

ลำดับที่ 4 ขณะนี้ท่านยังต้องศึกษาหรือเรียนรู้งานจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานอยู่เสมอ เป็นการปรับตัวในการทำงานที่พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.753 โดยพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.036

5. ด้านความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.977 โดยพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี แต่ละคนมีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก พิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.597 และระดับการปรับตัวในการทำงานของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถทำตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกคน เป็นการปรับตัวในการทำงานที่พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.177 โดยพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.644

ลำดับที่ 2 ทุกคนมักปฏิบัติต่อท่านอย่างเป็นกันเอง เป็นการปรับตัวในการทำงานที่พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.086 โดยพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.676

ลำดับที่ 3 ท่านรู้สึกที่สามารถปรึกษาหารือและขอคำแนะนำจากหัวหน้างานได้เสมอ เป็นการปรับตัวในการทำงานที่พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมี

ค่าเท่ากับ 3.863 โดยพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.874

ลำดับที่ 4 เมื่อมีกิจกรรมต่างๆ ท่านมักมีส่วนร่วมด้วย เป็นการปรับตัวในการทำงานที่พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.825 โดยพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.831

6. ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.700 โดยพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี แต่ละคนมีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก พิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.506 และระดับการปรับตัวในการทำงานของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ได้ เป็นการปรับตัวในการทำงานที่พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.960 โดยพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.696

ลำดับที่ 2 ท่านมักจะทำตัวให้ทันเหตุการณ์ด้วยการติดตามข่าวคราวการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ขององค์กรอยู่เสมอ เป็นการปรับตัวในการทำงานที่พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.820 โดยพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.658

ลำดับที่ 3 ท่านมักมีสาเหตุหรืออุปสรรคที่ทำให้ต้องฝ่าฝืนกฎระเบียบขององค์กร เป็นการปรับตัวในการทำงานที่พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.574 โดยพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัด

ชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.979

ลำดับที่ 4 ท่านรู้สึกว่าการเปรียบเทียบข้อบังคับขององค์การเหมาะสมดีแล้ว เป็นการปรับตัวในการทำงานที่พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.466 โดยพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.742

7. ด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพ พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.609 โดยพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี แต่ละคนมีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก พิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.884 และระดับการปรับตัวในการทำงานของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถทำงานในสถานที่ทำงานมีอุณหภูมิร้อนเกินไปได้ เป็นการปรับตัวในการทำงานที่พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.946 โดยพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.999

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถทำงานในสถานที่แสงสว่างไม่เพียงพอได้ เป็นการปรับตัวในการทำงานที่พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.614 โดยพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.995

ลำดับที่ 3 ท่านสามารถทำงาน เนื่องจากสภาพการทำงานเสียงดังรบกวนได้ เป็นการปรับตัวในการทำงานที่พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.483 โดยพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.044

ลำดับที่ 4 ท่านสามารถทำงานในสถานที่อากาศถ่ายเทไม่สะดวกได้ เป็นการปรับตัวในการทำงานที่พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.410 โดยพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.035

8. ด้านความสามารถในการจัดการกับความเครียด พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.140 โดยพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี แต่ละคนมีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก พิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.578 และระดับการปรับตัวในการทำงานของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถทำงานที่น่าเบื่อให้เป็นงานที่น่าสนใจได้ เป็นการปรับตัวในการทำงานที่พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.152 โดยพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.707

ลำดับที่ 2 ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีปัญหาทำให้ท่านรู้สึกวิตกกังวล เป็นการปรับตัวในการทำงานที่พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.152 โดยพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.903

ลำดับที่ 3 ท่านมักมีความข้องใจเกี่ยวกับการทำงานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นการปรับตัวในการทำงานที่พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.115 โดยพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.946

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการปรับตัวในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 375 คน ที่เกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานรายด้าน ได้ผลการวิจัยดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และระดับการปรับตัวในการทำงานรายด้านและโดยภาพรวม

การปรับตัวในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปรับตัวในการทำงาน	ลำดับที่
1. ด้านความสามารถในการจัดการกับภาวะฉุกเฉิน	4.025	0.534	มาก	1
2. ด้านความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน	3.426	0.426	ปานกลาง	6
3. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	3.895	0.514	มาก	3
4. ด้านความสามารถในการเรียนรู้งาน	3.452	0.490	ปานกลาง	5
5. ด้านความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.977	0.597	มาก	2
6. ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร	3.700	0.506	มาก	4
7. ด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพ	2.609	0.884	ปานกลาง	8
8. ด้านความสามารถในการจัดการกับความเครียด	3.140	0.578	ปานกลาง	7
ค่าเฉลี่ยรวม	3.530	0.364	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การปรับตัวในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมแล้วมีระดับการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.530 มีระดับการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.364 เมื่อพิจารณารายด้านของการปรับตัวในการทำงานพบว่า พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี นั้นมีการปรับตัวในการทำงาน ด้านความสามารถในการจัดการกับภาวะฉุกเฉิน ด้านความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา

อย่างสร้างสรรค์ ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.025 3.977 3.895 และ 3.700 ตามลำดับ มีระดับการปรับตัวในการทำงาน ด้านความสามารถในการจัดการกับภาวะฉุกเฉิน ด้านความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.534 0.597 0.514 และ 0.506 ตามลำดับ และด้านความสามารถในการเรียนรู้งาน ด้านความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ด้านความสามารถในการจัดการกับความเครียด ด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพ อยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.452 3.426 3.140 และ 2.609 ตามลำดับ มีระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการเรียนรู้งาน ด้านความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ด้านความสามารถในการจัดการกับความเครียด ด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.490 0.426 0.578 และ 0.884 ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการปรับตัวในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 375 คน ที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ผลการวิจัยดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ลำดับที่
ด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร				
1. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรด้วยความเต็มใจ	4.008	0.693	มาก	1
2. เป้าหมายในการทำงานของท่านสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	3.796	0.691	มาก	2
3. สำหรับท่านแล้วบริษัทนี้เป็นบริษัทที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย	3.650	0.788	มาก	3

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความผูกพัน ต่อองค์กร	ลำดับที่
4. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายเกี่ยวกับพนักงานของบริษัท	3.439	0.892	ปานกลาง	4
5. การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบันมีความเหมาะสมแล้ว	3.165	0.823	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.608	0.617	มาก	
ด้านเจตนาที่ว่าจะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร				
6. ท่านทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อหวังให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างสูงสุด	4.036	0.646	มาก	1
7. ท่านมีความรู้สึกยินดีที่จะทำงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นการที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน	3.787	0.734	มาก	3
8. ท่านปรับปรุงงานที่ได้รับผิดชอบเมื่อเห็นจุดบกพร่องในงาน ให้ดีขึ้น	3.980	0.606	มาก	2
9. ท่านยินดีที่จะสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานขององค์กรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย	3.754	0.700	มาก	4
10. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรแม้ค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย	3.616	0.825	มาก	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.835	0.560	มาก	
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กร				
11. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้	3.927	0.723	มาก	2
12. เมื่อทำงานนานเข้า ท่านยังรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น	3.863	0.783	มาก	3
13. ท่านยินดีจะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรนี้	4.059	0.640	มาก	1

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ลำดับที่
14. การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงานเพียงเล็กน้อย สามารถทำให้ท่านลาออกจากองค์กรได้	3.622	0.954	มาก	4
15. หากองค์กรอื่นให้โอกาสที่ดีกว่าท่านพร้อมที่จะลาออกเพื่อไปร่วมงานด้วย	2.543	0.992	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.603	0.558	มาก	

จากตารางที่ 4.4 ได้ผลดังนี้

1. ด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.608 พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี แต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.617 และระดับความผูกพันต่อองค์กรของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.008 พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี แต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.693

ลำดับที่ 2 เป้าหมายในการทำงานของท่านสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.796 พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี แต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.691

ลำดับที่ 3 สำหรับท่านแล้วบริษัทนี้เป็นบริษัทที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.650 พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี แต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.788

ลำดับที่ 4 ท่านเห็นด้วยกับนโยบายเกี่ยวกับพนักงานของบริษัท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.439 พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี แต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.892

ลำดับที่ 5 การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบันมีความเหมาะสมแล้ว มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.165 พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี แต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.823

2. ด้านเจตนาธรรมที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.835 พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี แต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.560 และระดับความผูกพันต่อองค์กรของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อหวังให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างสูงสุด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.036 พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี แต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.646

ลำดับที่ 2 ท่านปรับปรุงงานที่ได้รับผิดชอบเมื่อเห็นจุดบกพร่องในงาน ให้ดีขึ้น มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.980 พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี แต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.606

ลำดับที่ 3 ท่านมีความรู้สึกยินดีที่จะทำงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.787 พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี แต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.734

ลำดับที่ 4 ท่านยินดีที่จะสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานขององค์กรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.754 พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี แต่ละ

คนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.700

ลำดับที่ 5 ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.616 พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี แต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.825

3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กร พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.603 พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี แต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.558 และระดับความผูกพันต่อองค์กรของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านยินดีจะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรนี้ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.059 พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี แต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.640

ลำดับที่ 2 ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.927 พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี แต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.723

ลำดับที่ 3 เมื่อทำงานนานเข้า ท่านยิ่งรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.863 พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี แต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.783

ลำดับที่ 4 การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงานเพียงเล็กน้อย สามารถทำให้ท่านลาออกจากองค์กรได้ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.622 พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี แต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.954

ลำดับที่ 5 หากองค์กรอื่นให้โอกาสที่ดีกว่าท่านพร้อมที่จะลาออกเพื่อไปร่วมงานด้วย มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.543

พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี แต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.992

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี 375 คน ที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน ได้ผลการวิจัยดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และระดับความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรรายด้านและโดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ลำดับที่
1. ด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.608	0.617	มาก	2
2. ด้านเจตนาธรรมที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	3.835	0.560	มาก	1
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กร	3.603	0.558	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.682	0.492	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมแล้วมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.682 มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.492 เมื่อพิจารณารายด้านความผูกพันต่อองค์กรพบว่า พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความเห็นว่าตนเองมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านเจตนาธรรมที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กร อยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.835 3.608 และ 3.603 ตามลำดับ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านเจตนาธรรมที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.560 0.617 และ 0.558 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

4.3.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ระหว่างเพศ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.6 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เพศชายและเพศหญิง โดยวิธี t-test

การปรับตัวในการทำงาน	เพศ (\bar{X})		p-value
	ชาย (n=213)	หญิง (n=162)	
1. ด้านความสามารถในการจัดการกับภาวะฉุกเฉิน	4.032	4.017	0.797
2. ด้านความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน	3.442	3.404	0.395
3. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	3.883	3.910	0.604
4. ด้านความสามารถในการเรียนรู้งาน	3.450	3.454	0.946
5. ด้านความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.912	4.062	0.016*
6. ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร	3.714	3.682	0.541
7. ด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพ	2.698	2.494	0.027*
8. ด้านความสามารถในการจัดการกับความเครียด	3.071	3.230	0.009**
โดยภาพรวม	3.521	3.541	0.597

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.6 ผลการทดสอบโดยใช้ t-test พบว่าโดยภาพรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.597 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับการปรับตัวในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านความสามารถในการจัดการกับความเครียดมีค่า p-value เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการจัดการกับความเครียดแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ด้านความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพ มีค่า p-value เท่ากับ 0.016 และ 0.027 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านความสามารถในการจัดการกับภาวะฉุกเฉิน ด้านความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านความสามารถในการเรียนรู้งาน ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร และด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพ มีค่า p-value มากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการจัดการกับภาวะฉุกเฉิน ด้านความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านความสามารถในการเรียนรู้งาน ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร และด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพ ไม่แตกต่างกัน

4.3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.7 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

การปรับตัวในการทำงาน	อายุ (\bar{X})			p-value
	ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 25 ปี (n=77)	มากกว่า 25- 35 ปี (n=247)	มากกว่า 35 ปี (n=51)	
1. ด้านความสามารถในการจัดการกับภาวะ ฉุกเฉิน	4.036	4.021	4.029	0.977
2. ด้านความสามารถในการจัดการกับ สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน	3.326	3.450	3.456	0.071
3. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอย่าง สร้างสรรค์	3.896	3.885	3.941	0.775
4. ด้านความสามารถในการเรียนรู้งาน	3.419	3.441	3.554	0.262
5. ด้านความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น	3.984	3.987	3.922	0.774
6. ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับ วัฒนธรรมองค์กร	3.571	3.704	3.877	0.003**
7. ด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพ	2.786	2.545	2.652	0.106
8. ด้านความสามารถในการจัดการกับ ความเครียด	3.030	3.169	3.163	0.175
โดยภาพรวม	3.520	3.521	3.588	0.479

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า โดยภาพรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.479 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรม

อมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกันมีค่าเฉลี่ยด้านการปรับตัวในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เมื่อพิจารณาในรายด้านได้ผลดังนี้ ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีค่า p-value เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านความสามารถในการจัดการกับภาวะฉุกเฉิน ด้านความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านความสามารถในการจัดการกับการเรียนรู้งาน ด้านความสามารถในการจัดการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพ และด้านความสามารถในการจัดการกับความเครียด มีค่า p-value มากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการจัดการกับภาวะฉุกเฉิน ด้านความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านความสามารถในการจัดการกับการเรียนรู้งาน ด้านความสามารถในการจัดการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพ และด้านความสามารถในการจัดการกับความเครียด ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

กรณีพบว่าอายุที่แตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกันจะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการปรับตัวในการทำงานระหว่างอายุที่ต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ได้ผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.8 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

อายุ	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	3.571	1	-	0.043*	0.001**
มากกว่า 25- 35 ปี	3.704	2	-	-	0.025*
มากกว่า 35 ปี	3.877	3	-	-	-

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างจาก พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีอายุมากกว่า 25- 35 ปี และอายุมากกว่า 35 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ส่วน พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุมากกว่า 25- 35 ปี มีระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างจาก พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุมากกว่า 35 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรที่มีอายุต่างกันเป็น 3.571 3.704 และ 3.877 ตามลำดับ

4.3.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในแต่ละสถานภาพการสมรส ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.9 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

การปรับตัวในการทำงาน	สถานภาพการสมรส (\bar{X})			p-value
	โสด (n=217)	สมรส (n=139)	หม้าย/หย่า/ แยกกันอยู่ (n=19)	
1. ด้านความสามารถในการจัดการกับภาวะ ฉุกเฉิน	4.039	3.986	4.158	0.353

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

การปรับตัวในการทำงาน	สถานภาพการสมรส (\bar{X})			p-value
	โสด (n=217)	สมรส (n=139)	หม้าย/หย่า/ แยกกันอยู่ (n=19)	
2. ด้านความสามารถในการจัดการกับ สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน	3.438	3.392	3.539	0.304
3. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอย่าง สร้างสรรค์	3.914	3.894	3.684	0.175
4. ด้านความสามารถในการเรียนรู้งาน	3.424	3.500	3.421	0.351
5. ด้านความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น	3.964	3.984	4.079	0.717
6. ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับ วัฒนธรรมองค์กร	3.671	3.750	3.684	0.352
7. ด้านความสามารถในการปรับตัวทาง กายภาพ	2.599	2.580	2.934	0.254
8. ด้านความสามารถในการจัดการกับ ความเครียด	3.112	3.198	3.035	0.284
โดยภาพรวม	3.533	3.518	3.584	0.753

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า โดยภาพรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.753 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีค่าเฉลี่ยด้านการปรับตัวในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณาในรายด้านได้ผลดังนี้

ด้านความสามารถในการจัดการกับภาวะฉุกเฉิน ด้านความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านความสามารถในการจัดการกับการเรียนรู้งาน ด้านความสามารถในการจัดการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพ และด้านความสามารถในการจัดการกับความเครียด มีค่า p-value มากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการจัดการกับภาวะ

ฉุกเฉิน ด้านความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านความสามารถในการจัดการกับการเรียนรู้งาน ด้านความสามารถในการจัดการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความสามารถในปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพ และด้านความสามารถในการจัดการกับความเครียด ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4.3.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ใน 4 ระดับการศึกษา ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.10 มีดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในระดับการศึกษาที่ต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

การปรับตัวในการทำงาน	ระดับการศึกษา (\bar{X})				p-value
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า (n=79)	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบเท่า (n=68)	ปริญญาตรี (n=203)	สูงกว่าปริญญาตรี (n=25)	
1. ด้านความสามารถในการจัดการกับภาวะฉุกเฉิน	3.911	4.063	4.039	4.170	0.116
2. ด้านความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน	3.421	3.381	3.421	3.600	0.174
3. ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์	3.801	3.857	3.933	3.980	0.182

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

การปรับตัวในการทำงาน	ระดับการศึกษา (\bar{X})				p-value
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า (n=79)	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบเท่า (n=68)	ปริญญาตรี (n=203)	สูงกว่าปริญญาตรี (n=25)	
4. ด้านความสามารถในการเรียนรู้งาน	3.500	3.534	3.420	3.340	0.189
5. ด้านความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.878	3.940	4.025	4.000	0.294
6. ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร	3.718	3.743	3.676	3.730	0.776
7. ด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพ	2.994	2.806	2.474	1.980	0.000**
8. ด้านความสามารถในการจัดการกับความเครียด	3.209	3.059	3.122	3.293	0.219
โดยภาพรวม	3.538	3.535	3.526	3.519	0.992

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า โดยภาพรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.992 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีค่าเฉลี่ยด้านการปรับตัวในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณาในรายด้านได้ผลดังนี้

ด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านความสามารถในการจัดการกับภาวะฉุกเฉิน ด้านความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ด้าน

ความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านความสามารถในการจัดการกับการเรียนรู้ งาน ด้านความสามารถในการจัดการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความสามารถในปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร และด้านความสามารถในการจัดการกับความเครียดมีค่า p-value มากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการจัดการกับภาวะฉุกเฉิน ด้านความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านความสามารถในการจัดการกับการเรียนรู้ งาน ด้านความสามารถในการจัดการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความสามารถในปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร และด้านความสามารถในการจัดการกับความเครียดไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

กรณีพบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกันจะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการปรับตัวในการทำงานระหว่างระดับการศึกษาที่ต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ได้ผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.11 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ระดับการศึกษา	(\bar{X})	กลุ่มที่	1	2	3	4
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	2.994	1	-	0.183	0.000**	0.000**
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบเท่า	2.806	2	-	-	0.006**	0.000**
ปริญญาตรี	2.474	3	-	-	-	0.006**
สูงกว่าปริญญาตรี	1.980	4	-	-	-	-

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพแตกต่างจาก พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า และการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบเท่า ที่ระดับนัยสำคัญ

0.01 พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพแตกต่างจาก พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า การศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบเท่า และการศึกษาระดับปริญญาตรี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ส่วน พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันคู่อื่น ๆ มีระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็น 2.994 2.806 2.474 และ 1.980 ตามลำดับ

4.3.5 เปรียบเทียบระดับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ใน 4 ช่วงรายได้ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.12 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 1.5: พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่างกันโดยวิธี One-way ANOVA

การปรับตัวในการทำงาน	รายได้ (\bar{X})				p-value
	น้อยกว่า 10,000 บาท (n=79)	10,000 - 15,000 บาท (n=120)	มากกว่า 15,000 - 20,000 บาท (n=81)	มากกว่า 20,000 บาท (n=95)	
1. ด้านความสามารถในการจัดการกับภาวะฉุกเฉิน	3.968	3.985	4.093	4.066	0.335

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

การปรับตัวในการทำงาน	รายได้(\bar{X})				p-value
	น้อยกว่า 10,000 บาท (n=79)	10,000 - 15,000 (n=120)	มากกว่า 15,000 -20,000 (n=81)	มากกว่า 20,000 บาท (n=95)	
2. ด้านความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน	3.401	3.408	3.426	3.468	0.702
3. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	3.845	3.881	3.880	3.966	0.440
4. ด้านความสามารถในการเรียนรู้งาน	3.503	3.412	3.460	3.453	0.644
5. ด้านความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.958	3.985	4.080	3.895	0.229
6. ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร	3.654	3.679	3.765	3.711	0.523
7. ด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพ	2.907	2.794	2.410	2.303	0.000**
8. ด้านความสามารถในการจัดการกับความเครียด	3.098	3.108	3.160	3.196	0.622
โดยภาพรวม	3.528	3.530	3.546	3.517	0.963

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า โดยภาพรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.963 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่างกันมีค่าเฉลี่ยด้านการปรับตัวในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณาในรายด้านได้ผลดังนี้

ด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านความสามารถในการจัดการกับภาวะฉุกเฉิน ด้านความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านความสามารถในการจัดการกับการเรียนรู้งาน ด้านความสามารถในการจัดการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความสามารถในปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร และด้านความสามารถในการจัดการกับความเครียดมีค่า p-value มากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการจัดการกับภาวะฉุกเฉิน ด้านความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านความสามารถในการจัดการกับการเรียนรู้งาน ด้านความสามารถในการจัดการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความสามารถในปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร และด้านความสามารถในการจัดการกับความเครียดไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

กรณีพบว่ารายได้ที่แตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกันจะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการปรับตัวในการทำงานระหว่างรายได้ที่ต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ได้ผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.13 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

รายได้	(\bar{X})	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่า 10,000 บาท	2.907	1	-	0.363	0.000**	0.000**
10,000 – 15,000 บาท	2.794	2	-	-	0.002**	0.000**
มากกว่า 15,000 – 20,000 บาท	2.410	3	-	-	-	0.403
มากกว่า 20,000 บาท	2.303	4	-	-	-	-

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท มีระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้มากกว่า

15,000- 20,000 บาท และรายได้มากกว่า 20,000 บาทที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ส่วนพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท มีระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพแตกต่างจากพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้มากกว่า 15,000 - 20,000 บาท และรายได้มากกว่า 20,000 บาทที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และพบว่าพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่างกันในกลุ่มอื่น ๆ มีระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพไม่แตกต่างกันโดยมีค่าเฉลี่ยของระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่างกันเป็น 2.907 2.794 2.410 2.303 และ 2.303 ตามลำดับ

4.3.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ใน 3 อายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.14 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 1.6 : พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันโดยวิธี One-way ANOVA

การปรับตัวในการทำงาน	อายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบัน (\bar{X})			p-value
	น้อยกว่า 2 ปี (n=85)	2 -4 ปี (n=109)	มากกว่า 4 ปี (n=181)	
1. ด้านความสามารถในการจัดการกับภาวะฉุกเฉิน	4.012	3.986	4.055	0.548

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

การปรับตัวในการทำงาน	อายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบัน (\bar{X})			p-value
	น้อยกว่า 2 ปี (n=85)	2-4 ปี (n=109)	มากกว่า 4 ปี (n=181)	
2. ด้านความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน	3.415	3.336	3.485	0.015*
3. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	3.906	3.830	3.928	0.284
4. ด้านความสามารถในการเรียนรู้งาน	3.456	3.360	3.506	0.049*
5. ด้านความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.976	3.906	4.021	0.285
6. ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร	3.715	3.589	3.761	0.019*
7. ด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพ	2.591	2.638	2.601	0.921
8. ด้านความสามารถในการจัดการกับความเครียด	3.059	3.061	3.226	0.021*
โดยภาพรวม	3.531	3.475	3.562	0.143

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า โดยภาพรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.143 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันมีค่าเฉลี่ยด้านการปรับตัวในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณาในรายด้านได้ผลดังนี้

ด้านความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ด้านความสามารถในการเรียนรู้งาน ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร และด้านความสามารถในการจัดการกับความเครียด ของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีค่า p-value เท่ากับ 0.015 0.049 0.019 และ 0.021 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการ

ทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ด้านความสามารถในการเรียนรู้งาน ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร และด้านความสามารถในการจัดการกับความเครียด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านความสามารถในการจัดการกับภาวะฉุกเฉิน ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านความสามารถในการจัดการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพ และด้านความสามารถในการจัดการกับความเครียด มีค่า p-value มากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการจัดการกับภาวะฉุกเฉิน ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านความสามารถในการจัดการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพ และด้านความสามารถในการจัดการกับความเครียดไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

กรณีพบว่าอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันที่แตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกันจะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการปรับตัวในการทำงานระหว่างอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันที่ต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ได้ผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.15 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบัน	(\bar{X})	กลุ่มที่	1	2	3
น้อยกว่า 2 ปี	3.415	1	-	0.198	0.208
2-4 ปี	3.336	2	-	-	0.004**
มากกว่า 4 ปี	3.485	3	-	-	-

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบัน 2-4 ปี มีระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนแตกต่างจาก

พนักงานที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันมากกว่า 4 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ส่วนพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันในกลุ่มอื่น ๆ มีระดับการปรับตัวในการทำงานความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนไม่แตกต่างกันโดยมีค่าเฉลี่ยของระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันเป็น 3.415 3.336 และ 3.485 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการเรียนรู้งานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบัน	(\bar{X})	กลุ่มที่	1	2	3
น้อยกว่า 2 ปี	3.456	1	-	0.175	0.439
2-4 ปี	3.360	2	-	-	0.014*
มากกว่า 4 ปี	3.506	3	-	-	-

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบัน 2-4 ปี มีระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการเรียนรู้งานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันมากกว่า 4 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันในกลุ่มอื่น ๆ มีระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการเรียนรู้งานไม่แตกต่างกันโดยมีค่าเฉลี่ยของระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการเรียนรู้งานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันเป็น 3.456 3.360 และ 3.506 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบัน	(\bar{X})	กลุ่มที่	1	2	3
น้อยกว่า 2 ปี	3.715	1	-	0.086	0.483
2-4 ปี	3.589	2	-	-	0.005**
มากกว่า 4 ปี	3.761	3	-	-	-

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบัน 2-4 ปี มีระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันมากกว่า 4 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ส่วนพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันในกลุ่มอื่นๆ มีระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร ไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันเป็น 3.715 3.589 และ 3.761 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการจัดการกับความเครียดของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบัน	(\bar{X})	กลุ่มที่	1	2	3
น้อยกว่า 2 ปี	3.059	1	-	0.978	0.027*

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

อายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบัน	(\bar{X})	กลุ่มที่	1	2	3
2-4 ปี	3.061	2	-	-	0.018*
มากกว่า 4 ปี	3.226	3	-	-	-

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันมากกว่า 4 ปี มีระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการจัดการกับความเครียดแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันน้อยกว่า 4 ปี และ พนักงานที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบัน 2-4 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันในกลุ่มอื่นๆ มีระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการจัดการกับความเครียดไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการจัดการกับความเครียดของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันเป็น 3.059 3.061 และ 3.226 ตามลำดับ

4.3.7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.19 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 1.7: พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ตำแหน่งหน้าที่เจ้าหน้าที่หรือพนักงานในสายการผลิต และตำแหน่งหน้าที่เจ้าหน้าที่สำนักงาน โดยวิธี t-test

การปรับตัวในการทำงาน	ตำแหน่งหน้าที่ (\bar{X})		p-value
	เจ้าหน้าที่หรือพนักงานในสายการผลิต (n=191)	เจ้าหน้าที่สำนักงาน (n=184)	
1. ด้านความสามารถในการจัดการกับภาวะฉุกเฉิน	4.037	4.014	0.676
2. ด้านความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน	3.408	3.444	0.410
3. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	3.902	3.887	0.784
4. ด้านความสามารถในการเรียนรู้งาน	3.461	3.443	0.725
5. ด้านความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.924	4.033	0.076
6. ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร	3.711	3.690	0.694
7. ด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพ	2.755	2.458	0.001**
8. ด้านความสามารถในการจัดการกับความเครียด	3.168	3.111	0.333
โดยภาพรวม	3.546	3.513	0.381

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบโดยใช้ t-test พบว่าโดยภาพรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.381 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับการปรับตัวในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันมากที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพมีค่า p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวทาง

กายภาพแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านความสามารถในการจัดการกับภาวะฉุกเฉิน ด้านความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านความสามารถในการเรียนรู้งาน ด้านความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร และด้านความสามารถในการจัดการกับความเครียด มีค่า p-value มากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการจัดการกับภาวะฉุกเฉิน ด้านความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านความสามารถในการเรียนรู้งาน ด้านความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร และด้านความสามารถในการจัดการกับความเครียดไม่แตกต่างกัน

4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

4.4.1 ผลการวิเคราะห์

ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ระหว่างเพศ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.20 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 : พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เพศชายและเพศหญิง โดยวิธี t-test

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ (\bar{X})		p-value
	ชาย (n=213)	หญิง (n=162)	
1. ด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.603	3.614	0.864

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ (\bar{X})		p-value
	ชาย (n=213)	หญิง (n=162)	
2. ด้านเจตนาที่ทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	3.814	3.862	0.418
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กร	3.601	3.605	0.944
โดยภาพรวม	3.673	3.694	0.685

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบโดยวิธี t-test พบว่าโดยภาพรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.685 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าของระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ไม่มีความแตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

4.4.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ระหว่างอายุ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.21 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 2.2 : พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุ (\bar{X})			p-value
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี (n=77)	มากกว่า 25-35 ปี (n=247)	มากกว่า 35 ปี (n=51)	
1. ด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.586	3.569	3.824	0.029*
2. ด้านเจตนาแรงจูงใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	3.828	3.800	4.012	0.053
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กร	3.492	3.578	3.886	0.000**
โดยภาพรวม	3.635	3.649	3.907	0.002**

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า โดยภาพรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกันมีค่าเฉลี่ยด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 เมื่อพิจารณาในรายด้านได้ผลดังนี้

ด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีค่า p-value เท่ากับ 0.029 และ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ แสดงว่าพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ส่วนด้านเจตนาแรงจูงใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร มีค่า p-value มากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีอายุต่างกันมีค่าเฉลี่ย

ของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านเจตนาธรรมที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

กรณีพบว่าอายุที่แตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันจะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างอายุที่ต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ได้ผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.22 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุ	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	3.586	1	-	0.840	0.036*
มากกว่า 25- 35 ปี	3.569	2	-	-	0.008**
มากกว่า 35 ปี	3.824	3	-	-	-

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างจาก พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี และอายุมากกว่า 25- 35 ปีที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ และ พบว่าพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน คู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่มีอายุต่างกันเป็น 3.586 3.569 และ 3.824 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุ	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	3.492	1	-	0.242	0.000**
มากกว่า 25- 35 ปี	3.578	2	-	-	0.000**
มากกว่า 35 ปี	3.886	3	-	-	-

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างจาก พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี และมากกว่า 25- 35 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ส่วนพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กรที่มีอายุต่างกันเป็น 3.492 3.578 และ 3.886 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุ	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	3.635	1	-	0.831	0.003**
มากกว่า 25- 35 ปี	3.649	2	-	-	0.001**
มากกว่า 35 ปี	3.907	3	-	-	-

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ใน นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดย ภาพรวมแตกต่างจาก พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี และมากกว่า 25- 35 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ส่วน พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน คู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความ ผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมที่มีอายุต่างกันเป็น 3.635 3.649 และ 3.907 ตามลำดับ

4.4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิต ชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ใน 3 สถานภาพการ สมรส ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.25 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 2.3 : พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ นคร จังหวัดชลบุรีที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคม อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในสถานภาพการสมรสที่ต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กร	สถานภาพการสมรส(\bar{X})			p-value
	โสด (n=217)	สมรส (n=139)	หม้าย/หย่า/ แยกกันอยู่ (n=19)	
1. ด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับใน เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.564	3.674	3.621	0.279
2. ด้านเจตนาแรงจูงใจที่จะทุ่มเทความ พยายามเพื่อองค์กร	3.802	3.877	3.895	0.435
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ คงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กร	3.545	3.689	3.621	0.069
โดยภาพรวม	3.637	3.746	3.712	0.132

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า โดยภาพรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.132 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าสถานภาพการสมรสต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

4.4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในระดับการศึกษาที่ต่างกัน ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.26 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 2.4 : พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในระดับการศึกษาต่างกันโดยวิธี One-way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษา (\bar{X})				p-value
	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า (n=79)	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบเท่า (n=68)	ปริญญาตรี (n=203)	สูงกว่าปริญญาตรี (n=25)	
1. ด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.634	3.782	3.572	3.342	0.015*
2. ด้านเจตนาที่ทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	3.779	3.951	3.830	3.733	0.227

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษา (\bar{X})				p-value
	มัธยมศึกษา ตอนปลาย หรือ เทียบเท่า (n=79)	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูงหรือ เทียบเท่า (n=68)	ปริญญาตรี (n=203)	สูงกว่าปริญญาตรี (n=25)	
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กร	3.682	3.738	3.556	3.358	0.009**
โดยภาพรวม	3.698	3.824	3.653	3.478	0.016*

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า โดยภาพรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีค่าเฉลี่ยด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณาในรายด้านได้ผลดังนี้

ด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีค่า p-value เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีค่า p-value เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนด้าน ด้านเจตนาธรรมที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรมีค่า p-value มากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษา

ต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านเจตนาธรรมณ์ที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

กรณีพบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างระดับการศึกษาที่ต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD ได้ผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.27 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ระดับการศึกษา	(\bar{X})	กลุ่มที่	1	2	3	4
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	3.634	1	-	0.154	0.452	0.042*
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบเท่า	3.782	2	-	-	0.017*	0.003**
ปริญญาตรี	3.572	3	-	-	-	0.083
สูงกว่าปริญญาตรี	3.342	4	-	-	-	-

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างจาก พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบเท่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างจาก พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ส่วน พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันคู่อื่น ๆ มีระดับความ

ผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็น 3.634 3.782 3.572 และ 3.342 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.28 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ระดับการศึกษา	(\bar{X})	กลุ่มที่	1	2	3	4
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	3.682	1	-	0.542	0.094	0.013*
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบเท่า	3.738	2	-	-	0.022*	0.004**
ปริญญาตรี	3.556	3	-	-	-	0.098
สูงกว่าปริญญาตรี	3.358	4	-	-	-	-

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างจาก พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบเท่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างจาก พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ส่วน พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันคู่อื่น ๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กรไม่แตกต่าง

กัน โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กรที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็น 3.682 3.738 3.556 และ 3.358 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.29 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ระดับการศึกษา	(\bar{X})	กลุ่มที่	1	2	3	4
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	3.698	1	-	0.129	0.492	0.054
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบเท่า	3.824	2	-	-	0.015*	0.003**
ปริญญาตรี	3.653	3	-	-	-	0.098
สูงกว่าปริญญาตรี	3.478	4	-	-	-	-

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบเท่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างจาก พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ส่วน พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็น 3.698 3.824 3.653 และ 3.478 ตามลำดับ

4.4.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในช่วงรายได้ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.30 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 2.5 : พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีรายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่างกันโดยวิธี One-way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กร	รายได้ (\bar{X})				p-value
	น้อยกว่า 10,000 บาท (n=79)	10,000 - 15,000 (n=120)	มากกว่า 15,000 - 20,000 (n=81)	มากกว่า 20,000 บาท (n=95)	
1. ด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.616	3.654	3.706	3.459	0.047*
2. ด้านเจตนาที่ทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	3.839	3.825	3.878	3.804	0.854
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กร	3.542	3.591	3.752	3.538	0.049*
โดยภาพรวม	3.666	3.690	3.779	3.601	0.130

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า โดยภาพรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.130 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่างกันมีค่าเฉลี่ยด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณาในรายด้าน ได้ผลดังนี้

ด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีค่า p-value เท่ากับ 0.047 และ 0.049 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพ

ในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านด้านเจตนาธรรมณ์ที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรมีค่า p-value มากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านเจตนาธรรมณ์ที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

กรณีพบว่ารายได้ที่แตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันจะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างรายได้ที่ต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ได้ผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.31 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

รายได้	(\bar{X})	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่า 10,000 บาท	3.616	1	-	0.675	0.359	0.101
10,000 – 15,000 บาท	3.654	2	-	-	0.563	0.025*
มากกว่า 15,000 – 20,000 บาท	3.706	3	-	-	-	0.009**
มากกว่า 20,000 บาท	3.459	4	-	-	-	-

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 10,000 – 15,000 บาท และรายได้มากกว่า 15,000- 20,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่างกันในกลุ่มอื่น ๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของ

องค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่างกันเป็น 3.616 3.654 3.706 และ 3.459 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.32 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

รายได้	(\bar{X})	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่า 10,000 บาท	3.542	1	-	0.554	0.019*	0.966
10,000 – 15,000 บาท	3.591	2	-	-	0.049*	0.503
มากกว่า 15,000 – 20,000 บาท	3.752	3	-	-	-	0.013*
มากกว่า 20,000 บาท	3.538	4	-	-	-	-

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้มากกว่า 15,000 – 20,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท รายได้มากกว่า 10,000 – 15,000 บาท และรายได้มากกว่า 20,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่างกันในกลุ่มอื่น ๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กรไม่แตกต่างกันโดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่างกันเป็น 3.542 3.591 3.752 และ 3.538 ตามลำดับ

4.4.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบัน ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.33 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 2.6 : พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกัน โดยวิธี One-way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบัน (\bar{X})			p-value
	น้อยกว่า 2 ปี (n=85)	2-4 ปี (n=109)	มากกว่า 4 ปี (n=181)	
1. ด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.665	3.477	3.664	0.031*
2. ด้านเจตนาารมณ์ที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	3.868	3.671	3.922	0.001**
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กร	3.568	3.454	3.713	0.001**
โดยภาพรวม	3.700	3.534	3.766	0.001**

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า โดยภาพรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับ

ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 เมื่อพิจารณาในรายด้านได้ผลดังนี้

ด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีค่า p-value เท่ากับ 0.031 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ด้านเจตนาารมณ์ที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีค่า p-value เท่ากับ 0.001 และ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านเจตนาารมณ์ที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

กรณีพบว่าอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันที่แตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันจะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันที่ต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ได้ผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.34 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบัน	(\bar{X})	กลุ่มที่	1	2	3
น้อยกว่า 2 ปี	3.665	1	-	0.038*	0.986
2-4 ปี	3.477	2	-	-	0.014*
มากกว่า 4 ปี	3.664	3	-	-	-

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบัน 2 -4 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันน้อยกว่า 2 ปี และ อายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันมากกว่า 4 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันในกลุ่มอื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันเป็น 3.665 3.477 และ 3.664 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.35 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านเจตนาที่ว่าจะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบัน	(\bar{X})	กลุ่มที่	1	2	3
น้อยกว่า 2 ปี	3.868	1	-	0.016*	0.463
2 -4 ปี	3.671	2	-	-	0.000**
มากกว่า 4 ปี	3.922	3	-	-	-

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบัน 2 -4 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านเจตนาที่ว่าจะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันน้อยกว่า 2 ปี และ อายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันมากกว่า 4 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันในกลุ่มอื่นๆ มี

ระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านเจตนาธรรมณ์ที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านเจตนาธรรมณ์ที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันเป็น 3.868 3.671 และ 3.922 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.36 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบัน	(\bar{X})	กลุ่มที่	1	2	3
น้อยกว่า 2 ปี	3.568	1	-	0.163	0.051
2-4 ปี	3.454	2	-	-	0.000**
มากกว่า 4 ปี	3.713	3	-	-	-

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.36 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบัน 2-4 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันมากกว่า 4 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ส่วนพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันในกลุ่มอื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กร ไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันเป็น 3.568 3.454 และ 3.713 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.37 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบัน	(\bar{X})	กลุ่มที่	1	2	3
น้อยกว่า 2 ปี	3.700	1	-	0.020*	0.313
2-4 ปี	3.534	2	-	-	0.000**
มากกว่า 4 ปี	3.766	3	-	-	-

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 ผลการเปรียบเทียบ พบว่าพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบัน 2-4 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรใน โดยภาพรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันน้อยกว่า 2 ปี และ อายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันมากกว่า 4 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันในกลุ่มอื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรใน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรใน โดยภาพรวมของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันเป็น 3.700 3.534 และ 3.766 ตามลำดับ

4.4.7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.38 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 2.7: พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ตำแหน่งหน้าที่เจ้าหน้าที่หรือพนักงานในสายการผลิต และตำแหน่งหน้าที่เจ้าหน้าที่สำนักงาน โดยวิธี t-test

ความผูกพันต่อองค์กร	ตำแหน่งหน้าที่ (\bar{X})		p-value
	เจ้าหน้าที่หรือ พนักงานใน สายการผลิต (n=191)	เจ้าหน้าที่ สำนักงาน (n=184)	
1. ด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.601	3.615	0.833
2. ด้านเจตนาธรรมที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	3.814	3.856	0.478
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กร	3.635	3.569	0.264
โดยภาพรวม	3.683	3.680	0.949

จากตารางที่ 4.38 ผลการทดสอบโดยใช้ t-test พบว่าโดยภาพรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.949 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณาในรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านเจตนาธรรมที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กรมีค่า p-value มากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านเจตนาธรรมที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานที่ 3 : การปรับตัวในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.39

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และค่า p -value ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	r	p -value
การปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร	0.688	0.000**

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ค่า p -value น้อยกว่า 0.01 แสดงว่าการปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมีค่า r เท่ากับ 0.688

4.6 ผลการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่าพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ได้เสนอแนะให้มีการพัฒนาและปรับปรุง ปรากฏผลดังตารางที่ 4.40

ตารางที่ 4.40 แสดงค่าร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะการปรับตัวในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

ผู้ตอบ/ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวน	ร้อยละ
ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	213	56.8
ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	162	43.2
รวม	375	100.0

จากตารางที่ 4.40 พบว่า ในจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 375 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 56.8 ส่วนที่เหลือเป็นผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด คิดเป็นร้อยละ 43.2

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร มีรายละเอียดแสดงเป็นค่าความถี่จำแนกเป็นข้อๆ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.41

ตารางที่ 4.41 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน

ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
การปรับตัวในการทำงาน		
1. ต้องการให้มีการปรับฐานเงินเดือนเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับค่าครองชีพในชีวิตประจำวันที่สูงขึ้น	112	28.4
2. ต้องการให้เพิ่มสวัสดิการ เช่น เบี้ยขยัน เงินค่ารักษาพยาบาล รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่ครอบคลุมถึงบุตร และ บิดา มารดา	93	23.5
3. ต้องการให้มีการอบรมวิธีการปฏิบัติงานที่ทันสมัยมากยิ่งขึ้นเพื่อเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	78	19.7
4. ต้องการให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรมและเป็นจริง และการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่แท้จริงจากการปฏิบัติงาน	67	17.0
5. ต้องการให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย	45	11.4
รวม	395	100.0

ตารางที่ 4.41 (ต่อ)

ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
ความผูกพันต่อองค์กร		
1. ต้องการให้มีการจัดกิจกรรมภายในบริษัท เช่น การจัดกีฬา การท่องเที่ยวประจำปี และการประชุมสัมมนา	92	29.2
2. ต้องการทราบนโยบายการบริหารจัดการที่ชัดเจนในการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานที่แน่นอน เช่น ฐานเงินเดือน และการจัดการด้านสวัสดิการต่างๆ อย่างยุติธรรม	83	26.3
3. ต้องการให้มีการจัดอบรมเพื่อส่งเสริม และเพิ่มความสามารถของพนักงานในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น ให้มีการอบรมทั้งภายใน และมีการส่งไปอบรมยังภายนอกบริษัท	79	25.1
4. ต้องการให้มีการบริหารงานที่เป็นกันเอง มีความเสมอภาค ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การให้พนักงานมีส่วนร่วม มีการรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาในสายงานในการแก้ไขปัญหาอย่างมีความยุติธรรม	61	19.4
รวม	315	100.0

จากตารางที่ 4.41 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน พนักงานต้องการให้มีการปรับฐานเงินเดือนเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับค่าครองชีพในชีวิตประจำวันที่สูงขึ้น คิดเป็นร้อยละ 28.4 รองลงมา พนักงานต้องการให้เพิ่มสวัสดิการ เช่น เบี้ยขยัน เงินค่ารักษาพยาบาล รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่ครอบคลุมถึงบุตร และ บิดา มารดา คิดเป็นร้อยละ 23.5 พนักงานต้องการให้มีการอบรมวิธีการปฏิบัติงานที่ทันสมัยมากยิ่งขึ้นเพื่อเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 19.7 พนักงานต้องการให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรมและเป็นจริงและการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่แท้จริงจากการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 17.0 และพนักงานต้องการให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย คิดเป็นร้อยละ 11.4

ความผูกพันต่อองค์กร พนักงานต้องการให้มีการจัดกิจกรรมภายในบริษัท เช่น การจัดกีฬา การท่องเที่ยวประจำปี และการประชุมสัมมนา คิดเป็นร้อยละ 29.2 รองลงมา พนักงานต้องการทราบนโยบายการบริหารจัดการที่ชัดเจนในการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานที่แน่นอน เช่น ฐานเงินเดือน และการจัดการด้านสวัสดิการต่างๆ อย่างยุติธรรม คิดเป็นร้อยละ 26.3 พนักงานต้องการให้มีการจัดอบรมเพื่อส่งเสริม และเพิ่มความสามารถของพนักงานในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น ให้มีการอบรมทั้งภายใน และมีการส่งไปอบรมยังภายนอกบริษัท คิดเป็นร้อยละ 25.1 และ

พนักงานต้องการให้มีการบริหารงานที่เป็นกันเอง มีความเสมอภาค ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การให้มีพนักงานมีส่วนร่วม มีการรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาในสายงานในการแก้ไขปัญหาอย่างมีความยุติธรรม คิดเป็นร้อยละ 19.4

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวโดยสรุปถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยประกอบด้วยข้อเสนอสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป และข้อเสนอแนะสำหรับเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

จากการศึกษาการปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีเพื่อวัตถุประสงค์ในการศึกษาครั้งนี้ 4 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาถึงระดับการปรับตัวในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

โดยในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และประกอบด้วยข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สรุปผลการวิจัยได้ตามลำดับดังนี้

5.1.1 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.1.1.1 เพศ พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงซึ่งมีจำนวน 213 คนคิดเป็นร้อยละ 56.8 และเป็นเพศชายจำนวน 162 คนคิดเป็นร้อยละ 43.2 ของกลุ่มตัวอย่างตามลำดับ

5.1.1.2 อายุ พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุมากกว่า 25-35 ปี มีจำนวน 247 คนคิดเป็นร้อยละ 65.9 รองลงมาคือ กลุ่มอายุ

ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 และกลุ่มอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป มีจำนวน 51 คนคิดเป็นร้อยละ 13.6 ของกลุ่มตัวอย่างตามลำดับ

5.1.1.3 สถานภาพการสมรส พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่สถานภาพโสดซึ่งมีจำนวน 217 คนคิดเป็นร้อยละ 57.9 รองลงมาก็คือสถานภาพสมรสซึ่งมีจำนวน 139 คนคิดเป็นร้อยละ 37.1 และหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ซึ่งมีจำนวน 19 คนคิดเป็นร้อยละ 5.0 ของกลุ่มตัวอย่างตามลำดับ

5.1.1.4 ระดับการศึกษา พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีซึ่งมีจำนวน 203 คนคิดเป็นร้อยละ 54.1 รองลงมาก็คือมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ซึ่งมีจำนวน 79 คนคิดเป็นร้อยละ 21.1 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบเท่า ซึ่งมีจำนวน 68 คนคิดเป็นร้อยละ 18.1 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งมีจำนวน 25 คนคิดเป็นร้อยละ 6.7 ของกลุ่มตัวอย่างตามลำดับ

5.1.1.5 รายได้ พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000 – 15,000 บาท มีจำนวน 120 คนคิดเป็นร้อยละ 32.0 รองลงมาก็คือรายได้มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีจำนวน 95 คนคิดเป็นร้อยละ 25.3 และรายได้มากกว่า 15,000–20,000 บาท มีจำนวน 81 คนคิดเป็นร้อยละ 21.6 และรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 ของกลุ่มตัวอย่างตามลำดับ

5.1.1.6 อายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบัน พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบัน อายุงานมากกว่า 4 ปี ซึ่งมีจำนวน 181 คนคิดเป็นร้อยละ 48.3 รองลงมาก็คืออายุการทำงานกับองค์กรอายุงาน 2-4 ปี ซึ่งมีจำนวน 97 คนคิดเป็นร้อยละ 29.0 และ อายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบัน อายุงานน้อยกว่า 2 ปี ซึ่งมีจำนวน 85 คนคิดเป็นร้อยละ 22.7 ของกลุ่มตัวอย่างตามลำดับ

5.1.1.7 ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่เป็น เจ้าหน้าที่หรือพนักงานในสายการผลิต ซึ่งมีจำนวน 191 คนคิดเป็นร้อยละ 50.9 และเจ้าหน้าที่สำนักงาน ซึ่งมีจำนวน 184 คนคิดเป็นร้อยละ 49.1 ของกลุ่มตัวอย่าง ตามลำดับ

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับการปรับตัวในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

5.1.2.1 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับการปรับตัวในการทำงาน

สรุปผลการวิเคราะห์ระดับการปรับตัวในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีมีระดับการปรับตัวในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.530

และเมื่อพิจารณาระดับการปรับตัวในการทำงานจำแนกรายด้าน จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการจัดการกับภาวะฉุกเฉิน ด้านความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านความสามารถในการเรียนรู้งาน ด้านความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพ และด้านความสามารถในการจัดการกับความเครียดพบว่า

1. พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีมีระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการจัดการกับภาวะฉุกเฉินอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.025 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.534

2. พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีมีระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.426 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.426

3. พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีมีระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.895 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.514

4. พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีมีระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการเรียนรู้งานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.452 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.490

5. พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีมีระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.977 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.597

6. พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีมีระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.700 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.506

7. พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัด ชลบุรีมีระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.609 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.884

8. พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัด ชลบุรีมีระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการจัดการกับความเครียดอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.140 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.578

5.1.2.2 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร

สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม พบว่า พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีระดับความผูกพัน โดย ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.682 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.878

และเมื่อพิจารณา ระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกรายด้านจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านเจตนาแรงจูงใจที่จะทุ่มเทความ พยายามเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กรพบว่า

1. พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัด ชลบุรีมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.608 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.617

2. พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัด ชลบุรีมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านเจตนาแรงจูงใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.835 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.560

3. พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัด ชลบุรีมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพใน องค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.603 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.558

5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับการปรับตัวในการ ทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานที่ 1 : พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน โดยมี สมมติฐานย่อยดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีเพศต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีผลต่อระดับการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

5.1.4 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานที่ 2 : พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 : พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีเพศต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2 : พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีอายุต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้โดยมีความแตกต่างกันใน 2 ด้าน คือ ด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กร และพบว่าด้านที่ไม่แตกต่างกัน คือ ด้านเจตนาธรรมที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2.3 : พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.4 : พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีอายุต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้โดยมีความแตกต่างกันใน 2 ด้าน คือ ด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับ

ในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กร และพบว่าด้านที่ไม่แตกต่างกัน คือ ด้านเจตนาธรรมณ์ที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2.5 : พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีรายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีรายได้ต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.6 : พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มี ตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยโดยมีความแตกต่างกันทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านเจตนาธรรมณ์ที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กร

สมมติฐานที่ 2.7 : พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

5.1.5 สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานที่ 3 : การปรับตัวในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ผลการทดสอบ พบว่า การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยและมีความสัมพันธ์อยู่ระดับสูงที่ $r = 0.688$

5.1.6 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีได้เสนอแนะให้มีการพัฒนาและปรับปรุง โดยสรุปได้ดังต่อไปนี้

5.1.6.1 การปรับตัวในการทำงาน

1. พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ต้องการให้มีการปรับฐานเงินเดือนเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับค่าครองชีพในชีวิตประจำวันที่สูงขึ้นซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงาน

2. พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ต้องการให้เพิ่มสวัสดิการ เช่น เบี้ยขยัน เงินค่ารักษาพยาบาล รวมถึงสวัสดิการต่างๆ ที่ครอบคลุมถึงบุตร และบิดา มารดา

3. พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ต้องการให้มีการอบรมวิธีการปฏิบัติงานที่ทันสมัยมากยิ่งขึ้นเพื่อเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

4. พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ต้องการให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรมและเป็นจริง และการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่แท้จริงจากการปฏิบัติงาน

5. พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ต้องการให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้มีความปลอดภัย

5.1.6.2 ความผูกพันต่อองค์กร

1. พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ต้องการให้มีการจัดกิจกรรมภายในบริษัท เช่น การจัดกีฬา การท่องเที่ยวประจำปี และการประชุมสัมมนา

2. พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ต้องการทราบนโยบายการบริหารจัดการที่ชัดเจนในการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานที่แน่นอน เช่น ฐานเงินเดือน และการจัดการด้านสวัสดิการต่าง ๆ อย่างยุติธรรม

3. พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ต้องการให้มีการจัดอบรมเพื่อส่งเสริม และเพิ่มความสามารถของพนักงานในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น ให้มีการอบรมทั้งภายใน และมีการส่งไปอบรมยังภายนอกบริษัท

4. พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ต้องการให้มีการบริหารงานที่เป็นกันเอง มีความเสมอภาค ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การให้พนักงานมีส่วนร่วม มีการรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาในสายงานในการแก้ไขปัญหาอย่างมีความยุติธรรม

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี สามารถนำผลการทดสอบสมมติฐานมาอภิปรายได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 : พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีเพศต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานที่แตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีเพศต่างกันมีผลต่อระดับการปรับตัวในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกร บัวป้อม (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าผลการเปรียบเทียบในการปรับตัวในการทำงาน เมื่อจำแนกตามเพศ พบพนักงานฝ่ายวิศวกรรมมีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการจัดการกับความเครียดแตกต่างกัน และด้านความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นแตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีความสามารถในการจัดการกับความเครียดแตกต่างกัน และความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สูงกว่าเพศชาย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะลักษณะงานที่รับผิดชอบของเพศหญิงมีความไม่ซับซ้อน มีการทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปกติ และบทบาทหน้าที่ ที่ต้องมีการติดต่อกับบุคคลอื่นอยู่เป็นประจำ รวมทั้งลักษณะนิสัยของเพศหญิงที่เป็นเพศที่มีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่ดี

สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีอายุต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานที่แตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่าพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีอายุต่างกันมีการปรับตัวในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ สุรพล อินทุราม (2543:

บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานต้อนรับหญิงต่างชาติบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีอายุต่างกัน มีระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีอายุมาก มีวุฒิภาวะและการตัดสินใจในการยอมรับกับกฎระเบียบของบริษัทมากกว่าพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีอายุน้อยกว่า

ผลการวิจัยที่สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ คือผลงานวิจัยของ สุทธิ อุ๋นใจ (2548: บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงาน บริษัท โปสตัด์พับลิชซิ่ง จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ ช่อถัดดา โรจน์ดำรงฤทธิ์ (2533 : บทคัดย่อ) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ไม่มีผลต่อการปรับตัวทางด้านสังคม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก พนักงานมีความเท่าเทียมในการรับรู้ ทำให้ไม่เกิดความแตกต่างของพนักงานที่มีวัยต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานที่แตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่าพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีการปรับตัวในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสอดคล้องกับการวิจัยของ สุทธิ อุ๋นใจ (2548: บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงาน บริษัท โปสตัด์พับลิชซิ่ง จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสต่างกัน มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่องค์กรมีสวัสดิการที่ครอบคลุมถึงครอบครัวของพนักงาน โดยกำหนดให้ในระดับที่เท่ากันไม่ว่าจะเป็นพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานที่แตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่าพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการปรับตัวในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผลงานของ สุทธิ อุ๋นใจ (2548: บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงาน บริษัท โปสตัด์พับลิชซิ่ง จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาต่างกัน มีผลต่อการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พบว่า พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันทุกคู่ มีระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวทาง

กายภาพแตกต่างกัน ยกเว้นพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพไม่แตกต่างจากพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีระดับการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบเท่า ทั้งนี้อาจเป็น เพราะพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและ สูงกว่าปริญญาตรี เป็นระดับการศึกษาที่มีค่านิยมรู้สึกว่าคุณเองต้องการทำงานในสภาพแวดล้อมกายภาพที่รู้สึกสบายต่อสภาพร่างกาย มีบทบาทหน้าที่ไม่ต้องทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมกายภาพที่ต้องมีการปรับตัวในการทำงานทางด้านกายภาพมาก

สมมติฐานที่ 1.5 : พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีรายได้ต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานที่แตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่าพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีรายได้ต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผลงานของศุภร บัวป็อง (2548 : บทคัดย่อ) พบว่าผลการเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานเมื่อจำแนกตามระดับรายได้ พบว่า พนักงานฝ่ายครุภัณฑ์ที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพ แตกต่างกัน โดยพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท มีระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 15,000- 20,000 บาท และรายได้มากกว่า 20,000 บาท และพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ที่มีรายได้ มากกว่า 10,000 -15,000 บาท มีระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพแตกต่างจากพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ที่มีรายได้มากกว่า 15,000 - 20,000 บาท และรายได้มากกว่า 20,000 บาท ส่วนพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ที่มีรายได้ต่างกันในกลุ่มอื่น ๆ มีระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรายได้ของพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท และ รายได้มากกว่า 10,000 -15,000 บาท ส่วนมากจะมีการศึกษาดำกว่าระดับอนุปริญญา และ ปริญญาตรี ที่จบการศึกษามาใหม่ ซึ่งเป็น พนักงานที่ยังมีความรู้สึกกระตือรือร้น ทำท้ายในการทำงานอยู่จึงมีการปรับตัวในการทำงานที่ดีกว่า ในขณะที่พนักงานที่มีระดับรายได้ที่สูงกว่าในช่วงอื่น ส่วนมากจะเป็นผู้ที่จบระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ที่มีประสบการณ์ ซึ่งมักจะมีค่านิยม ทักษะคติในการทำงานว่าต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี มักจะไม่ยอมรับในการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ผิดปกติ ซึ่ง Roy (Roy. 1999) กล่าวว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในระบบบุคคลเป็น

ลักษณะเฉพาะตัวของมนุษย์ หรืออาจเกิดจากประสบการณ์ในอดีต เช่น นิสัย ทักษะ ความเชื่อ ค่านิยม บุคลิกภาพ เป็นต้น

สมมติฐานที่ 1.6 : พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานที่แตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่าพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มี อายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันมีการปรับตัวในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผลงานของ สุกร บัวป้อง (2548 : บทคัดย่อ) พบว่าผลการเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานเมื่อจำแนกตามอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบัน ของพนักงานฝ่ายครีวการบินที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันแตกต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันแตกต่างกัน มีระดับการปรับตัวในการทำงานในด้านความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ด้านความสามารถในการเรียนรู้งาน ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร ด้านความสามารถในการจัดการกับความเครียดแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานที่มีอายุการทำงานองค์กรปัจจุบันมากกว่า 4 ปี มีประสบการณ์กับลักษณะงานที่รับผิดชอบของตนเองที่อยู่ในระดับที่สูง และประสบการณ์ในการทำงาน จึงทำให้ต้องมีการปรับตัวในการทำงานที่ดี ในขณะที่พนักงานที่มีอายุการทำงานองค์กรปัจจุบันน้อยกว่า 2 ปี เป็นพนักงานที่ต้องมีการปรับตัวในการทำงานมาก เนื่องจากเพิ่งเข้าทำงานในสภาพสังคมใหม่ ต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับระบบงาน สภาพแวดล้อม สังคม เพื่อนร่วมงาน และวัฒนธรรม จึงทำให้มีการปรับตัวที่ดี ส่วนพนักงานที่มีอายุการทำงาน 2 -4 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มีบทบาทหน้าที่ลักษณะงานที่ไม่ต้องมีการปรับตัวในการทำงานมาก

สมมติฐานที่ 1.7 : พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานที่แตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่าพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มี ตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีการปรับตัวในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผลงานของ ดวงรัตน์ พิทักษ์ (2540 : บทคัดย่อ) พบว่า ผลการเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงาน ของพนักงานบริษัทสื่อสาร โทรคมนาคมที่มีลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายได้พบว่า พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีตำแหน่ง หน้าที่ต่างกันมีระดับการปรับตัวในการทำงานด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพ

แตกต่างกัน โดยพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีตำแหน่งหน้าที่ เจ้าหน้าที่หรือพนักงาน ในสายการผลิต มีการปรับตัวในการทำงานที่คิดว่า พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่มี ตำแหน่งหน้าที่ ตำแหน่งหน้าที่เจ้าหน้าที่สำนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่มีตำแหน่ง หน้าที่ในสายการผลิตต้องมีการปรับตัวในการทำงานสภาพแวดล้อมที่มีอุณหภูมิสูง และมีเสียงดัง การทำงานอยู่เป็นประจำ จึงมีความเคยชินเคย อดทนและต้องปรับตัวในการทำงานใน สภาพแวดล้อมเช่นนี้ เพื่อจะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สมมติฐานที่ 2 : พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 : พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่าพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานที่สอดคล้องกับการวิจัยได้แก่ผลงานของ สุรินทร์ธร เนมิยะ (2549: บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของ กลุ่มบริษัท โดชิบาในนิคมอุตสาหกรรมบางกระดี่ ที่มี เพศต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ องค์กรในปัจจุบันไม่ได้ทำการคัดเลือกการทำงาน โดยการนำเรื่องเพศเข้ามาประกอบการพิจารณาคัดเลือกบุคคลในการรับเข้าทำงาน จึงทำให้เกิดการ เท่าเทียมกันระหว่างเพศ รวมถึงลักษณะหน้าที่ของงานที่รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งที่เหมาะสม กับเพศ

สมมติฐานที่ 2.2 : พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่าพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่ง สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานที่สอดคล้องกับการวิจัยได้แก่ผลงานของ สุรินทร์ธร เนมิยะ (2549: บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของ กลุ่มบริษัท โดชิบาในนิคมอุตสาหกรรมบางกระดี่ ที่มี อายุต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยพบว่า พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับในกลุ่ม อายุอื่นทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่มีอายุมากขึ้นย่อมต้องการความมั่นคงในชีวิตและการทำงาน ส่วนพนักงานที่อายุน้อยนั้นต้องการความท้าทาย ก้าวหน้าในชีวิตและการทำงาน

สมมติฐานที่ 2.3 : พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่าพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานที่สอดคล้องกับการวิจัยได้แก่ผลงานของ สรยุทธ เกียรติวารินทร์(2550: บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็น เพราะว่าการบริหาร นโยบาย และเป้าหมายของ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ขององค์กรมีความชัดเจน จึงทำให้เกิดความเชื่อมั่นแก่พนักงาน ดังนั้นถึงแม้พนักงานจะมีสถานภาพต่างกันแต่ก็ไม่มีมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 : พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่าพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานที่สอดคล้องกับการวิจัยได้แก่ผลงานของ ทิพวรรณ ศิริคุณ(2542: บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรยุทธ เกียรติวารินทร์ (2550: บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่สูง มักต้องการเปลี่ยนงาน เพื่อความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน และเหมาะสมกับความสามารถในการทำงานของตนเอง ทำให้มีความผูกพันแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า

สมมติฐานที่ 2.5 : พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีรายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่าพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีรายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานที่สอดคล้องกับการวิจัยได้แก่ผลงานของ พิชญ์สินี ศิผลิล (2545: บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการที่พนักงานได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเป็นส่วนสนับสนุนให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าผลการปฏิบัติงานของตนมีคุณค่าและได้รับการยอมรับจากองค์กร ทำให้มีกำลังใจ ในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้นส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้นและพึงพอใจที่จะ ดำรงสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

สมมติฐานที่ 2.6 : พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่าพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มี อายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานที่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยได้แก่ ผลงานของ สุรินทร์ธร เณมียะ (2549: บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิต เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มบริษัท โตชิบาในนิคมอุตสาหกรรมบางกระดี ที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

โดยพบว่า พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีอายุการทำงานกับองค์กร ปัจจุบันในช่วง 2 -4 ปี มีความแตกต่างกับ โดยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันในช่วงอื่นๆ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ ว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานในช่วงนี้รู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงานกับองค์กรปัจจุบัน ส่วน พนักงานที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันในช่วงน้อยกว่า 2 ปี อาจจะรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากกว่า เพราะ ว่า ยังรู้สึกกระตือรือร้น กับการทำงานกับองค์กรที่ยังใหม่ สำหรับตนเอง เช่นเดียวกับ พนักงานที่มีอายุการทำงานกับองค์กรปัจจุบันมากกว่า 4 ปี ซึ่งมีอายุการทำงานที่มากขึ้น เมื่อทำงานกับ องค์กรปัจจุบันเป็นเวลานานขึ้นจึงรู้สึกผูกพันต้องการความมั่นคงในการทำงาน และจากแนวความคิด ของ Becker (1960 : 32-40) กล่าวว่า บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรนานเท่าใดก็จะทำให้เกิดการ สะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่ หรือสิ่งที่อุทิศในรูปของกำลังกายและกำลังใจ ดังนั้น บุคคลที่ทำงานอยู่กับองค์กร มานาน เพราะเขาพิจารณาว่าหากลาออกจากองค์กรก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาที่ได้สะสมไว้ย่อม สูญเสียตามไปด้วย ซึ่งอาจจะไม่คุ้มค่ากับผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรใหม่

สมมติฐานที่ 2.7 : พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่าพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่มี ตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานที่สอดคล้องกับการวิจัยได้แก่ผลงานของ ชุติพร เจริญนิคย์ (2549: บทคัดย่อ) พบว่าพนักงานภายหลังการแปรรูปบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ ว่า พนักงานรู้สึกต้องการทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งหน้าที่ ะไร โดยรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร และยอมรับที่จะทำตามเป้าหมายและ นโยบายของ บริษัท เนื่องจากบริษัทมีนโยบายและสวัสดิการที่ดีเหมาะสมแก่พนักงานเท่าเทียมกันในทุกตำแหน่ง หน้าที่งาน

สมมติฐานที่ 3 : การปรับตัวในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

จากการวิจัย พบว่าการปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะว่าพนักงานสามารถปรับกายและใจในการทำงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ทำให้การทำงานนั้นประสบผลสำเร็จพร้อมทั้งมีความพอใจในงานที่ตนทำอยู่ ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับเป้าหมายขององค์กร และตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นจึงทำให้การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ กัลยลักษณ์ อุทัยจันทร์ (2545 : 32) กล่าวไว้ว่าการที่พนักงานหรือสมาชิกขององค์กรมีความเต็มอกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกกับองค์กร และแนวความคิดของ เต็มศักดิ์ คทวณิช (2546 : 293) กล่าวไว้ว่า การปรับตัว เป็นการปรับพฤติกรรมที่จะแสดงกับบุคคลและสถานการณ์ต่างๆ เหมาะสม รวมทั้งอาจเป็นเพราะว่า พนักงานมีการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ได้เป็นอย่างดี ซึ่งส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้นด้วยเช่นกัน และจากแนวความคิดของ วิฑูรย์ สิมะโชคติ (2538 : 18) ได้เสนอไว้ว่า ในช่วงการจ้างงานระยะแรกมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพัน ส่วนผูกพันในช่วงปลายของการทำงานจะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และดังที่ สุรพล อินทุราม (2543 : 10) ได้เสนอว่า แรงกระตุ้นหรือแรงขับที่เกิดจากสภาพสรีระร่างกายและประสบการณ์จากสังคมที่ผ่านทางการเรียนรู้

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเพื่อนำไปใช้

5.3.1.1 จากผลการศึกษาการปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรพบว่า การปรับตัวในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ถ้าพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีการปรับตัวในการทำงานที่ดี จะมีความผูกพันต่อองค์กรดี ดังนั้น ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การที่ค่าเฉลี่ยด้านความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ด้านความสามารถในการเรียนรู้งาน ด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพ และด้านความสามารถในการจัดการกับความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง เป็นสิ่งที่องค์กรควรปรับปรุง เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น และเป็นการรักษาสภาพของทรัพยากรที่มีค่าขององค์กรไว้ได้

5.3.1.2 องค์กรควรปรับปรุง เรื่องสวัสดิการด้านต่าง ๆ แก่พนักงานโดยไม่แบ่งตำแหน่งหน้าที่เพื่อให้เกิดความยุติธรรมและเพื่อส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

ของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น เช่น ค่ารักษาพยาบาล กิจกรรมนันทนาการ หรือ มุมพักผ่อนสำหรับพนักงาน

5.3.1.3 องค์กรควรพิจารณาผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบันที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

5.3.1.4 องค์กรควรส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละแผนกโดยไม่แบ่งแยก รวมทั้งผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเป็นการลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

5.3.1.5 องค์กรควรให้ความสำคัญในการคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามลักษณะงาน เพื่อให้พนักงานทำงานได้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งหากพนักงานได้ทำงานที่ตรงกับวุฒิการศึกษาที่มีอยู่ย่อมส่งผลให้การทำงานในหน้าที่นั้นๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดซึ่งจะเป็นประโยชน์ที่ดีต่อพนักงานและองค์กรนั้นต่อไป

5.3.1.6 องค์กรควรส่งเสริม และสนับสนุนให้เกิดการปรับตัวในการทำงานที่ดีและความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานทุกคน โดยปรับปรุงนโยบายที่มีประโยชน์สำหรับพนักงาน เสริมสร้างให้ทราบถึงการมีส่วนร่วมในความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกันอันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด

5.3.1.7 องค์กรควรมีการปรับปรุงดูแลสถานที่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เพื่อให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยทั้งสุขภาพ ร่างกาย และจิตใจในการปฏิบัติงาน

5.3.1.8 องค์กรควรจัดแผนการฝึกอบรม เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่ทันสมัยในแต่ละช่วงวัยทำงาน ให้มีความสามารถในการตีความวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ที่ได้เห็น ทำให้มีความตระหนัก และคาดคะเนถึงผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นต่อองค์กรในการแก้ปัญหาอย่างมีวิจารณญาณ ส่งผลให้พนักงานสามารถเผชิญปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการปรับตัวในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยอื่น ที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร เช่น ความคาดหวังในอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ วัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน เป็นต้น

5.3.2.2 ควรจะมีการศึกษาการปรับตัวในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีของ

ผู้บริหาร ระดับต่างๆ แล้วนำมาเปรียบเทียบกันว่า ผู้บริหารกับพนักงานมีการปรับตัวในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไรบ้าง

บรรณานุกรม

- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. 2551. ข้อมูลโรงงานในเขตการนิคมแห่งประเทศไทย. [Online]. Available: <http://sql.diw.go.th/factory/ieat.asp>
- กริช สืบสนธิ์. 2538. วัฒนธรรมและพฤติกรรมกรรมการสื่อสารในองค์กร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กันยา สุวรรณแสง. 2536. บุคลิกภาพและการปรับตัว. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น (1997).
- กัลยลักษณ์ อุทัยจันทร์. 2545. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายการพาณิชย์ บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขา จิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กานดา จันทร์แยม. 2546. จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. 2551. รายชื่อโรงงานผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร. [Online]. Available: <http://www.ieat.go.th/factory.php?lang=th&name=&work=%C2%B9%B5%EC&indus=21>.
- เกษม เฉลิมธนะกิจ โกลส. 2543. “การปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขา จิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โฆษิต ดาวระ. 2540. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานในสถานประกอบการของผู้เข้ารับการศึกษาหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดขอนแก่น ราษฎรบ้านไทรทอง ตำบลคงมูล อำเภอหนองสูงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์.” โครงการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา สังคมวิทยาการพัฒนาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เฉลียว ภากะสัย. 2550. “ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนิษฐา ปรัชชญนันท์. 2538. “การปรับตัวในการทำงานของพนักงานหญิงที่แต่งงานแล้ว” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขา จิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ช่อลัดดา วจนังดำรงฤทธิ์. 2533. “การศึกษาการเปรียบเทียบการปรับตัวของลูกจ้างในเขต
อุตสาหกรรมใหม่ จังหวัดระยอง” วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชวลีพร เจริญนิตย์. 2549. “ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภายหลังการแปร
รูปบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)” ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541. **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- ชูศรี เลิศรัตน์เดชากุล. 2538. **การพัฒนาบุคคลิกภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ชูเกียรติ เต็งไตรสรณ์. 2538. **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขต
น่าน.
- ดัชนี จรัสโชติพิณีจ. 2536. “การปรับตัวของแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาเฉพาะ
แรงงานในอุตสาหกรรมทอผ้า.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขา จิตวิทยา
อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เด่นพงษ์ พลละคร. 2530. “ความคิดสร้างสรรค์” **เพิ่มผลผลิต**. 26(ต.ค.-พ.ย.) : 52-56.
- เต็มศักดิ์ กทวนิช. 2546. **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. 2542. “ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี
บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธีระ วิชธรรมสาธิต. 2532. “ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ศึกษาเฉพาะ
กรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย.” วิทยานิพนธ์
รัฐศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขา รัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิภา นิชชายน. 2520. **การปรับตัวและบุคคลิกภาพ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ.
- นิภา นิชชายน. 2530. **การปรับตัวและบุคคลิกภาพ**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ประทุม ฤกษ์กลาง. 2539. “ยุทธศาสตร์สร้างความผูกพันต่อองค์กร” **นักบริหาร**. 16(ม.ค. – มี.ค.)
: 21-26.
- ปัทมา เอื้ออรธการ. 2545. “วัฒนธรรมองค์กร ที่สอดคล้องงานการบริหารและความผูกพันต่อ
องค์กร: กรณีศึกษาบริษัท ซีพีเซเว่นอีเลฟเว่น จำกัดมหาชน.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขา จิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บริษัท อมตะ คอร์ปอเรชัน จำกัด (มหาชน). 2551. **ประเภทอุตสาหกรรมในนิคมอมตะนคร**

จังหวัด ชลบุรี. [Online]. Available: <http://www.amata.com>.

บุญแสง ชีระภากร. 2533. “การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน” **จุดสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน.** 1(ม.ค. – มี.ค.): 5-12.

บุญกร สีกา. 2545. “ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผล องค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ขอนแก่น” **วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**

บุญชม ศรีสะอาด. 2535. **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์นจัดพิมพ์

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2545. **สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศรีอนันต์การพิมพ์.

พนิดา สุจริตกุลธร. 2538. “การปรับตัวของแรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี: ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมปั่นด้าย-ทอผ้า และอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปในเขตอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี” **พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**

พรพิมล จันทร์พลับ. 2537. **จิตวิทยาทั่วไป.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยาหันตรา.

พรรณราย ทรัพย์ะประภา. 2529. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม.** กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

พรสุข อัสวินเวศน์. 2541. “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา โรงงานวัดตระเบิดทหาร กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดนครสวรรค์.” **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 7.

กรุงเทพฯ : สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 8.

กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พิชญ์สินี ศิผลผล. 2545. “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัท ไทยแอร์พอร์ตกราวด์ เซอร์วิส จำกัด.” **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขา จิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**

เพ็ญแข แสงแก้ว. 2540. **การวิจัยทางสังคมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ฟีนีพับบลิชซิง

ภรณ์ กীরดีบุตร. 2529. การประเมินผลประสิทธิภาพองค์กร. กรุงเทพฯ : ฟิงก์เกอร์ปรีน แอนด์ มีเดีย.

มาลี จุฑา. 2542. จิตวิทยาการเรียนการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : อักษรภาพิพัฒน์.

มุกดา สุขสมาน. 2525. สภาวะทางจิตใจของมนุษย์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

รอส เวสต์. 2540. สมองกับงาน. แปลโดย วิจิตรา แซ่ตั้ง. กรุงเทพฯ : กรุงเทพคริสเตียนแบ็บติส.

เริงศักดิ์ เขียวขจี. 2543. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มบริษัท เอส. พี. อินเตอร์เนชันแนล จำกัด.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา รัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ลักขณา สรวิวัฒน์. 2544. จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน. กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์.

ลำพูน เอกฐิน. 2542. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา บริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วราภรณ์ ตระกูลสฤยดี. 2545. จิตวิทยาการปรับตัว. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ศูนย์ ส่งเสริมวิชาการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิฑูรย์ สิมะโชคดี. 2538. จิตวิทยาองค์กรอุตสาหกรรม การบริหารทรัพยากรมนุษย์และการเพิ่ม ผลิตภาพ. กรุงเทพฯ : ดวงกมลสมัย.

วิภาพร มาพบสุข. 2541. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

วิลาวรรณ รพีพิศาล. 2549. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : วิจิตรหัตถการ.

วิเชียร เกตุสิงห์. 2530. สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์.

ศิริกร อักษรดี. 2544. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านงานกับความเครียด ของพนักงานต้อนรับภาคพื้นดิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ทำงาน ณ ประจำท่า อากาศยานกรุงเทพฯ.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา จิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ชีระฟิล์มไซเทกซ์

ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ. 2533. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศุทธิ อุ๋นใจ. 2548. “แหล่งสรรหาบุคลากร บุคลิกภาพ กับการปรับตัวในการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท โปสต์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

- ศุภร บัวป้อง. 2548. “การปรับตัวในการทำงานของพนักงานฝ่ายครีเอทีฟ บริษัทการบินไทย (มหาชน).” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา บริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2531. **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ : อักษรวิพัฒน์.
- สถาบันยานยนต์. 2551. **สถานะอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ปี 2551 (มกราคม – กันยายน)**. [Online]. Available : <http://www.thaiauto.or.th/research/document/status08/status0809.pdf>.
- สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา. 2551. **แนวคิดการปรับตัวของ รอย (Roy)**. [Online]. Available : <http://www.somdet.go.th/localsite/opd/Roy.pdf>.
- สมาคมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย. 2551. **ประวัติสมาคมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย**. [Online]. Available : <http://www.thaiautoparts.or.th/home-history.html>.
- สรเสรีญ เตชะบุรพา. 2545. “การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขา จิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สรยุทธ์ เกียรติวารินทร์. 2550. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนครอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขา วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สาริต รื่นเรงใจ. 2549. “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.” คุษฎิบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. 2551. **โครงการจัดทำแผนแม่บทอุตสาหกรรมรายสาขา (สาขายานยนต์)**. [Online]. Available : <http://www.oie.go.th/policy7/4.html>.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2539. **จิตวิทยาการจัดการองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บั๊ค แวงค์.
- สุชา จันทร์เอม. 2527. **จิตวิทยาทั่วไป**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุรพล อินทุราม. 2543. “การปรับตัวในการทำงานของพนักงานต้อนรับหญิงต่างชาติบนเครื่องบิน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน).” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขา จิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- สุรภา กสานติกุล. 2542. “การปรับตัวในการทำงานของคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ ตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ศึกษาเฉพาะในเขต กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา สาขาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุรินทร์ธร เนมียะ. 2549. “การศึกษาค่าความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ของกลุ่มบริษัทโตชิบา ในนิคมอุตสาหกรรมบางกะดี” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สุเทพ เทียนสี. 2540. “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะ ลาออกจากงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท การบินไทย (มหาชน) จำกัด.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา จิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โสระญา เอมดวง. 2548. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ: กรณีศึกษา บริษัท เอ เอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. 2529. “ความผูกพันต่อองค์กร” *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*. 37(ก.ย. 2529) : 34-41.
- อลิษา สุขปิติ. 2547. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย บุรพา จังหวัดชลบุรี.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การบริหาร ทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัจฉรวดี จูติสมวาร. 2548. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเงินทุน ธนชาติ จำกัด (มหาชน).” การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อารี เพชรผุด. 2537. *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- อุบลรัตน์ เฟิงสถิตย์. 2532. . *จิตวิทยาทั่วไป*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ฝ่ายตำราและอุปกรณ์ การศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Becker, H.S.1960. “Notes on the concept of commitment.” *Journal of Sociology*. 66, 32-40.
- Buchanan Il, B.1974. “Building Organization Commitment: The Socialization of Manager in Work Organization.” *Administrative Science Quartery*. 19(March 1974) : 533 – 546.
- Gilmer, B Von Haller. 1975. *Applied Psychology Adjustment*. New York : Mcgraw – Hill Book.
- Havighurst, Robert J. 1953. *Human Development and Education*. New York : Mckay.

- Kevin E. Plamondon. 2000. "Adaptability in the Workplace: Development of Taxonomy of Adaptive Performance" **Journal of Applied Psychology**. 4(August2000). 612-614.
- Lazarus, R.S. 1969. **Patterns of Adjustment Human Effectiveness**. New York : McGraw – Hill Book.
- Lee, S. 1997. "An Empirical Analysis of Organization Identification." **Academy of Management Journal**. 14(March 1997) : 213.
- Meichenbaum, D. Exploring Choice. 1989. **The Psychology of Adjustment**. Boston : Scott and Foresman.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. and Steers, R.M. 1982. **Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover**. New York : Academic Press.
- Roy, S.A. and Andrew, H.A.. 1999. **The Roy Adaptation Model**. California : Appleton & Lange.
- Schultz, D.P. and S.E. Schultz. 1998. **Psychology and Work Today: An introduction to Industrial and Organizational Psychology**. 7th ed. New Jersey : Prentice Hall.
- Sheldon, M. 1971. "Investment and involvement as Mechanism Producing Commitment to the Organization." **Administrative Science Quarterly**. 16(June 1971) : 143 – 144.
- Spector, P.E. 1996. **Industrial and Organizational Psychology**. New York : John Wiley & Son.
- Steers R.M. and L. Porter. 1983. **Motivation and Work Behavior**. New York : R.R. Donnelley and Sons.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

**รายชื่อ โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในสถานประกอบการ
นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี**

รายชื่อโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ลำดับที่	ชื่อโรงงาน	ประกอบกิจการ	จำนวน พนักงาน(คน)
1	บริษัท เออาร์ อีลาสโตเมอร์ จำกัด	ผลิตชิ้นส่วนยางสังเคราะห์ เพื่อใช้เป็น ส่วนประกอบชิ้นส่วนรถยนต์ อุปกรณ์ เครื่องใช้ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์	200
2	บริษัท สยาม คีปเปอร์ แมนูแฟกเจอร์ จำกัด	ผลิตภัณฑ์ยางสำหรับอุปกรณ์ยานยนต์ ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์	76
3	บริษัท มิตซูซุไกรนด์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด	ผลิต PRECISION GRINDING WHEEL และ CBN WHEEL	75
4	บริษัท แอดวานซ์ไดแคสติ้ง เซอร์วิส จำกัด	หลอมหล่อชิ้นส่วนอลูมิเนียม เครื่องยนต์/จักรยานยนต์ เครื่องจักรกล และอุปกรณ์ไฟฟ้า	49
5	บริษัท ที.เอส.เค.ฟอร์จิง จำกัด	ผลิตภัณฑ์โลหะด้วยวิธี DRAWING FORGING และ MACHINING ผลิต ชิ้นส่วนโลหะ ลวดเหล็ก และเหล็กเพลลา ขาว ชนิดเป็นเส้นแท่ง หรือม้วนสำหรับ ชิ้นส่วนประกอบรถยนต์และเครื่องใช้ ภายในบ้าน	155
6	บริษัท เอ็มซี เมทัลเซอร์วิส เอเชีย (ประเทศไทย) จำกัด	ตัดเหล็ก และ โลหะอื่น ๆ และตัดเหล็ก และโลหะ สำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์ และเครื่องใช้ไฟฟ้า	100
7	บริษัท เอเชีย ซาฟท์ จำกัด	ผลิตภัณฑ์โลหะรวมทั้งชิ้นส่วนโลหะ สำหรับยานยนต์ หรือชิ้นส่วนสำหรับ ผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์	111
8	บริษัท เอ็กซ์อะลอย เอเชีย (ประเทศไทย) จำกัด	กระบอกสูบและสกรู (BARREL ASCREW)	100
9	บริษัท ทีบีเค กรุงเทพ จำกัด	ปั้มน้ำ และปั้มน้ำมันเครื่องเพื่อใช้กับ เครื่องยนต์	140

ลำดับที่	ชื่อโรงงาน	ประกอบกิจการ	จำนวน พนักงาน(คน)
10	บริษัท สืบาคิโม โตะ ออโต้ โมทีฟ (ไทยแลนด์) จำกัด	ชิ้นส่วนอุปกรณ์เครื่องยนต์ (CHAIN DRIVE SYSTEM)	54
11	บริษัท สยามริคเก้นอินดัสตรี ยล จำกัด	ทำแหวนลูกสูบเครื่องยนต์	355
12	บริษัท อินเตอร์เนชั่นแนล คาสติ้ง จำกัด	ชิ้นส่วนอุปกรณ์เครื่องยนต์ เครื่อง รถจักรยานยนต์ เช่นเสื้อสูบ ครอบอก สูบ ฝาครอบเครื่องรถจักรยานยนต์ ฝา ครอบสวิทช์ควบคุมไฟ	148
13	บริษัท ทีอาร์ดับเบิลยู ฟุจิ เสรี นา จำกัด	เกี่ยวกับผลิตวาล์วเครื่องยนต์	229
14	บริษัท คาวาเบะ พรินซ์ชั่น (ประเทศไทย) จำกัด	ผลิตชิ้นส่วนโลหะปั๊มขึ้นรูป และ ชิ้นส่วนพลาสติกฉีดขึ้นรูปสำหรับ รถยนต์และสำหรับผลิตภัณฑ์ อิเล็กทรอนิกส์, ผลิตแม่พิมพ์	32
15	บริษัท ชันคอลล ไฮ พรินซ์ชั่น (ประเทศไทย) จำกัด	ชิ้นส่วนสำหรับเครื่อง PRINTER COMPUTER (CERAMIC COATED ROLLER) ชิ้นส่วนเครื่องพิมพ์ (TORQUE LIMITER) ชิ้นส่วน เครื่องยนต์ (SPRING) ชิ้นส่วนประกอบ ของเข็มขัดนิรภัย (SPIRAL SPRING ASSY)	53
16	บริษัท เดวิด บราวน์ (ประเทศไทย) จำกัด	ชิ้นส่วนอุปกรณ์เครื่องส่งกำลังและ เครื่องยก (POWER TAKE OFF, HYDRAULIC PUMP VALVE, TELESCOPIC HOIST) ผลิต GEAR BOX และ COUPLING	50
17	บริษัท ชันจิริณ อินดัสตรี (ประเทศไทย) จำกัด	ชิ้นส่วนอุปกรณ์แอร์สำหรับรถยนต์	80

ลำดับที่	ชื่อโรงงาน	ประกอบกิจการ	จำนวน พนักงาน(คน)
18	บริษัท คาลโซนิค โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด	ชิ้นส่วนเครื่องปรับอากาศสำหรับ รถยนต์ (AIR-CONDITION CONTROLLER PARTS)	48
19	บริษัท สยามซันโป จำกัด	ชิ้นส่วนอุปกรณ์ไฟฟ้า ชิ้นส่วน อิเล็กทรอนิกส์ ชิ้นส่วนอุปกรณ์รถยนต์ และชิ้นส่วนเครื่องปรับอากาศในรถยนต์	137
20	บริษัท มิตซูบิชิ อิเล็กทริก คอนซูมเมอร์ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด	เครื่องปรับอากาศ และชิ้นส่วน เครื่องปรับอากาศสำหรับรถยนต์	1400
21	บริษัท เอสอีดับเบิลยู ยูโร ไดรฟ์ (ประเทศไทย) จำกัด	เกียร์มอเตอร์	35
22	บริษัท เอสเอ็ม-ไซโคล (ไทย แลนด์) จำกัด	GEARED MOTOR AND REDUCER	8
23	บริษัท โซนี่ เทคโนโลยี (ประเทศ) จำกัด	วิทยุ เทป เครื่องเล่นซีดี เครื่องเสียง รถยนต์ เครื่องเปลี่ยนแผ่นซีดี เครื่องโทรทัศน์ ประกอบแผงวงจร อิเล็กทรอนิกส์ และเครื่องถ่ายภาพ	1334
24	บริษัท โทปี ฟาสท์เนอส์ (ประเทศไทย) จำกัด	ผลิตชิ้นส่วนโลหะสำหรับผลิตภัณฑ์ อิเล็กทรอนิกส์ และยานยนต์	50
25	บริษัท สยาม ดีเค เทคโนโลยี จำกัด	ผลิตแผ่นคลัทช์และจานกดคลัทช์	90
26	บริษัท อุซุอิ อินเตอร์เนชัน แนล คอร์ปอเรชัน (ไทย แลนด์) จำกัด	ชิ้นส่วนอุปกรณ์รถยนต์	65
27	บริษัท ฟุยิด้า ราชิ (ไทย แลนด์) จำกัด	ประกอบ PUSHROD (ตัวปรับและ บังคับระยะเบรก) และแบ่งบรรจุสินค้า ได้แก่ นี้อด สกรู	16
28	บริษัท สยามเอที อุตสาหกรรม จำกัด	ชิ้นส่วนอุปกรณ์รถยนต์ ของระบบต่างๆ เช่น เบรก ท่อไอเสีย และพวงมาลัย	169

ลำดับที่	ชื่อโรงงาน	ประกอบกิจการ	จำนวน พนักงาน(คน)
29	บริษัท เอ็น เอส เค แบริ่งส์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศ ไทย) จำกัด	คลังลูกปืนสำหรับรถยนต์	181
30	บริษัท นิตตัน(ประเทศไทย) จำกัด	ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ และจักรยานยนต์ (ENGINE VALE)	155
31	บริษัท คอมพลีท โอโต รีพ เบอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด	ชิ้นส่วนยานยนต์ประเภทยางสังเคราะห์	80
32	บริษัท เอ็นซู โมลคิง โพร ดักส์ (ไทยแลนด์) จำกัด	ผลิตชิ้นส่วนอะไหล่ของเข็มขัดนิรภัย สำหรับรถยนต์	20
33	บริษัท ชัมมิต โอซูกะ แมนู แฟคเจอร์ริง จำกัด	ผลิตภัณฑ์ระบบเบรกมือ และชิ้นส่วน ระบบเบรกมือของพาหนะทุกชนิด	44
34	บริษัท ไทย นิปปอน เซอิกิ จำกัด	ชิ้นส่วน อุปกรณ์ อะไหล่ และประกอบ มาตรวัดสำหรับรถยนต์ และ รถจักรยานยนต์ และผลิตแผงวงจร ไฟฟ้า (Print Circuit BoardX สำหรับ มาตรวัด	401
35	บริษัท เคชเท็ม (สยาม) จำกัด	ผลิตชิ้นส่วนโลหะอัด เหล็กท่อ เหล็กหล่อ เหล็กผสม ตลอดจน ผลิตภัณฑ์โลหะทุกชนิด เพื่อใช้เป็น ชิ้นส่วนประกอบของยานยนต์ เครื่องมือ ติดต่อสื่อสาร	87
36	บริษัท วูเทค ไทย จำกัด	อุปกรณ์ติดตั้งและแบบสำหรับงาน ประกอบกระจกยานยนต์ (Fixtures and Molds For Producing Automotive Glass) และล้างทำความสะอาดเศษ กระจก	11
37	บริษัท ออโตลิฟ (ประเทศ ไทย) จำกัด	เข็มขัดนิรภัย ถุงลมนิรภัย ชิ้นส่วน อุปกรณ์สำหรับรถยนต์ และ โรงพัก สินค้า	941

ลำดับที่	ชื่อโรงงาน	ประกอบกิจการ	จำนวน พนักงาน(คน)
38	บริษัท เควายบี สเตียร์ริง (ไทยแลนด์) จำกัด	ชิ้นส่วนและอุปกรณ์รถยนต์ (POWER STEERING DUMP)	51
39	บริษัท ฮายาชิ เทลเมปู (ประเทศไทย) จำกัด	VEHICLE CARPETS AND VEHICLE PARTS	113
40	บริษัท โทแอกส์ (ประเทศไทย) จำกัด	ชิ้นส่วนยานยนต์ เช่น WERTHER STRIPS,WEATHER STRIP INNER, DOOR BELT OUTER,FRONT & REAR WINDOW MOULDING, ROOF MOULDING,SIDE PROTECTOR AND QUARTER, SIDE MOULDING	416
41	บริษัท ฮอนด้า ลีออค ไทย จำกัด	ชิ้นส่วนรถยนต์และจักรยานยนต์	156
42	บริษัท สยาม ฮิตาชิ ออ โตโมทีฟ โปรดักส์ จำกัด	ชิ้นส่วนอุปกรณ์สำหรับรถยนต์ (ALTERNATOR,STARTER,DISTRIBUTOR)	143
43	บริษัท ชุมิโตโม อิเล็ก ตริก ซินเตอร์ด คอม โพเนนท์ส (ที) จำกัด	ชิ้นส่วนรถยนต์ จักรยานยนต์ และชิ้นส่วน อิเล็กทรอนิกส์ ผงโลหะขึ้นรูป (Sintered Metal Products)	99
44	บริษัท เอจีซี เทคโนโลยี กลาส (ประเทศไทย) จำกัด	ชิ้นส่วนยานยนต์ (GLASS LENSES,HEAD LAMPS)	81
45	บริษัท เอ็กเซคคิ ฟริกชั่น แมททีเรียล จำกัด	ผ้าคลัชรถยนต์ และผลิตผ้าคลัชรถจักรยานยนต์	201
46	บริษัท เกียวริช อิโอ (ประเทศไทย) จำกัด	ชิ้นส่วนโลหะสำหรับยานยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้า เครื่องมือเครื่องใช้อิเล็กทรอนิกส์	161

ลำดับที่	ชื่อโรงงาน	ประกอบกิจการ	จำนวน พนักงาน(คน)
47	บริษัท เควายบี (ประเทศไทย) จำกัด	ใช้คอปสำหรับรถยนต์และรถจักรยานยนต์	300
48	บริษัท สยาม ออโต แมนูแฟคเจอร์ จำกัด	ชิ้นส่วนรถยนต์	86
49	บริษัท อีสราแมนู แฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด	ชิ้นส่วนรถยนต์ (OIL SUPPLY PUMPS,AUTO SHAFTS,MOTOR SHAFIS) ผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้า	33
50	บริษัท โอทาวา เอเชีย จำกัด	ชุบโลหะเคลือบผิวพลาสติก ผลิตถังเครื่องซัก ผ้าและภาชนะทำจากพลาสติก,ผลิตชิ้นส่วน, อุปกรณ์รถยนต์ที่ทำจากพลาสติก	73
51	บริษัท ไทย ไคโซ แอ โรโซล จำกัด	HAIR SPRAY,HAIR MOUSSE,DEODORANT SPRAY, INSECT REPELLENT SPRAY,SHAVING ROAM,SKIN CARE SPRAY,AIR FRESHER,TOILET SPRAY,AUTOMOTIVE CLEANER SPRAY และ OIL STAIN CLEANER	49
52	บริษัท กระจกไทย-ฮา ซาฮี จำกัด (มหาชน)	กระจกแผ่นเรียบและกระจกสำหรับรถยนต์	275
53	บริษัท เอ จี ซี ออโตโม ทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด	กระจกนิรภัย (TEMPERED GLASS, LAMINATED GLASS)และกระจกนิรภัย สำหรับรถยนต์	404
54	บริษัท ชินแพค (ประเทศไทย) จำกัด	STEEL BOX FABRICATION	33
55	บริษัท อาปีโก ฟอ์ จิจ จำกัด (มหาชน)	ชิ้นส่วนโลหะที่ผลิตด้วยกรรมวิธีทุบขึ้นรูป	419
56	บริษัท คานโต ฮารา จำกัด	ทำผลิตภัณฑ์โลหะด้วยวิธี PRESS และ FORGE	71

ลำดับที่	ชื่อโรงงาน	ประกอบกิจการ	จำนวน พนักงาน (คน)
57	บริษัท อินเตอร์เนชั่นแนลคาสติ้ง จำกัด	ขึ้นส่วนงานอลูมิเนียมหล่อด้วยวิธี DIE CASTING ผลิตเพลลา เกียร์ ด้วยกรรมวิธี FORGING,MACHINING, HEAT TREATMENT และกลึงโลหะ	72
58	บริษัท จิบูฮิน (ประเทศไทย) จำกัด	ผลิตขึ้นส่วนสำหรับรถยนต์ (RING GEAR,ROCKER ARM,FLY WHELL,BEARING CAP,PROPELLER SHAFT) ผลิตขึ้นส่วนสำหรับรถยนต์ (FULCRUM PIN)	15
59	บริษัท สยามคาลโซนิค จำกัด	หม้อน้ำรถยนต์ อุปกรณ์หม้อน้ำรถยนต์ เครื่องปรับอากาศติดตั้งในรถยนต์ และขึ้นส่วนอุปกรณ์	55
60	บริษัท ทีบีเคเค (ประเทศไทย) จำกัด	ขึ้นส่วนอุปกรณ์และอะไหล่ของระบบเบรคและชุดระบบเบรคสำหรับบรรทุกและรถยนต์	44
61	บริษัท ไทยซีทเบลท์ จำกัด	เข็มขัดนิรภัยและสายรัดเข็มขัดนิรภัยสำหรับยานยนต์ (SEATBELT AND SEATBBELT WEBBING)	70
62	บริษัท เอส เอ็น ซี ซาวด์พรีฟ จำกัด	ผลิต DAMPING SHEET และ RESIN FELT สำหรับยานยนต์	115
63	บริษัท บางกอกโคมดิส อินดัสตรีส์ จำกัด	หล่อหลอม โลหะ	126
64	บริษัท ซูโอ คาโค (ไทยแลนด์) จำกัด	ผลิตและซ่อมแซมบำรุงรักษาผลิตภัณฑ์แม่พิมพ์และอุปกรณ์ ผลิตภัณฑ์แม่พิมพ์และอุปกรณ์	11
65	บริษัท บางกอกโคมดิส จำกัด	ประกอบรถขุด (HYDRAULIC EXCAVATOR) ผลิตขึ้นส่วนอุปกรณ์รถขุด	138

ลำดับที่	ชื่อโรงงาน	ประกอบกิจการ	จำนวน พนักงาน (คน)
66	บริษัท นิสเซอิ เทคโนโลยี (ประเทศ ไทย) จำกัด	ชิ้นส่วนหรือส่วนประกอบของเครื่องใช้ไฟฟ้า (PARTS OF AUDIO AND VISUAL PRODUCTS) ชิ้นส่วนหรือส่วนประกอบของ เครื่องใช้ไฟฟ้าสำหรับยานยนต์	234
67	บริษัท อาซาฮี เทคโนโลยี อลูมิเนียม (ประเทศ ไทย) จำกัด	ล้ออลูมิเนียมสำหรับยานยนต์	328
68	บริษัท ชัมมิต ชูโกกุ เซอิร่า จำกัด	ชิ้นส่วนขึ้นรูปด้วยโลหะ เช่น น็อต สกรู บูชส์ เป็นส่วนประกอบหรืออุปกรณ์ประกอบของ อุตสาหกรรมยานยนต์	30
69	บริษัท อินาบา (ประเทศ ไทย) จำกัด	ผลิตภัณฑ์จากทวดสแตนเลส (Flexible Hose, Wire Braid)	40
70	บริษัท สยามโตโยต้า อุตสาหกรรม จำกัด	ชิ้นส่วนเครื่องยนต์และผลิตและประกอบ เครื่องยนต์ดีเซลและเบนซิน ขนาดตั้งแต่ 4 สูบ ขึ้นไปสำหรับรถยนต์	496
71	บริษัท วาลโบร (ประเทศไทย) จำกัด	คาร์บูเรเตอร์ และชิ้นส่วนคาร์บูเรเตอร์ สำหรับ เครื่องยนต์เอนกประสงค์	56
72	บริษัท ออโต้ ซีเอส เอ็น จิเนียร์ริง จำกัด	ผลิตอุปกรณ์จับยึด (JIG) และเครื่องจักรใช้ สำหรับประกอบรถยนต์	90
73	บริษัท คอปร้า เอ็นจิ เนียร์ริง จำกัด	โรงงานผลิตแม่พิมพ์โลหะ อุปกรณ์ช่วยการ ติดตั้ง จับยึดชิ้นส่วนรถยนต์และขึ้นรูปโลหะ ทุกชนิด	82
74	บริษัท อาปิโก อมตะ จำกัด	ชิ้นส่วนอุปกรณ์รถยนต์	160
75	บริษัท ไอเอสไอ เทอร์ โบ (ประเทศไทย) จำกัด	ชิ้นส่วนอุปกรณ์รถยนต์ (TURBO CHARGER)	52
76	บริษัท เซอร์รี่ เสรินา จำกัด	ผลิตปะเก็นและชิ้นส่วนรถยนต์	150

ลำดับที่	ชื่อโรงงาน	ประกอบกิจการ	จำนวน พนักงาน (คน)
77	บริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด	ชิ้นส่วนโลหะสำหรับยานยนต์ เช่น BRAKE HOSE ผลิตตัวจับชิ้นงาน (HAND CHUCK PARTS) และขัดผิววาล์ว	104
78	บริษัท รัชการผลิต จำกัด	ผลิตชิ้นส่วนจักรยานยนต์ทำจากอลูมิเนียม ผลิต ชิ้นส่วนเครื่องยนต์ ชิ้นส่วนคอมเพรสเซอร์ ชิ้นส่วนอุปกรณ์ยานยนต์ เช่น ระบบส่งกำลัง ระบบเบรค ระบบกันสะเทือน และชิ้นส่วน อุปกรณ์สำหรับงานอุตสาหกรรมโลหะ	96
79	บริษัท อีเกิล อินดัสทรี (ประเทศไทย) จำกัด	อุปกรณ์กันรั่วของเครื่องยนต์ รถจักรยานยนต์ (REED VALVE)	30
80	บริษัท ไทรอัมพ์ มอเตอร์ไซเคิลส์ (ไทย แลนด์) จำกัด	ชิ้นส่วนและประกอบรถจักรยานยนต์	165
81	บริษัท เค็นโซ่ (ประเทศ ไทย) จำกัด	ชิ้นส่วนอุปกรณ์ไฟฟ้าสำหรับรถยนต์ จักรยานยนต์ เครื่องจักรกลการเกษตร	823
82	บริษัท ไทรอัมพ์ เอวิ เอชั่น เซอร์วิสเซส เอเซีย จำกัด	ผลิต ซ่อมแซม และยกเครื่องส่วนประกอบ เครื่องบิน	67
รวม			14,092

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง

การปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิต
ชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

แบบสอบถาม

การปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ผู้วิจัย

นาย ณรงค์ ตระกูลสุติพร

นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

บัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามในการจัดเก็บข้อมูลการวิจัย เรื่อง การปรับตัวในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นและความรู้สึกเกี่ยวกับการทำงานในองค์กร จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ประกอบวิทยานิพนธ์เท่านั้น ขอรับรองว่าคำตอบของท่านถือเป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบใดๆ เกิดขึ้นแก่ผู้ตอบแบบสอบถามและจะนำเสนอข้อมูลโดยส่วนรวมที่ได้จากการวิเคราะห์แล้วเท่านั้น

2. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: กรุณาเติมเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี

มากกว่า 25- 35 ปี

มากกว่า 35 ปี

3. สถานภาพการสมรส

โสด

สมรส

หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า

ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบเท่า

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้

น้อยกว่า 10,000 บาท

10, 000-15,000 บาท

มากกว่า 15, 000-20,000 บาท

มากกว่า 20,000 บาท

6. อายุการทำงานกับองค์กรแห่งนี้

น้อยกว่า 2 ปี

2-4 ปี

มากกว่า 4 ปี

7. ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน

เจ้าหน้าที่หรือพนักงานในสายการผลิต (บุคคลที่รับผิดชอบหน่วยงานของสายการผลิต ประกอบด้วย พนักงานรายวัน ช่างเทคนิค หัวหน้าแผนกผลิต หัวหน้าฝ่าย ผู้จัดการฝ่ายผลิต เจ้าหน้าที่ควบคุมคุณภาพ ผู้จัดการฝ่ายควบคุมคุณภาพ เป็นต้น)

เจ้าหน้าที่สำนักงาน (บุคคลที่รับผิดชอบหน่วยงานสนับสนุนการผลิตของโรงงาน ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชี เจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดซื้อ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ตลอดจนจนถึงหัวหน้าส่วนของฝ่ายต่างๆ เช่น ผู้จัดการฝ่ายบัญชี ผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อ และ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล เป็นต้น)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน มีคำถามจำนวน 31 ข้อ

คำชี้แจง: กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้และเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความสามารถในการจัดการกับภาวะฉุกเฉิน					
1. ท่านจะทำงานอย่างเต็มความสามารถจนกว่าจะพอใจและแน่ใจว่างานนั้นๆ จะสำเร็จลงด้วยดีในภาวะฉุกเฉิน					
2. ท่านพร้อมเสมอที่จะเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดจากการปฏิบัติงานในภาวะฉุกเฉิน					
3. ในการทำงานท่านพยายามแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นจนสำเร็จในภาวะฉุกเฉิน					
4. ท่านคิดว่าปัญหาหรืออุปสรรคเป็นโอกาสที่จะได้แสดงความสามารถในภาวะฉุกเฉิน					
ด้านความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน					
5. ท่านมักจะเตรียมตัวพร้อมเสมอสำหรับการทำงานในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน					
6. งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ มีลักษณะท้าทายความรู้ความสามารถของท่านในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน					
7. บ่อยครั้งที่ท่านเกิดความสับสนในงานที่ท่านได้รับมอบหมายจนไม่ทราบว่าจะเริ่มต้นอย่างไรดีในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน					
8. ท่านสามารถจัดการกับสถานการณ์ใหม่ๆ ได้เสมอในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน					
ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์					
9. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานขึ้นท่านจะพยายามคิดหาหนทางแก้ไขจนสำเร็จ					
10. ในการทำงานท่านถือว่าเป็นโอกาสที่ดีที่จะสังเกตและร่วมแก้ไขปัญหามีความหลากหลายต่างๆ					
11. เมื่อถึงเวลาจำเป็นท่านสามารถที่จะเสนอความคิดใหม่ๆ ที่จะทำให้เกิดพัฒนาที่ดีขึ้นได้					
12. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความสามารถในการเรียนรู้งาน					
13. ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถที่ท่านมีอยู่ได้อย่างเต็มที่					
14. ขณะนี้ท่านยังต้องศึกษาหรือเรียนรู้งานจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานอยู่เสมอ					
15. ท่านปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มที่					
16. ท่านได้รับประสบการณ์ที่มีค่าจากการทำงาน					
ด้านความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น					
17. ท่านรู้สึกที่สามารถปรึกษาหารือและขอคำแนะนำจากหัวหน้างานได้เสมอ					
18. ท่านสามารถทำตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกคน					
19. ทุกคนมักปฏิบัติต่อท่านอย่างเป็นกันเอง					
20. เมื่อมีกิจกรรมต่างๆ ท่านมักมีส่วนร่วมด้วย					
ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร					
21. ท่านรู้สึกว่าการระเบียบข้อบังคับขององค์กรเหมาะสมดีแล้ว					
22. ท่านสามารถปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ได้					
23. ท่านมักจะทำตัวให้ทันเหตุการณ์ด้วยการติดตามข่าวคราวการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ขององค์กรอยู่เสมอ					
24. ท่านมักมีสาเหตุหรืออุปสรรคที่ทำให้ต้องฝ่าฝืนกฎระเบียบขององค์กร					
ด้านความสามารถในการปรับตัวทางกายภาพ					
25. ท่านสามารถทำงานในสถานที่ทำงานมีอุณหภูมิร้อนเกินไปได้					
26. ท่านสามารถทำงานในสถานที่แสงสว่างไม่เพียงพอได้					
27. ท่านสามารถทำงานในสถานที่อากาศถ่ายเทไม่สะดวกได้					
28. ท่านสามารถทำงาน เนื่องจากสภาพการทำงานเสียงดังรบกวนได้					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความสามารถในการจัดการกับความเครียด					
29. ท่านสามารถทำงานที่น่าเบื่อให้เป็นงานที่น่าสนใจได้					
30. ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีปัญหาทำให้ท่านรู้สึกวิตกกังวล					
31. ท่านมักมีความข้องใจเกี่ยวกับการทำงานที่ท่านรับผิดชอบ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร มีคำถามจำนวน 15 ข้อ

คำชี้แจง: กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้และเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความผูกพันและความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

คำถาม	ระดับความผูกพันต่อองค์กร				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรด้วยความเต็มใจ					
2. เป้าหมายในการทำงานของท่านสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร					
3. สำหรับท่านแล้วบริษัทนี้เป็นบริษัทที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย					
4. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายเกี่ยวกับพนักงานของบริษัท					
5. การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบันมีความเหมาะสมแล้ว					
ด้านเจตนาที่ทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร					
6. ท่านทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อหวังให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างสูงสุด					
7. ท่านมีความรู้สึกยินดีที่จะทำงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน					
8. ท่านปรับปรุงงานที่ได้รับมอบหมายเมื่อเห็นจุดบกพร่องในงาน ให้ดีขึ้น					
9. ท่านยินดีที่จะสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานขององค์กรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย					
10. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้ค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย					
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กร					
11. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้					
12. เมื่อทำงานนานเข้า ท่านยังรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น					
13. ท่านยินดีจะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรนี้					
14. การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงานเพียงเล็กน้อยสามารถทำให้ท่านลาออกจากองค์กรได้					
15. หากองค์กรอื่นให้ออกาสที่ดีกว่าท่านพร้อมที่จะลาออกเพื่อไปร่วมงานด้วย					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง: โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่าน

1. ท่านคิดว่าบริษัทควรดำเนินการพัฒนาหรือปรับปรุงเรื่องใดบ้าง จึงจะทำให้พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของบริษัท เกิดการปรับตัวในการทำงานที่ดี

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าบริษัทควรบริหารงานอย่างไร จึงจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

นาย ณรงค์ ตระกูลสุติพร

ที่อยู่

73/23 หมู่ที่ 6 ซอยประชาราษฎร์ 16/1

ถนนประชาราษฎร์ ตำบลตลาดขวัญ

อำเภอเมือง นนทบุรี 1100

วัน เดือน ปีเกิด

11 กุมภาพันธ์ 2524

ประวัติการศึกษา

วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2547

สถานที่ทำงาน

วิศวกรทดสอบผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ไฟฟ้า

บริษัท อินเตอร์เทค เทสติ้ง เซอร์วิสเซส(ไทยแลนด์) จำกัด