

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

การศึกษาการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์

**STUDY OF EMPLOYEES' PARTICIPATION AFFECTING
ORGANIZATIONAL COMMITMENT
IN AUTOMOTIVE INDUSTRIES**

เรวดี สุทธิกรณ์

REWADEE SUTTIKORN

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.2549

ISBN 974-15-2275-4

**STUDY OF EMPLOYEES' PARTICIPATION AFFECTING
ORGANIZATIONAL COMMITMENT
IN AUTOMOTIVE INDUSTRIES**

REWADEE SUTTIKORN

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

2006

ISBN 974-15-2275-4

COPYRIGHT 2006

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การศึกษาการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิต
รถยนต์

นักศึกษา

นางสาวเรวดี สุทธิกรณ์

รหัสประจำตัว

44064423

ปริญญา

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

พ.ศ.

2549

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณรณ แสงมณี

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

รองศาสตราจารย์ อติสุข กาญจนพิบูลย์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมและระดับความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ
อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ในประเทศไทย (3) เพื่อศึกษาการมีส่วน
ร่วมที่จำแนกตามองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสาร การมีส่วนร่วม
ในการแก้ไขปัญหาในงาน และการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำ ของ
พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่
ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 393 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยสถิติที่
ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบสมมติฐาน
แต่ละข้อโดยใช้วิธี t-test และวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยกำหนด
ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows ในการ
ประมวลผล ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานมีส่วนร่วม โดยรวมและความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้าง
สูง
2. พนักงานที่มีเพศ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อ
องค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีระดับการศึกษาและตำแหน่งงานต่างกันมีระดับ
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมี
ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษากลุ่มอื่นๆ และพนักงาน
ฝ่ายจัดซื้อมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าพนักงานฝ่ายอื่นๆ

Thesis Title	Study of Employees' Participation Affecting Organizational Commitment in Automotive Industries
Student	Miss. Rewadee Suttikorn
Student ID.	44064423
Degree	Master of Science
Programme	Industrial Management
Year	2006
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Woranat Sangmanee
Thesis Co-Advisor	Associate Professor Atinuch Kanchanapiboon

ABSTRACT

The purposes of this research were (1) to study level in participation and level in organization commitment of employees in automotive industries (2) to compare the personal characteristics affecting organization commitment of employees in automotive industries (3) to study participation classifying in information participation, problem participation and idea participation of employees in automotive industries affecting organization commitment. The total number of sample was 393. The research instruments were constructed by the researcher to collect data. The statistics used were percentage, arithmetic mean, standard deviation and to test hypotheses were t-test and One-way ANOVA which calculated by SPSS for windows. The hypotheses testing was set at the 0.05 level of significant. The results were as follows :

1. The whole participation and the whole organization commitment of employees were at rather high level.

2. The different sex, age and working experience did not cause any difference in the whole organization commitment but the different education level and department caused the difference to the whole organization commitment such as the employees who educated in bachelor degree had lower whole organization commitment than the employees who had other education and purchasing department employees had lower whole organization commitment than the employees who had other department.

3. The employees who had difference information participation, problem participation and idea participation caused the difference to the whole organization commitment such as :

The employees who had rather little information participation had lower whole organization commitment than the employees who had other information participation, the employees who had more information participation had moderate whole organization commitment than the employees who had rather more and more information participation and the employees who had rather more information participation had lower whole organization commitment than the employees who had more information participation.

The employees who had rather little problem participation had lower whole organization commitment than the employees who had other problem participation, the employees who had more problem participation had moderate whole organization commitment than the employees who had rather more and more problem participation and the employees who had rather more problem participation had lower whole organization commitment than the employees who had more problem participation

The employees who had little and rather little idea participation had lower whole organization commitment than the employees who had other idea participation and the employees who had moderate idea participation had lower whole organization commitment than the employees who had rather little and rather more idea participation.

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์จาก รศ.ดร.วรณารต แสงมณี ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ให้คำปรึกษา แนะนำ การวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา และให้กำลังใจ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.สรรพสิทธิ์ ถิ่นนรรัตน์ ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ และ ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ ที่ให้คำแนะนำและตรวจสอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.จ่านงค์ จิงธีรพานิช คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยและอาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการงานคอมพิวเตอร์และวิศวกรรม มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ และบริหารธุรกิจ ดร.ณรงค์ พิมสาร อาจารย์ประจำสาขา การบริหารอาชีวศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง คุณวันชัย บวรธรรมจักร ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท อีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด คุณวุฒิชัย บุตรศรีภูมิ ผู้จัดการทั่วไปฝ่ายบุคคล บริษัท ออโต้อัลลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด คุณสมนึก งามตระกูลชล ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคล บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่กรุณาตรวจสอบ แก้ไขแบบสอบถามให้มีความน่าเชื่อถือถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาตามวัตถุประสงค์

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณ คุณสง่า สิ้นเล็ก และ คุณสมศักดิ์ สุทธิกรณ์ มารดาและบิดาของผู้วิจัยที่เป็นกำลังใจอย่างใกล้ชิดเสมอมา และขอขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ และน้องๆ วิทยาการ การจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง สำหรับการช่วยเหลือในการค้นหาข้อมูลทฤษฎี และแนะนำข้อมูลต่างๆ จนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบแต่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

เรวดี สุทธิกรณ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	III
กิตติกรรมประกาศ	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง	IX
สารบัญภาพ	XIII
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
1.3 สมมติฐานการวิจัย	5
1.4 ทฤษฎีกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย	6
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	8
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	9
1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ	9
บทที่ 2 ทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวกับงานวิจัย	11
2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม	11
2.2 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	28
2.3 อุตสาหกรรมผลิตรถยนต์	33
2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	47
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	47
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	48
3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ	49
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	51
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	52
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	54

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	60
4.2 ระดับการมีส่วนร่วมทั้ง 3 ด้านและระดับความผูกพัน ต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน	63
4.3 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	74
4.3.1 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มี เพศต่างกัน	74
4.3.2 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มี อายุต่างกัน	76
4.3.3 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน	78
4.3.4 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มี ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน	83
4.3.5 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มี ตำแหน่งงานต่างกัน	84
4.3.6 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการมี ส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารต่างกัน	89
4.3.7 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการมี ส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานต่างกัน	95
4.3.8 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการมี ส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่างกัน	101
4.4 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม และความผูกพันต่อองค์กร	109
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	111
5.1 สรุปผลการวิจัย	111
5.2 อภิปรายผล	115
5.3 ข้อเสนอแนะ	119

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม	122
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก. หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย	128
ภาคผนวก ข. หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัย	133
ภาคผนวก ค. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	139
ประวัติผู้เขียน	148

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 ตารางขอคการผลิตรถยนต์ในประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541-2547	1
2.1 แสดงจำนวนกำลังการผลิต ยอดขายในประเทศ และขอคการส่งออกรถยนต์สำเร็จรูป ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538-2548	34
2.2 แสดงปริมาณมูลค่าการส่งออกรถยนต์และชิ้นส่วนของประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544-2547	35
3.1 แสดงรายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ	51
3.2 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-Way ANOVA	58
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ของปัจจัยส่วนบุคคล.....	61
4.2 แสดงลำดับที่ ค่าเฉลี่ย \bar{X} ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม	63
4.3 แสดงลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ	70
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเพศชายและเพศหญิง โดยใช้ T-Test	74
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีอายุใน 4 ช่วงอายุ โดยใช้ One-Way ANOVA	76
4.6 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ของ พนักงานที่มีอายุใน 4 ช่วงอายุ โดยใช้ LSD	77
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีระดับการศึกษา ใน 3 ระดับการศึกษา โดยใช้ One-Way ANOVA	78
4.8 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมของพนักงานที่มีระดับการศึกษาใน 3 ระดับการศึกษา โดยใช้ LSD	79
4.9 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การของพนักงาน ที่มีระดับการศึกษาใน 3 ระดับการศึกษา โดยใช้ LSD	80

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.10 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาใน 3 ระดับการศึกษา โดยใช้ LSD	81
4.11 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรของ พนักงานที่มีระดับการศึกษาใน 3 ระดับการศึกษา โดยใช้ LSD	81
4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ใน 4 ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้ One-Way ANOVA	83
4.13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ระหว่างตำแหน่งงาน 5 กลุ่ม โดยใช้ One-Way ANOVA	84
4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานระหว่างตำแหน่งงาน โดยใช้ LSD	85
4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับ เป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กรของพนักงานระหว่างตำแหน่งงาน โดยใช้ LSD	86
4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรของพนักงานระหว่าง ตำแหน่งงาน โดยใช้ LSD	87
4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ของพนักงานระหว่างตำแหน่งงาน โดยใช้ LSD	88
4.18 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดย การรับข้อมูลข่าวสารใน 5 ระดับ โดยใช้ One-Way ANOVA	90

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อ องค์การโดยรวมของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับ ข้อมูลข่าวสารใน 5 ระดับ โดยใช้ LSD	91
4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อ องค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์การของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารใน 5 ระดับ โดยใช้ LSD	92
4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพัน ต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อ ประโยชน์ขององค์การของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารใน 5 ระดับ โดยใช้ LSD	93
4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพัน ต่อองค์การด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพใน องค์การของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารใน 5 ระดับ โดยใช้ LSD	94
4.23 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม ในการแก้ไขปัญหาในงานใน 5 ระดับ โดยใช้ One-Way ANOVA ,	96
4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อ องค์การโดยรวมของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม ในการแก้ไขปัญหาในงานใน 5 ระดับ โดยใช้ LSD	97
4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อ องค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม ในการแก้ไขปัญหาในงานใน 5 ระดับ โดยใช้ LSD	98
4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อ องค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อ ประโยชน์ขององค์การของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม ในการแก้ไขปัญหาในงานใน 5 ระดับ โดยใช้ LSD	99

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อ องค์การด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม ในการแก้ไขปัญหาในงานใน 5 ระดับ โดยใช้ LSD	100
4.28 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า P ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการ ปริกษาหรือและการให้คำแนะนำใน 5 ระดับ โดยใช้ One-Way ANOVA	102
4.29 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อ องค์การ โดยรวมของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการ ปริกษาหรือและการให้คำแนะนำใน 5 ระดับ โดยใช้ LSD	103
4.30 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อ องค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการ ปริกษาหรือและการให้คำแนะนำใน 5 ระดับ โดยใช้ LSD	104
4.31 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อ องค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อ ประโยชน์ขององค์การของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการ ปริกษาหรือและการให้คำแนะนำใน 5 ระดับ โดยใช้ LSD	106
4.32 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อ องค์การด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการ ปริกษาหรือและการให้คำแนะนำใน 5 ระดับ โดยใช้ LSD	107

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย	7
2.1 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ตามแนวความคิดของ Maslow	13
2.2 แสดงระดับการมีส่วนร่วมในโครงสร้างอำนาจของการตัดสินใจ	20
2.3 แสดงโครงสร้างอุตสาหกรรมรถยนต์	33

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ของประเทศไทยเริ่มจากการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้ามีการจัดตั้งโรงงานประกอบรถยนต์ในประเทศเมื่อปี 2504 โดยได้รับการส่งเสริมการลงทุนหลังจากนั้น โรงงานประกอบรถยนต์ได้เพิ่มขึ้นตามลำดับ จนกระทรวงอุตสาหกรรมได้ออกประกาศห้ามตั้งโรงงานประกอบรถยนต์นั่งในปี 2521 อย่างไรก็ตามในปี 2537 ได้มีการเปิดเสรีโรงงานประกอบรถยนต์ขึ้นอีกครั้ง ส่งผลให้ในปี 2547 มีโรงงานประกอบรถยนต์ 14 โรงงาน ซึ่ง อุตสาหกรรมผลิตรถยนต์เป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่กำลังเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว ในปี 2547 มีการผลิตรถยนต์ทั้งสิ้น 928,081 คัน โดยแบ่งเป็น รถยนต์นั่งส่วนบุคคล จำนวน 299,439 คัน รถกระบะ 1 คัน จำนวน 369,092 คัน และรถยนต์เพื่อการพาณิชย์ จำนวน 259,550 คัน การผลิตรถยนต์เมื่อเทียบกับปี 2546 แล้ว จะเห็นได้ว่าในปี 2547 นี้มีการผลิตรถยนต์โดยรวมเพิ่มขึ้น 177,569 คัน คิดเป็นเพิ่มขึ้นร้อยละ 23.66 โดยประเภทรถยนต์ที่มีอัตราการผลิตเพิ่มเพิ่มขึ้นมากที่สุดคือ รถยนต์เพื่อการพาณิชย์ มีอัตราการผลิตเพิ่มขึ้น ร้อยละ 32.75 (64,036 คัน) รองลงมาคือ รถกระบะ 1 คัน มีอัตราการผลิตเพิ่มขึ้น ร้อยละ 21.85 (66,178 คัน) และรถยนต์นั่งซึ่งมีอัตราการผลิตเพิ่มร้อยละ 18.97 (47,755 คัน) ดังแสดงในตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 แสดงยอดการผลิตรถยนต์ในประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ 2541-2547 (หน่วย : คัน)

ประเภทรถยนต์	2541	2542	2543	2544	2545	2546	2547	%การเปลี่ยนแปลง 46/47
รถยนต์นั่งส่วนบุคคล	32,008	72,716	97,129	156,066	169,321	251,684	299,439	18.97%
รถกระบะ 1 คัน	119,986	240,369	294,834	289,349	229,000	302,914	369,092	21.85%
รถยนต์เพื่อการพาณิชย์	6,136	14,148	19,758	14,003	186,630	195,514	259,550	32.75%
รวม	158,130	327,233	411,721	459,418	584,951	750,512	928,081	23.66%
เพิ่มขึ้น/ลดลง (%)		106.94%	25.82%	11.58%	27.32%	28.30%	23.66%	

ที่มา: สถาบันยานยนต์ (2548)

ตั้งแต่ได้มีการสนับสนุนให้มีการจัดตั้งโรงงานประกอบรถยนต์ขึ้นในประเทศเมื่อปี 2504 เป็นต้นมา รัฐบาลได้กำหนดนโยบายและมาตรการต่างๆ เพื่อปกป้องอุตสาหกรรมนี้หลายประการ เช่น กำหนดอากรขาเข้าขึ้นส่วนประกอบครบชุด (Completely Knocked Down: CKD) ให้ต่ำกว่า อากรขาเข้าสำหรับรถยนต์ประกอบสำเร็จรูป (Completely Built Up: CBU) การบังคับใช้ขึ้นส่วนที่ผลิตภายในประเทศ การห้ามนำเข้ารถยนต์นั่งสำเร็จรูปในปี 2521 เป็นต้นมา จนกระทั่งในปี 2528 รัฐบาลจึงประกาศยกเลิกการห้ามนำเข้ารถยนต์นั่งที่มีขนาดเครื่องยนต์เกินกว่า 2300 ซีซี แต่ยังคงห้ามนำเข้ารถยนต์ที่มีขนาดเครื่องยนต์ต่ำกว่า 2300 ซีซี อุตสาหกรรมผลิตรถยนต์จึงมีการปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตน้อยมากจนกระทั่งในปี 2534 ได้มีการยกเลิกการห้ามนำเข้ารถยนต์สำเร็จรูปมาจำหน่ายในประเทศและในปี 2537 ได้มีการเปิดเสรีโรงงานประกอบรถยนต์ส่งผลให้อุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ในประเทศขยายตัวมากยิ่งขึ้น และรัฐมีนโยบายส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการผลิตรถยนต์เพื่อการส่งออกในภูมิภาคอาเซียนหลายประการดังนี้

1. ไทยมีความพร้อมและศักยภาพมากที่สุด ในภูมิภาคอาเซียนในการประกอบรถยนต์และผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ และมีมาตรการส่งเสริมอุตสาหกรรมพื้นฐานที่มีรากฐานรองรับอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์
2. ไทยมีนโยบายและเป้าหมายชัดเจนในการปรับปรุงมาตรการทางภาษี ให้สอดคล้องกับนโยบายการค้าที่เป็นหัวใจสำคัญในการลงทุน
3. ความได้เปรียบทางด้านภูมิศาสตร์ของประเทศไทยซึ่งเป็นศูนย์กลางระหว่างอินโดจีนและอาเซียนดังนั้นจึงเหมาะที่จะเป็นศูนย์กลางการส่งออกและยังสะดวกต่อการขนส่งที่ทำให้ต้นทุนในการดำเนินการต่ำลง
4. ไทยเป็นตลาดขนาดใหญ่สามารถพึ่งพาทลาดภายในประเทศได้
5. อัตราส่วนของประชากรไทยต่อจำนวนรถยนต์อยู่ที่ 10.6 ต่อ 1 การเติบโตของตลาดรถยนต์ในประเทศไทยยังไม่อิ่มตัว
6. เสถียรภาพทางการเมืองของไทยถึงแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองเกิดขึ้นแต่ส่วนใหญ่ชนโยบายการบริหารประเทศไม่ได้เปลี่ยนแปลงจากเดิม
7. ไทยไม่มีบริษัทรถยนต์แห่งชาติเหมือนมาเลเซีย (โพรตอน) และอินโดนีเซีย (ติมอร์) ซึ่งเป็นกำแพงกีดกันการแข่งขันจากภายนอก ความรู้สึกชาตินิยมของไทยมีเพียงเล็กน้อยและไทยมีเสรีภาพในการประกอบธุรกิจ
8. ประเทศไทยร่วมในโครงการแลกเปลี่ยนชิ้นส่วนรถยนต์ร่วมกันภายในประเทศอาเซียน โดยมีประเทศภาคีในอาเซียนที่เข้าร่วมโครงการดังกล่าว 4 ประเทศได้แก่ ประเทศมาเลเซีย ประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศไทย ซึ่งส่งผลให้การผลิตต่ำลงเนื่องจากการแบ่งผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ทำให้การผลิตเกิดการประหยัดจากขนาด (Economy Of Scale)

9. การจัดตั้งเขตการค้าเสรีอาเซียน (AFTA) ทำให้ตลาดการค้า การลงทุนภายในอาเซียน ขยายตัวออกไป เนื่องจากมีจำนวนประชากรรวมทั้งหมดประมาณ 500 ล้านคน อีกทั้งโครงสร้าง ทางเศรษฐกิจของประเทศในแถบเอเชีย ส่วนใหญ่ยังอยู่ในกลุ่มที่กำลังพัฒนา มีความต้องการรุดเชิง พาณิชย์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

นอกจากปัจจัยต่างๆที่เอื้ออำนวยแล้ว ภาครัฐยังมีนโยบายส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็น ศูนย์กลางการผลิตรถยนต์เพื่อการส่งออกในภูมิภาคนี้ สำหรับมาตรการการสนับสนุนให้ไทยเป็น ฐานการผลิตเพื่อการส่งออกมีดังนี้

1. การยกเลิกการกำหนดรุ่นและแบบของรถยนต์ที่ประกอบในประเทศ ปี 2533
2. การเปิดเสรีให้ตั้งโรงงานประกอบรถยนต์ปี 2537
3. การมีนโยบายส่งเสริมการลงทุน
4. เปิดโอกาสให้นักลงทุนต่างประเทศถือหุ้นในโรงงานประกอบรถยนต์ได้ 100%
5. การกำหนดเขตอุตสาหกรรมส่งออก (Free Trade Zone)
6. การลดขั้นตอนและกฎระเบียบต่างๆเกี่ยวกับการขออนุญาตประกอบรถยนต์เพื่อการ ส่งออกและเปิดโอกาสให้เลือกใช้ชิ้นส่วนอุปกรณ์ที่ผลิตในประเทศสำหรับรถยนต์ส่งออกได้ตาม ความเหมาะสม โดยไม่ต้องใช้ตามประกาศนโยบายอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์
7. การปรับโครงสร้างภาษีรถยนต์เพื่อลดการปกป้องอุตสาหกรรมรถยนต์ภายในประเทศ ในปี 2534 และหลังจากนั้นได้เปลี่ยนมาใช้ภาษีมูลค่าเพิ่มในปี 2535

จากปัจจัยที่เอื้ออำนวยข้างต้นรวมทั้งมาตรการสนับสนุนจากภาครัฐ ส่งผลให้มีนักลงทุน ต่างชาติเข้ามาลงทุนในอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ในประเทศเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ผู้ประกอบการใน ประเทศหลายรายได้เพิ่มกำลังการผลิตของตนเพื่อรองรับการขยายตัวของตลาดในอนาคต (โกศล ประกอบ ไวทยกิจ. 2545 : 23-25)

อุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ไทยมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการผลิตและพัฒนา ผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง ซึ่งในการผลิตในอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ จะต้องอาศัยแรงงานคนไทยทั้ง ระดับปฏิบัติการและระดับบริหารในการผลิตและจำหน่าย ซึ่งในการแข่งขันในตลาดที่รุนแรงใน ปัจจุบัน การพัฒนาเทคโนโลยีของรถยนต์ที่มีความต่อเนื่องนั้น ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่สำคัญมาก ในการวิจัยและพัฒนา การลาออกของพนักงานย่อมส่งผลเสียต่อองค์กร เนื่องจากทำให้งานที่ทำ ไม่ต่อเนื่อง สูญเสียโอกาสในการผลิตและต้นทุนในการผลิตเพราะพนักงานเมื่อเข้ามาสู่องค์กร แล้วนับตั้งแต่เริ่มต้นถือเป็นการลงทุนขององค์กรเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆเช่น การ คัดเลือก การสรรหา การพัฒนาและการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนทักษะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการลงทุนทั้งสิ้น

หลักการบริหารงานนั้น นอกจากจะตอบสนองแก่บุคคลในองค์กรให้มีความพร้อมที่จะ ทำงานให้มีประสิทธิภาพแล้ว ยังต้องหาวิธีการในการเหนี่ยวนำให้บุคคลเหล่านี้ อุทิศพลังกายและ

ใจในการพัฒนาองค์กร มีความรักในองค์กร ทุ่มเทเพื่อเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป หรือกล่าวได้ว่ามีความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง

วัฒนา ศรีสม (2542 : 43) ได้อ้างถึงคำกล่าวของ Greenberg ถึงผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กรว่า

1. ทำให้การขาดงานของพนักงานลดลง และไม่ค่อยออกจากงาน
2. พนักงานที่มีความรักดีต่อองค์กรจะมีการปฏิบัติงานที่ดี มีความเสียสละเพื่อองค์กร
3. ทุกคนทำงานด้วยความเต็มใจ ทำให้มีความสุขในการทำงาน
4. เป็นตัวเชื่อมความต้องการของสมาชิกในองค์กรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางได้
5. เป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์กรได้ตัวหนึ่ง
6. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต

จากการศึกษาของ ศิริวรรณ ตันตระวิวัฒน์ (2530 : 93) พบว่าการให้รางวัลและแรงจูงใจด้วยวัตถุเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้ สมยศ นาวิการ (2525 : 25) กล่าวว่า เมื่อพนักงานรู้สึกว่าคุณค่าโดยองค์กร พวกเขาสามารถตอบสนองความต้องการความเชื่อถือตนเองได้ พวกเขาจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น การที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วม เป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่พนักงานจะได้นำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนในฐานะผู้ปฏิบัติงานมาใช้ในการเสนอแนะ ปรับปรุงแก้ไขปัญหาและการดำเนินการต่างๆ ของสถานประกอบการ แทนที่จะคอยเป็นผู้ปฏิบัติตามคำสั่งแต่เพียงอย่างเดียว สิ่งเหล่านี้นอกจากสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและขวัญกำลังใจของพนักงานให้สูงขึ้น ลดการขาดงานและลดการสูญเสียต่างๆ (สมยศ นาวิการ. 2525 : 24) แล้วยังทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกและคิดเสมือนว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมี ความสำคัญต่อองค์กร ได้รับผลกระทบต่างๆร่วมกับองค์กร จะทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้น มีความสนใจในงานและปรารถนาจะร่วมสร้างและพัฒนาหน่วยงานที่ตนได้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องให้พัฒนาก้าวหน้ายิ่งขึ้น

จากความสำคัญและอิทธิพลของการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กรดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาการมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยผู้วิจัยจะศึกษาระดับการมีส่วนร่วมและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน นอกจากนี้ยังศึกษาอีกว่า การมีส่วนร่วม ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสาร การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา

ในงาน และการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์

ผลของการวิจัยครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ และเป็นไปในทิศทางใด และยังทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และความผูกพันต่อองค์กรที่แยกเป็น ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อความสำเร็จขององค์กรและบุคลากรในองค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ในประเทศไทย

1.2.3 เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมที่จำแนกตามองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสาร ระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงาน และระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำ ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1: ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1: พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2: พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3: พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4: พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5: พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2: ระดับการมีส่วนร่วมมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1: พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2: พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3: พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

1.4 ทฤษฎีกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

สุปรียา สโมสร (2545 : 25-26) ได้กล่าวถึงแนวความคิดของ Dorothea de Schweinitz ในการศึกษาการมีส่วนร่วมซึ่งประกอบไปด้วยการมีส่วนร่วม 3 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสาร
2. การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในงาน
3. การมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำ

ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า การมีส่วนร่วมตามแนวความคิดของ Schweinitz เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานทุกระดับสามารถที่จะมีส่วนร่วมในองค์กรได้

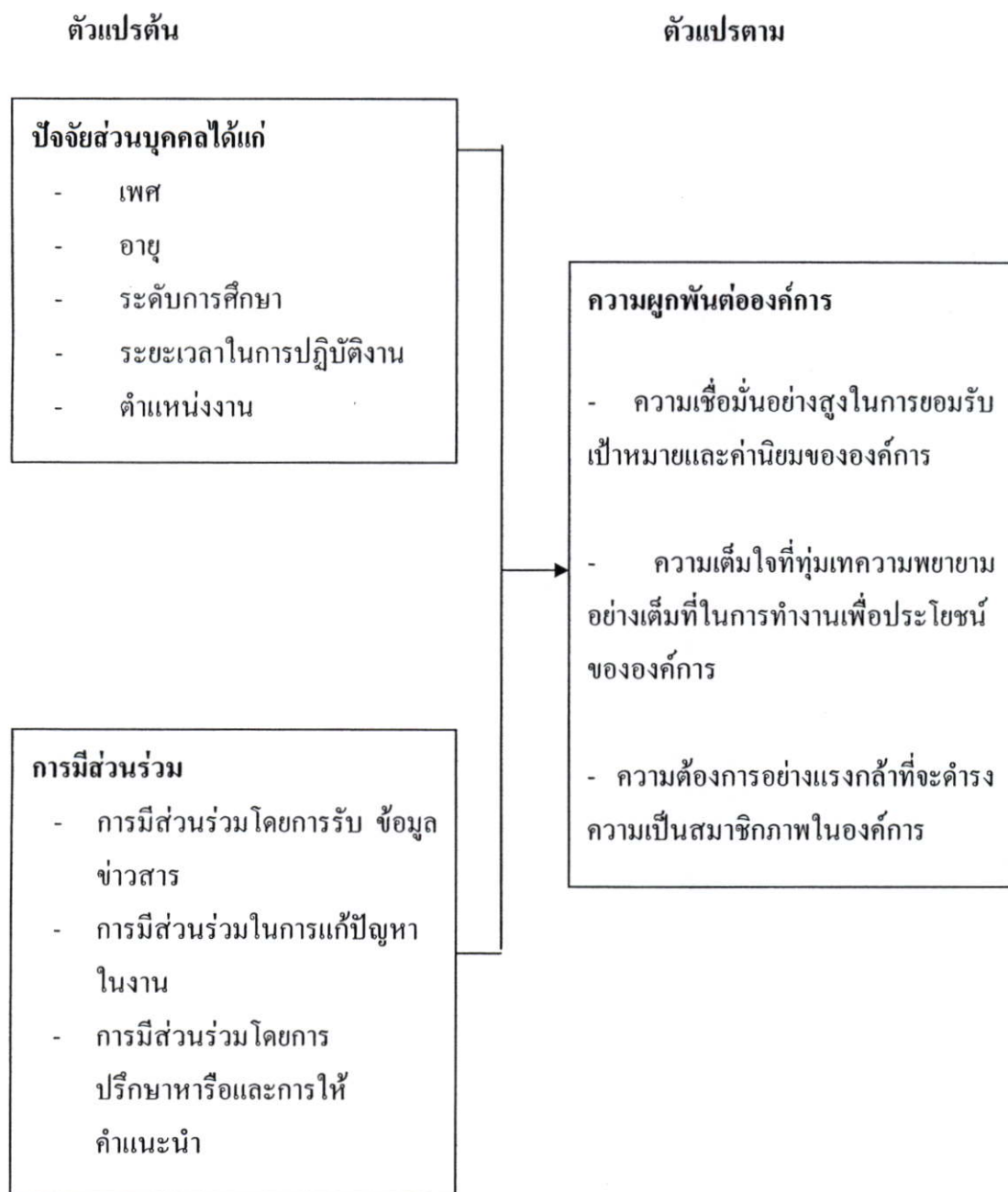
และได้ใช้นิยามของ Steers เป็นแนวทางในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรซึ่ง Steers กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบ 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ผู้วิจัยเห็นว่านิยามความผูกพันของ Steers สามารถให้ความหมายชัดเจนและเข้าใจได้ง่ายในการศึกษา

กรอบแนวความคิดในการศึกษา

จากตัวแปรอิสระและตัวแปรตามสามารถนำมากำหนดกรอบแนวความคิด
ความสัมพันธ์ ตามแผนภูมิได้ดังนี้ แสดง



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ ที่มีจำนวนพนักงาน 1,000 คนขึ้นไป จาก 6 บริษัทผู้ผลิตรถยนต์ (กรมโรงงานอุตสาหกรรม : 2548) ซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 13,551 คน ได้แก่

1. บริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด	จำนวนพนักงาน	3,796 คน
2. บริษัท มิตซูบิชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด	จำนวนพนักงาน	3,334 คน
3. บริษัท อีซูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด	จำนวนพนักงาน	1,767 คน
4. บริษัท ออโตอัลลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด	จำนวนพนักงาน	1,869 คน
5. บริษัท ฮอนด้า ออโต โมบิล (ประเทศไทย) จำกัด	จำนวนพนักงาน	1,535 คน
6. บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด	จำนวนพนักงาน	1,250 คน
	รวม	13,551 คน

1.5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1.5.2.1 ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- 1) เพศ
 - 2) อายุ
 - 3) ระดับการศึกษา
 - 4) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
 - 5) ตำแหน่งงาน
- การมีส่วนร่วม

- 1) การมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสาร
- 2) การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในงาน
- 3) การมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำ

1.5.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือความผูกพันที่มีต่อองค์กร ได้แก่

- 1) ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) ความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อ

ประโยชน์ขององค์กร

- 3) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย การวิจัยนี้มีช่วงระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือน มีนาคม 2549 ถึง เดือนเมษายน 2549

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1.6.1 ทำให้ทราบถึงระดับการมีส่วนร่วมและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ในประเทศไทย

1.6.2 ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ในประเทศไทย ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.6.3 ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ในประเทศไทย

1.6.4 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในองค์กร และเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

1.6.5 เป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจที่จะศึกษา เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในงานวิจัยด้านอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆต่อไป

1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

พนักงาน แรงงาน ลูกจ้าง หมายถึง พนักงานใน โรงงานผลิตรถยนต์

ผู้ประกอบการ ฝ่ายนายจ้าง หมายถึง เจ้าของกิจการ

องค์กร หมายถึง สถานประกอบการที่ประกอบธุรกิจประเภทประกอบรถยนต์

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลเฉพาะของบุคคล

ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาสูงสุดของพนักงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานเริ่มปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน ตั้งแต่ทำงานจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์

การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับที่อาจเป็นการเข้าร่วมทางตรงหรือทางอ้อมในองค์กร ช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งแบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น 3 ลักษณะดังนี้

การมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสาร หมายถึง พนักงานมีสิทธิที่จะรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่ถูกต้อง ตรงต่อเวลา และเป็นข้อมูลที่จำเป็นต่อการตัดสินใจและการปฏิบัติงานในหน้าที่ของฝ่ายบริหาร โดยไม่ปิดบังข้อมูลต่างๆกับพนักงาน ก่อนการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร

การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในงาน หมายถึง พนักงานมีสิทธิการแสดงความคิดเห็นถกเถียง เพื่อชี้ว่าอะไรคือปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานที่ตนทำและร่วมกันแก้ปัญหา ส่วนมากเป็นประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่เกิดขึ้นในประจำวัน

การมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำ หมายถึง ฝ่ายบริหารจะปรึกษาหารือหรือเปิดโอกาสให้พนักงานส่งคำแนะนำ เพื่อให้ฝ่ายบริหารนำไปประกอบการตัดสินใจ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของพนักงานที่แสดงออกถึงความเสียสละ ความอดุสาหะ การทุ่มเทเวลา อุทิศตน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยพิจารณา 3 ด้าน คือ

- **ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร** หมายถึง การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมที่สอดคล้องกันไป ในทางเดียวกันกับองค์กร

- **ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร** หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

- **ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร** หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

อุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ หมายถึง โรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ที่มีจำนวนพนักงาน 1,000 คนขึ้นไป ซึ่งได้แก่ บริษัทดังต่อไปนี้

1. บริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด
2. บริษัท มิตซูบิชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด
3. บริษัท อีซูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
4. บริษัท ออโตอัลลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด
5. บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด
6. บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด

บทที่ 2

ทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวกับงานวิจัย

ทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารต่างๆ ซึ่งจะเสนอตามลำดับดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
- 2.2 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์
- 2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

2.1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

จอร์ เจอร์ราร์ด (2534 : 35-36) ได้สรุปแนวคิดของ House เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมว่าเป็นลักษณะที่ผู้นำแบ่งปันข้อมูลข่าวสารให้แก่ผู้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน แบ่งปันอิทธิพลให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เอาใจใส่กับความคิดเห็น ข้อเท็จจริง และความรู้สึกรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน และแบ่งปันอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำการตัดสินใจ

จอร์ เจอร์ราร์ด (2534 : 13) กล่าวถึงการให้ความหมายการมีส่วนร่วมของ Chellว่า หมายถึงลักษณะของการเข้าไปมีส่วนร่วมกับกิจกรรมโดยตรงของพนักงาน โดยเข้าไปแบ่งปันการควบคุม ตลอดจนการมีความเท่าเทียมกันในสิทธิ (Right)

นาลินี ศรีกสิกุล (2536 : 18) กล่าวถึงการอธิบายของ Mc Gregor ว่า การมีส่วนร่วมประกอบไปด้วยสภาวะเงื่อนไขที่เหมาะสมที่ทำให้บุคคลมีโอกาสเข้าไปมีอิทธิพล (Influence) ในการตัดสินใจในสิ่งที่จะเป็นผลกระทบต่อตนเอง โดยการมีอิทธิพลจะมีระดับมากน้อยแตกต่างกันออกไป

สมชาย ชัยอุยุทธ์ (2537 : 18-19) กล่าวถึงการอธิบายของ Chester I Barnardว่า โอกาสที่จะมีส่วนร่วมงานอย่างกว้างขวาง (The Opportunity of Enlarged Participation) ว่าเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมงานทุกชนิดที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้น ช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกรู้ว่าตนเป็นบุคคลสำคัญของหน่วยงาน เป็นปัจจัยจูงใจหนึ่งที่เป็นเครื่องกระตุ้นให้คนเกิดความพึงใจในการทำงาน

จารุวรรณ ชิตโชติ (2540 : 37) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานระดับล่างมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบริษัท ด้วยการเสนอแนะความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน กำหนดวิธีการทำงานและเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

อำพร เขาวนะพานิช (2543 : 7) ได้นิยาม การมีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่ว่าตนมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

Atrom and Davis (1993 : 247-248) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่า เป็นการเกี่ยวข้องในด้านจิตใจ และด้านอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลในสถานการณ์กลุ่ม ที่จะกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์ที่จะกระทำในสิ่งที่บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม และแบ่งความรับผิดชอบกันระหว่างสมาชิกกลุ่ม ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. มีความเกี่ยวข้องในด้านจิตใจและอารมณ์ (Mental and Emotional Involvement) บุคคลจะนำตัวเองเข้ามาเกี่ยวข้องในด้านจิตใจมากกว่าร่างกาย
2. มีแรงจูงใจที่จะสร้างสรรค์งาน (Motivation to Contribute) การให้อำนาจพนักงานเป็นการกระตุ้นให้พนักงานได้คิดความคิดสร้างสรรค์ การริเริ่มภายในตนเองออกมา ให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร การได้มีส่วนร่วมจะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการพัฒนางาน ไปสู่เป้าหมาย และมีความรับผิดชอบที่สูงขึ้น
3. เกิดการยอมรับในความรับผิดชอบ (Acceptance of Responsibility) การมีส่วนร่วมจะกระตุ้นให้พนักงานเกิดการยอมรับความรับผิดชอบร่วมกันในกิจกรรมกลุ่ม อันเป็นกระบวนการทางสังคมที่ทำให้พนักงานมีส่วนร่วม และมุ่งที่จะเห็นความสำเร็จขององค์กร การมีส่วนร่วมจะช่วยให้พนักงานเกิดสำนึกถึงการเป็นคนขององค์กรมิใช่เป็นเพียงอุปกรณ์ส่วนหนึ่งขององค์กร

2.1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ปรัชญาของแนวความคิดเรื่องการมีส่วนร่วมของลูกจ้าง มาจากอิทธิพลความคิดของสองสำนักคิดตะวันตก สำนักคิดแรกมีพื้นฐานความคิดในเรื่อง “สิทธิในระบบกรรมสิทธิ์ส่วนบุคคล” (Right of private property) ที่ว่าผู้เป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ย่อมมีอำนาจ ส่วนสำนักคิดที่สอง มีพื้นฐานความคิดของหลักการ “ความยุติธรรม” (Justice) ที่ว่าชะตากรรมของลูกจ้างย่อมขึ้นกับสถานที่ทำงานของตนเอง ดังนั้นแรงงานจึงควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางด้านนโยบายต่างๆ ของสถานที่ทำงานตนเองด้วย เป้าหมายของสองสำนักคิดมีจุดร่วมกันคือ ความเป็นประชาธิปไตยทางเศรษฐกิจ (Economic Democracy) หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ การกระจายดอกผลของการพัฒนาเศรษฐกิจแก่คนในสังคมอย่างยุติธรรม (สังคีต พิริยะรังสรรค์. 2540 : 16)

สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 305-307) ได้กล่าวถึงทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) ได้ตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมความต้องการของมนุษย์ 3 ประการ ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้น ขึ้นอยู่กับเขาว่ามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุด และจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นตอนลำดับความสำคัญ (A hierarchy needs) กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที (Demand satisfaction)

Maslow ได้แบ่งลำดับขั้นของความต้องการไว้ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ตามแนวความคิดของ Maslow
ที่มา : สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 305)

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)

เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความ ต้องการทางเพศ ฯลฯ

ในขั้นแรกนี้ องค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคน โดยการจ่ายค่าจ้าง เพื่อลูกจ้างจะได้นำเงินไปใช้จ่าย เพื่อแสวงหาสิ่งจำเป็นขั้นมูลฐานของชีวิต เพื่อการดำรงชีพของแต่ละคน

2. ความต้องการความปลอดภัย (Security Needs)

เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยก็เข้ามา มีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ มีความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองจากอันตรายต่างๆ ที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม ฯลฯ มนุษย์ปรารถนาที่จะอยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบ และสามารถคาดหมายได้ (Predictable) ความต้องการความปลอดภัยหมายความว่าความรวมถึงความรู้ของแต่ละบุคคลถึงข้อจำกัด หรือขอบเขตของพฤติกรรมซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในสังคม

ในองค์การความปลอดภัยหรือความมั่นคงในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ ที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของลูกจ้างทุกคน ถ้าคนเราทำงานด้วยความรู้สึกหวั่นไหวอยู่ตลอดเวลา ถึงความมั่นคงของตำแหน่งที่ทำอยู่แล้ว งานที่ทำไปย่อมไม่เป็นผลดีแก่องค์การ ผู้บริหารจึงมีหน้าที่จะจัดให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน เช่น การปลดออกหรือไล่ออก ควรจะมีการพิจารณาอย่างไร ระบบความชอบพอส่วนตัว (Favoritism) การเลือกปฏิบัติ (Discrimination) เป็นสิ่งที่กระทบกระเทือนต่อทำที่ ขวัญ และกำลังใจของพนักงานมากที่สุด

3. ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs)

เมื่อความต้องการ 2 ประการแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่าก็จะเข้าครอบงำพฤติกรรมของบุคคลนั้น ความต้องการทางสังคมหมายถึง ความต้องการที่จะเป็น เข้าร่วม และได้รับการยอมรับ ความเป็นมิตรภาพ และความ รักจากเพื่อนร่วมงาน ความต้องการในขั้นนี้ของบุคคลเป็นความต้องการที่จะให้บุคคลหรือเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำคัญของตน

องค์กรย่อมตอบสนองความต้องการของลูกจ้าง โดยการให้ลูกจ้างสามารถแสดงความคิดเห็น และความคิดเห็นที่ได้การยอมรับควรจะมีการยกย่องชมเชย และให้ลูกจ้างมีส่วนในการแสดงความคิดเห็นเพื่อสร้างความรู้สึกรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem or Egoistic Needs)

ความต้องการอยากเด่นในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และรวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์กรหรือการที่สามารถเข้าใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญๆ ล้วนแล้วแต่ทำให้ฐานะของตนเด่นขึ้น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-Realization or Self-Actualization)

ความต้องการขั้นสูงสุดนี้เป็นความต้องการพิเศษ ซึ่งคนธรรมดาเป็นส่วนมากก็อยากจะเป็นอยากจะได้ แต่ไม่สามารถเสาะหาได้ การที่บุคคลใดบรรลุถึงความต้องการในขั้นนี้ก็ได้รับการยกย่องเป็นบุคคลพิเศษไป เช่น ความนึกคิดที่อยากจะเป็นนายกรัฐมนตรี หรือนักกีฬาที่มีความสามารถ ได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป แต่ละคนย่อมมีความรู้สึกรักนึกคิดแตกต่างกันไป

อัมพิกา ไกรฤทธิ (2522 : 20) กล่าวว่า ความต้องการทางสังคม (Social Needs) หรือการยอมรับของกลุ่ม หรือการมีส่วนร่วม เป็นความต้องการขั้นที่ 3 จากลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ตามแนวแนวคิดของ Maslow และยังคงกล่าวด้วยว่าบุคคลแต่ละคนส่วนมากแสดงให้เห็นว่าตนมีความพอใจอย่างสูงสุดในลำดับขั้นของความต้องการขั้นต่ำ มากกว่าขั้นสูง จากการสำรวจพบว่า บุคคลทั่วไปจะมีความพอใจในลำดับขั้นต่างๆ ดังนี้

ความต้องการทางร่างกาย	85%
ความต้องการความปลอดภัย	70%
ความต้องการทางสังคม	50%
ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม	40%
ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด	10%

ซึ่งอัมพिकासรุพบว่า ถ้าฝ่ายบริหารสามารถตอบสนองความต้องการขั้นมูลฐานเหล่านี้ได้ ก็จะเป็นการกระตุ้นหรือจูงใจให้พนักงานทำงานด้วยความมีประสิทธิภาพ

อัมพิกา ไกรฤทธิ (2522 : 24) ได้กล่าวถึงทฤษฎีวาย (Theory Y) ซึ่งเป็นแนวความคิดของ Mc Gregor เป็นทฤษฎีของการบริหารที่เน้นกระบวนการในการสร้างสรรค์ทางความคิด ปล่อยให้พนักงานแสดงความสามารถอย่างอิสระ ขจัดอุปสรรคต่างๆ พร้อมทั้งให้กำลังใจในการพัฒนาชี้แนะแนวทางที่ถูกต้อง ซึ่งประกอบด้วย

1. ฝ่ายบริหารรับผิดชอบในการจัดหาสิ่งของ เพื่อให้เป็นผลผลิต ซึ่งได้แก่ เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และแรงงาน เพื่อจูงใจมุ่งหมายทางเศรษฐกิจ
2. โดยธรรมชาติมนุษย์ มิได้ เฉื่อยชา หรือต่อต้านความต้องการขององค์กร เขามีพฤติกรรมเช่นนั้นเนื่องมาจากประสบการณ์ที่ได้รับจากองค์กร

3. แรงจูงใจ ความสามารถในการพัฒนาตนเอง ความสามารถในการ
รับผิดชอบ ความเต็มใจที่จะสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์การ ทั้งหมดนี้พร้อมอยู่ในตัวคนแล้ว
ฝ่ายบริหารไม่สามารถสร้างสิ่งเหล่านี้ให้เกิดแก่คนได้ จึงเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารที่จะทำให้
พนักงานได้รู้จักและพัฒนาสิ่งที่ตนเองมีอยู่แล้ว และพร้อมที่จะนำออกมาใช้

4. หน้าที่หลักของฝ่ายบริหารก็คือ จัดระเบียบสภาวะการทำงานและวิธีปฏิบัติงานเพื่อให้
พนักงานได้บรรลุความสำเร็จอย่างดีที่สุดตามจุดมุ่งหมายของเขา โดยการชี้แนะความสามารถของ
พวกเขา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

การที่ฝ่ายบริหารเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดระเบียบสภาวะการทำงานและ
วิธีการปฏิบัติงาน นำความสามารถในอันที่จะมีจินตนาการ ความเฉลียวฉลาดและความคิดสร้างสรรค์
ต่างๆ มาแก้ไขปัญหาในงาน ในองค์การ มีเสรีภาพในการเลือกกระทำในสิ่งที่บุคคลนั้นๆ
รับผิดชอบอยู่ภายใต้ภาวะที่เหมาะสม การมีส่วนร่วมและเป็นที่ปรึกษาร่วมกับฝ่ายบริหารจะเป็น
การกระตุ้นให้พนักงานเกิดพลังสร้างสรรค์ ที่จะทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ง่ายขึ้น
(คิน ปรัชญาพฤทธิ. 2527 : 48)

2.1.3 รูปแบบของการมีส่วนร่วม

สมยศ นาวิกาน (2525 : 47-52) พิจารณาแบบที่สำคัญ 4 แบบของการมีส่วนร่วม คือ

1. กลุ่มงาน

กลุ่มงานสามารถทำให้เป็นการมีส่วนร่วมได้ โดยทั่วไปกลุ่มงานประกอบขึ้นด้วย
ผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้ผู้บังคับบัญชา และบุคคลอื่นในองค์การที่กลุ่มเกี่ยวข้องบ่อยครั้ง บุคคลเหล่านี้
ทำงานร่วมกันและประสานงานกันเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ พวกเขาเป็นทีมงานที่
นำโดยผู้บริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายบางอย่าง

กลุ่มงานสามารถทำให้เป็น “ประชาธิปไตย” ได้ การทำเป็นประชาธิปไตยเกิดขึ้นภายใต้
แนวความคิดของการเพิ่มทีมงานและความรับผิดชอบ การเพิ่มงานและความรับผิดชอบ คือการเพิ่ม
ความรับผิดชอบ ความเป็นอิสระและความท้าทายของงานให้มากขึ้น ตามแนวคิดของ Herzberg
การเพิ่มความรับผิดชอบ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำงานด้วย
ความเต็มใจและมีความสุขซึ่ง Herzberg เรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) (อัมพิกา
ไกรฤทธิ. 2522 : 27)

ในกรณีของการเพิ่มงานและความรับผิดชอบอย่างเต็มที่แล้ว ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะเลือก
ผู้บริหารของพวกเขาเองและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้ด้วย พวกเขาจะประเมินผล
การปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานแต่ละคนอีกด้วย ภายใต้แนวความคิดของการเพิ่มงานและความ
รับผิดชอบ งานบริหารบางอย่างจะถูกโยกย้ายไปยังผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา สิ่งเหล่านี้ทำให้
ผู้ใต้บังคับบัญชามีอำนาจ ความเป็นอิสระ และการมีส่วนร่วมมากขึ้น

2. การบริหารแบบโครงการหรือเมทริก

พยอม วงศ์สารศรี (2534 : 121-122) กล่าวถึง องค์การแบบ โครงการและองค์การเมทริก (Project and Matrix Organization) ไว้ดังนี้

องค์การแบบ โครงการ (Project Organization) หมายถึง องค์การแบบชั่วคราว(Temporary Organization) ที่ออกแบบขึ้นมาเพื่อให้บรรลุผลเฉพาะอย่าง โดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานต่างๆ ในองค์การ เมื่อใดที่โครงการเฉพาะนี้สิ้นสุดลง บุคคลที่เข้ามา ร่วมกัน โครงการก็สลายตัวหมดหน้าที่กลับไปทำงานในตำแหน่งเดิมที่เคยทำปกติต่อไป ในหน่วยงานธุรกิจและหน่วยงานรัฐบาลจำนวนมากที่จัดสร้างองค์การแบบ โครงการขึ้นมาเพื่อที่จะ พัฒนาผลิตภัณฑ์ตัวใหม่ หรือการสร้างสิ่งใหม่ๆ เป็นการทำงานในลักษณะทีมงาน โดยผู้ร่วมทำงาน โครงการจะทำงานขึ้นตรงต่อผู้จัดการ โครงการ โดยตรง รวมทั้งการให้คุณให้โทษแก่ผู้ปฏิบัติงานในโครงการด้วย

องค์การแบบเมทริก (Matrix Organization) หมายถึง องค์การแบบถาวร (Permanent Organization) ที่ออกแบบขึ้นมาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะอย่าง โดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานต่างๆ ในองค์การ เป็นความพยายามที่จะเพิ่มจุดเด่นและลดจุดอ่อนของ โครงสร้างองค์การตามหน้าที่การงาน (Functional) และแบบผลิตภัณฑ์ (Product) โดยพยายามที่จะ รวมเอาการจัดองค์การแบบหน้าที่ และผลิตภัณฑ์มาประกอบกัน แต่ผู้ร่วมงานในโครงการจะต้อง รายงานต่อผู้บังคับบัญชาทั้ง 2 คน ทำให้เกิดสายการบังคับบัญชา 2 สายด้วยกัน (Dual Chain of Command) การจัดองค์การในลักษณะนี้มักใช้ในการบริหารโครงการขององค์การขนาดใหญ่ที่มี เทคโนโลยีก้าวหน้า มีพนักงานที่มีความชำนาญสูง และมีความจำเป็นต้องทราบข้อมูลต่างๆ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวตลอดเวลา ในขณะที่มีข้อจำกัดทางการเงินและทรัพยากร ซึ่ง จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนทั้งการจัดองค์การในแบบหน้าที่การงานและในแบบผลิตภัณฑ์ จึงจะ ทำให้องค์การนั้นประสบความสำเร็จ นั่นคือ งานที่ทำในโครงการนั้นจะบรรลุผลสำเร็จได้โดยการ ดึงผู้ที่มีความสามารถหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาจากหน่วยงานต่างๆ ในองค์การมาปฏิบัติงานใน หน่วยงานต่างๆ ในองค์การแบบเมทริก ในการจัดระบบงานแบบนี้ ผู้จัดการโครงการมีความ รับผิดชอบเต็มที่ต่อผลการดำเนินงานของโครงการ ผู้จัดการโครงการมีสิทธิกำหนดให้บุคคลใน โครงการทำอะไรและทำเมื่อไร แต่จะทำอย่างไรนั้น ผู้จัดการโครงการไม่มีส่วนมากนัก ผู้จัดการ โครงการจะเป็นผู้ลำดับความสำคัญของงาน การกำหนดระยะเวลาในการทำงาน ในทำนองเดียวกัน ผู้บริหารตามหน้าที่หรือตามตำแหน่งในหน่วยงานแม่ จะต้องดำเนินการจัดสรรบุคลากรที่จำเป็นใน การดำเนินงานของโครงการตามระยะเวลาที่เหมาะสม ผู้บริหารโครงการจะควบคุมดำเนินงานใน งานโครงการปกติ แต่หน่วยงานต่างๆ จะให้ความสนับสนุนทางวิชาการ ส่งกำลังบำรุง ป้อนข้อมูล ประสิทธิภาพและปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในที่อื่นๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานในโครงการเป็นไปอย่าง ราบรื่น

การมีส่วนร่วมแบบนี้เกี่ยวข้องกับการจัดโครงสร้างองค์กรโดยส่วนรวมเสียใหม่ ภายใต้การบริหารแบบเมทริก ผู้อำนวยการโครงการถูกแต่งตั้งขึ้นมาเพื่อประสานพนักงานจากแผนกงานตามหน้าที่ต่างๆ ของบริษัทเพื่อทำงานร่วมกันในโครงการเฉพาะของบริษัทที่มีวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดอย่างแน่นอน องค์กรแบบนี้สนับสนุนให้ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมมาก องค์กรจะผลักดันการตัดสินใจลงสู่ข้างล่าง เพราะว่าผู้อำนวยการโครงการได้รับอำนาจหน้าที่วางแผนและดำเนินการโครงการ สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดความคล่องตัวทางด้านองค์กรด้วยการโยกย้ายพนักงานไปยังที่ที่ต้องการความเชี่ยวชาญของพวกเขา

องค์กรแบบนี้ยังขยายประสบการณ์ของพนักงานให้กว้างขึ้นด้วยการให้พวกเขามีโอกาสมีส่วนร่วมในงานและการมอบหมายงานที่แตกต่างกันภายใต้ผู้อำนวยการโครงการต่างๆ สิ่งเหล่านี้จะเพิ่มระดับความสามารถและความรู้ที่ต้องการ สำหรับการบริหารแบบมีส่วนร่วมองค์กรจะขยายประสบการณ์ของผู้อำนวยการโครงการให้กว้างขึ้นด้วยการให้พวกเขารับผิดชอบโครงการและพนักงานที่แตกต่างกัน

3. การร่วมเจรจาต่อรอง

การร่วมเจรจาต่อรองเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมแบบที่สาม ผู้บริหารหลายคนไม่ยอมรับการบริหารแบบมีส่วนร่วมแบบนี้ เมื่อพนักงานเลือกสหภาพแรงงานให้เป็นตัวแทนของพวกเขาในการเจรจาต่อรองกับฝ่ายบริหาร พวกเขากำลังมีส่วนร่วมในการพิจารณาค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และเงื่อนไขของการจ้างงานของพวกเขา พวกเขากำลังมีส่วนร่วมโดยใช้ฝ่ายที่สาม สหภาพแรงงานเป็นตัวแทนของพนักงานในการเจรจาต่อรองกับฝ่ายบริหาร

การร่วมเจรจาต่อรองเป็นตัวแทนของความต้องการของพนักงานเพื่อให้มีข้อมูลบางอย่างในการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพวกเขา แทนที่จะให้ฝ่ายบริหารพิจารณาค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน นโยบายพักร้อน ระเบียบวินัย และปัจจัยอื่นๆ ในการจ้างงานแต่เพียงฝ่ายเดียว สหภาพแรงงานจะมีส่วนร่วมในสิ่งเหล่านี้

4. ประชาธิปไตยทางอุตสาหกรรม

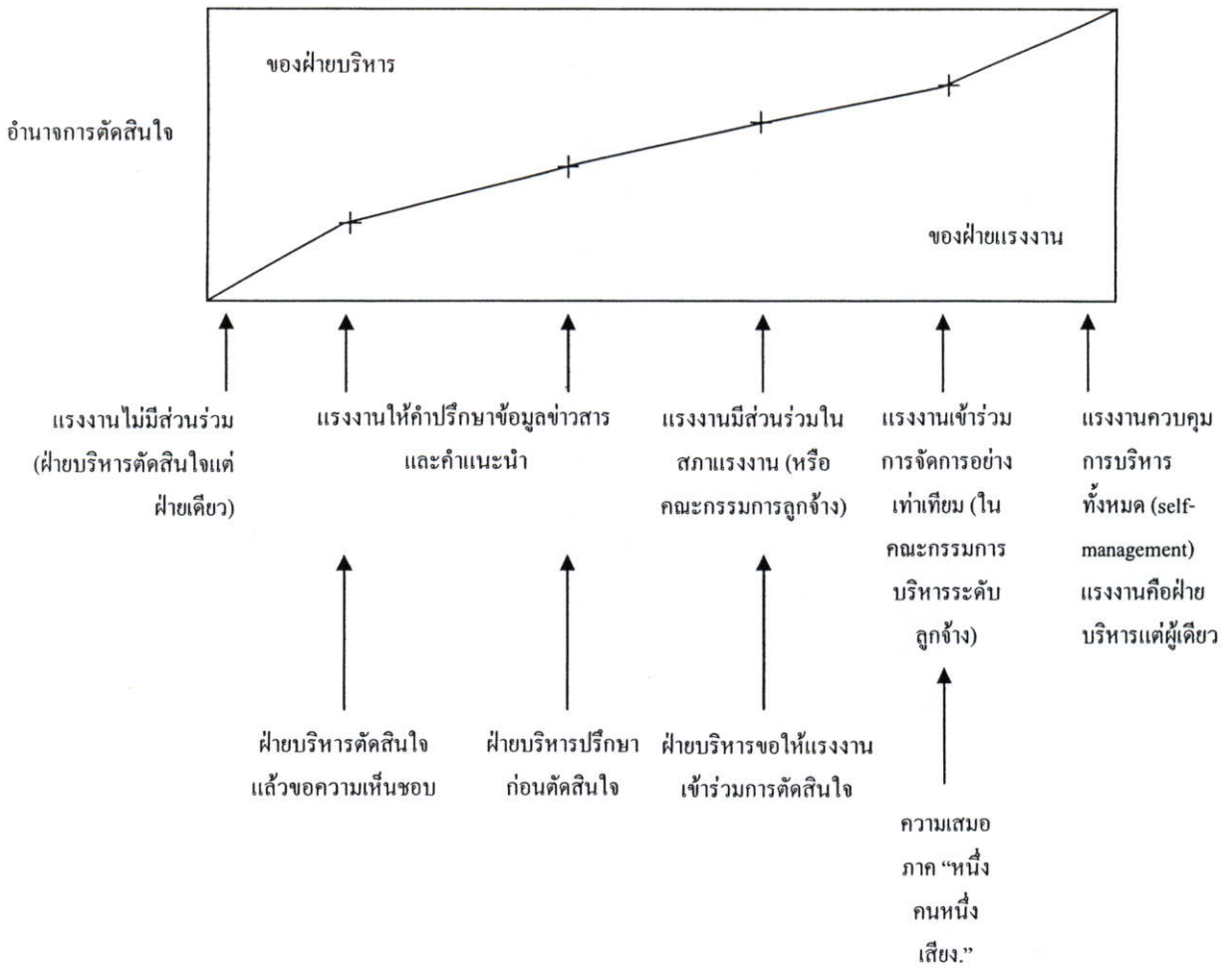
บริษัทในประเทศบางแห่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศเยอรมันตะวันตก ยูโกสลาเวีย และประเทศในยุโรปเพียงไม่กี่แห่ง มีสถานการณ์ที่เรียกว่า “ประชาธิปไตยทางอุตสาหกรรม” องค์กรมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย การให้ความสำคัญอยู่ที่ความต้องการของพนักงานในการตัดสินใจมากกว่า หรืออย่างน้อยที่สุดเท่ากับความต้องการของเจ้าของ ดังนั้นแทนที่จะมีสมาชิกของคณะกรรมการบริหารที่ถูกแต่งตั้งโดยเจ้าของเท่านั้น คนงานอาจจะเลือกสมาชิกคนหนึ่งหรือสองคนเป็นคณะกรรมการบริษัทได้ คนงานเลือกผู้บังคับบัญชาของพวกเขาหรือช่วยเหลือเลือกตั้งผู้จัดการบริษัท คณะกรรมการวางแผนและนโยบายอาจจะประกอบขึ้นด้วยคนงานที่แต่งตั้งโดยฝ่ายบริหารหรือถูกเลือกโดยคนงานอื่นๆ

พนักงานมีส่วนเกี่ยวข้องเป็นอย่างมากโดยผ่านทางกระบวนการประชาธิปไตยในการบริหารงานของบริษัท การเกี่ยวข้องมากที่สุดจะเกิดขึ้นในองค์การของประเทศกลุ่มคอมมิวนิสต์ ในประเทศเหล่านี้คนงานครอบงำการบริหารงานขององค์การ เนื่องจากว่ารัฐบาลเป็นเจ้าขององค์การ และคนงานประกอบขึ้นเป็นประเทศ ดังนั้นคนงานควรจะทำงานในตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่ในองค์การ

การเกี่ยวข้องของคนงานเป็นอย่างมากในการบริหารของบริษัทสามารถเกิดขึ้นในประเทศทุนนิยมได้ การเป็นเจ้าของทรัพย์สินของรัฐบาลในบริษัทที่พบในประเทศคอมมิวนิสต์ไม่ได้เป็นเงื่อนไขที่จำเป็นสำหรับความเป็นประชาธิปไตยทางอุตสาหกรรม ในกรณีที่เอกชนเป็นเจ้าของทรัพย์สินในบริษัท คนงานสามารถมีบทบาทมากขึ้นในการบริหารงานบริษัทได้ ฝ่ายบริหารสามารถมอบหมายหน้าที่ให้คนงานเป็นคณะกรรมการนโยบายต่างๆ ได้

การขายหุ้นของบริษัทให้กับพนักงานทุกคนของบริษัทเป็นอีกแนวทางที่ทำให้พวกเขาเป็นส่วนหนึ่งของเจ้าของ สหกรณ์ต่างๆ เป็นรูปแบบอย่างหนึ่งของประชาธิปไตยทางอุตสาหกรรมที่คนงานและลูกค้าเป็นเจ้าของในบริษัท ความเป็นเจ้าของหุ้นได้ทำให้พนักงานมีสิทธิเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารและเสนอนโยบายที่สำคัญในบริษัทได้ บริษัทหลายแห่งมีโครงการสิทธิการซื้อหุ้น แต่สิ่งเหล่านี้ถูกจำกัดอยู่เฉพาะผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น บริษัทบางแห่งอาจจะมีโครงการสิทธิการซื้อหุ้นสำหรับพนักงานทุกคน พนักงานส่วนใหญ่ไม่มีเงินทุนซื้อหุ้นได้มากพอเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนหุ้นทั้งหมดที่ออกจำหน่าย ดังนั้นพวกเขาจึงไม่สามารถใช้สิทธิพลของความเป็นเจ้าของได้มาก ปัญหาเหล่านี้สามารถชนะได้บ้างถ้าหากว่าบริษัทให้พนักงานได้รับหุ้นของบริษัทแทนโบนัส

เมื่อประเทศมีความก้าวหน้าทางอุตสาหกรรมมากขึ้น ประชาธิปไตยทางอุตสาหกรรมบางรูปแบบจะเกิดขึ้น Harbison และ Meyers ได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคนงาน-ฝ่ายบริหารระหว่างประเทศ ใน ค.ศ. 1959 และสรุปว่าแบบจำลองประชาธิปไตยมีความจำเป็นต่อการบริการงานอย่างมีประสิทธิภาพในระบบอุตสาหกรรมที่ก้าวหน้า Slater และ Bennis ได้สนับสนุนทัศนะดังกล่าวนี้ ในบทความหนังสือ Harvard Business Review ค.ศ. 1964 พวกเขาสรุปว่า “ประชาธิปไตยเป็นสิ่งที่ไม่หลีกเลี่ยงไม่ได้” เพราะว่าประชาธิปไตยเป็นระบบเดียวเท่านั้นที่สามารถรับมือกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงของอารยธรรมในปัจจุบันนี้ได้อย่างสำเร็จ



ภาพที่ 2.2 แสดงระดับการมีส่วนร่วมในโครงสร้างอำนาจของการตัดสินใจ

ที่มา : ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์ (2535 : 17)

ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์ (2535 : 17-18) ได้กล่าวถึงการอธิบายของ ILO ว่าการจำแนกวิธีการและกลไกทางสถาบัน สำหรับการมีส่วนร่วมของแรงงานดังภาพที่ 2.2 ไว้ดังนี้

1. การปรึกษา และการเสนอข้อมูลข่าวสาร

ก่อนจะมีการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องใดๆ ที่มีผลกระทบต่อผลประโยชน์ของแรงงาน ฝ่ายบริหารจะใช้นโยบาย “การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ” (Effective Communication) ซึ่งหมายความว่าฝ่ายบริหารจะแจ้งข้อมูลข่าวสารโดยไม่ปิดบัง และทำการปรึกษากับฝ่ายแรงงานเพื่อขอคำแนะนำ แต่การตัดสินใจในขั้นสุดท้ายยังเป็นของฝ่ายบริหารแต่ผู้เดียว

2. การตัดสินใจร่วมกันในสภาแรงงาน

วิธีการและกลไกทางสถาบันที่ใช้กันมากที่สุดเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมคือการจัดตั้ง “สภาแรงงาน” ภายในสถานที่ทำงาน สภาแรงงานในที่นี้หมายถึง องค์กรใดๆ ก็ตาม

ที่ใช้หลักการเลือกตั้งแบบประชาธิปไตย โดยที่คนงานทุกคนมาลงคะแนนเสียงเลือกตั้งตัวแทนให้เข้าไปอยู่ในองค์กรนี้ หน้าที่หลักของสภาแรงงาน (หรือจะเรียกว่าคณะกรรมการลูกจ้างก็ได้) คือการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่างๆ ไป หรือบางที่อาจมีหน้าที่เข้าร่วมวางแผนนโยบายและร่วมจัดการทางด้านบุคลากรและปัญหาสวัสดิการทางสังคม ข้อสำคัญคือสภาแรงงานต้องมีสิทธิร่วมกันในการตัดสินใจ และการจัดการ (Co-Decision หรือ Co-Management Rights)

3. การเข้าร่วมตัดสินใจในระบบการจัดการระดับสูง

การมีส่วนร่วมที่สามารถทำให้แรงงานมีอำนาจตัดสินใจได้อย่างแท้จริง คือการเข้าไปร่วมในคณะกรรมการบริหารของรัฐวิสาหกิจ (ไม่ว่าจะเป็น Board of Directors หรือ Supervisory Board) ในกรณีนี้ ตัวแทนฝ่ายแรงงานอาจจะมีจำนวนเท่ากับฝ่ายบริหารและฝ่ายเจ้าของก็ได้ ซึ่งเราเรียกว่า Party Co-Determination ในสถานการณ์ การมีส่วนร่วมของแรงงานก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอย่างแท้จริง

4. ระบบการจัดการตนเอง

ภายใต้ระบบนี้ ฝ่ายแรงงานจะเป็นกลุ่มผู้ครองอำนาจในการจัดการวิสาหกิจแต่ฝ่ายเดียว ทางด้านทฤษฎีอาจกล่าวได้ว่าระบบการจัดการตนเองเป็นวิธีการที่สามารถทำให้แรงงานเข้าไปรับผิดชอบในการตัดสินใจและในการบริหารธุรกิจได้โดยตรงที่สุด โดยที่แรงงานไม่ต้องไปแบ่งอำนาจกับใครเลย

5. การมีส่วนร่วมโดยสหภาพแรงงานและการเจรจาต่อรองร่วม

ในกรณีที่เราไม่สามารถจัดตั้งสถาบัน หรือกลไก (เช่น คณะกรรมการค่าจ้าง หรือสภาแรงงานในระดับ โรงงาน) ขึ้นมาได้ แรงงานก็ยังมีช่องทางอื่นๆ ที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมหรือมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ทั้งนี้ไต่ผ่านช่องทางของสหภาพแรงงาน ซึ่งทั่วโลกให้การยอมรับแล้วว่า ความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายสหภาพเป็นรูปแบบสำคัญของการมีส่วนร่วมและกลไกที่สำคัญที่สุด คือการเจรจาต่อรองร่วม (Collective Bargaining)

นาถินี ศรีกสิกุล (2536 : 28-29) ได้กล่าวถึงการอธิบายของ Pateman ว่าการมีส่วนร่วมแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะคือ

1. การมีส่วนร่วมตัดสินใจเต็มที่ (Full Participation)

หมายถึง บุคคลที่เป็นสมาชิกของส่วนที่ต้องมีหน้าที่ทำการตัดสินใจ มีอำนาจเท่าเทียมกันในการกำหนดพิจารณาผลของการตัดสินใจ

2. การมีส่วนร่วมตัดสินใจบางส่วน (Partial Participation)

หมายถึง การมีส่วนร่วมในการทำการตัดสินใจ ที่กลุ่มต่างๆ ใช้อิทธิพลต่อกันในกระบวนการทำการตัดสินใจ แต่จะมีเพียงฝ่ายเดียวที่มีอำนาจสุดท้ายในการทำการตัดสินใจ ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมเพียงอิทธิพลในกระบวนการตัดสินใจเพียงบางส่วน แต่สุดท้ายผู้ที่ทำการตัดสินใจอยู่ที่ฝ่ายจัดการหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งยกเว้นบางกรณีที่การตัดสินใจ

สุดท้ายอยู่ที่ผู้ได้บังคับบัญชา

3. การมีส่วนร่วมในการรับข่าวสารข้อมูล (Pseudo Participation)

หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับเผยแพร่ อธิบายข่าวสารข้อมูล ในเรื่องที่เป็นผลการตัดสินใจที่นำไปโดยผู้บังคับบัญชาหรือฝ่ายจัดการเรียบร้อยแล้ว โดยเชื่อว่าการสื่อสารกับผู้ได้บังคับบัญชาโดยการเปิดเผยข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาได้ทำการตัดสินใจไปแล้วนั้น จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นด้วยกับการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมลักษณะนี้ไม่ใช่เป็นวิธีการร่วมตัดสินใจ แต่เป็นเทคนิคที่ชักจูงให้ยอมรับการตัดสินใจที่ได้ทำการตัดสินใจไปแล้วโดยผู้บังคับบัญชา และพยายามให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกว่าได้มีส่วนร่วม แต่แท้ที่จริงแล้วเป็นเพียงการทำให้การตัดสินใจที่นำไปแล้วได้รับการยอมรับโดยการบอกกล่าว หรือเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ซักถาม เปิดโอกาสให้มีการถกเถียง เพื่อเป็นการสร้างความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการทำการตัดสินใจ เพื่อลดความขัดแย้ง และให้ผู้ได้บังคับบัญชารับผลการตัดสินใจ

เนตินา โพร้ประสระ (2541 : 18-19) ได้กล่าวถึงการอธิบายของ Cotton et.al. ว่าการแบ่งรูปแบบของการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรที่จะกระจายอำนาจ ได้ 6 แบบ คือ

1. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงาน (Participation in Work Decision)

พนักงานมีอิทธิพลอย่างมากในการมีส่วนร่วม สามารถออกเสียงคัดค้าน และเป็นผู้ทำการตัดสินใจสุดท้ายในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นเรื่องของการจัดระบบการทำงาน วิธีการทำงาน ใครเป็นผู้กระทำทำอะไร

2. การมีส่วนร่วมปรึกษาหารือ (Consultative Participation)

พนักงานแสดงความคิดเห็นในเรื่องเนื้อหาเกี่ยวกับงาน

3. การมีส่วนร่วมระยะสั้น (Short-Term Participation)

จะเป็นการมีส่วนร่วมที่เน้นในเรื่องผลงาน ความพึงพอใจ หรือทัศนคติอื่นๆ แรงจูงใจ การตั้งเป้าหมาย และอิทธิพลของการรับรู้จะเป็นการมีส่วนร่วมที่จะมีเงื่อนไขด้านเวลากำหนดไว้

4. การมีส่วนร่วมอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Participation)

เป็นการมีส่วนร่วมที่เกิดจากการติดต่อสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ได้บังคับบัญชาซึ่งจะเป็นการที่ช่วยลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น

5. การให้พนักงานได้ร่วมเป็นเจ้าของ (Employee Ownership)

เป็นการให้พนักงานได้มีสิทธิในฐานะที่เป็นเจ้าของร่วมถือหุ้น พนักงานจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้บริหารที่ได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการขององค์กรและที่ประชุมผู้ถือหุ้น

6. การมีส่วนร่วมโดยผ่านตัวแทน (Representative Participation)

พนักงานไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมโดยตรง เป็นการมีส่วนร่วมผ่านตัวแทน ซึ่งจะคล้ายคลึงกับการร่วมเป็นเจ้าของแต่จะมีอิทธิพลน้อยกว่า

สุปรียา สโมสร (2545 : 25-26) ได้กล่าวถึงการอธิบายของ Dorothea de Schweinitz ว่าได้แบ่งการมีส่วนร่วม ออกเป็น 3 ลักษณะดังนี้

1. การมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสาร (Information Sharing)

ลูกจ้างมีสิทธิที่จะรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่ถูกต้อง เที่ยงตรงและทันต่อเวลา ซึ่งเป็นข้อมูลที่จำเป็นต่อการตัดสินใจและการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนายจ้าง โดยไม่ปิดบังข้อมูลต่างๆ กับลูกจ้าง ก่อนการตัดสินใจของนายจ้าง

2. การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงาน (Problem Sharing)

ลูกจ้างมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น ถกเถียง เพื่อชี้ว่าอะไรคือปัญหาที่เกิดขึ้นและร่วมกันแก้ไขปัญหา ส่วนมากเป็นประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่เกิดขึ้นเป็นประจำ ลูกจ้างจะนำเสนอและสะท้อนปัญหาการผลิต ปัญหาคุณภาพ ปัญหาเครื่องมือเครื่องใช้ หรือปัญหากฎเกณฑ์ในการทำงาน เป็นต้น

3. การมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำ (Idea Sharing)

ฝ่ายนายจ้างจะปรึกษาหารือหรือเปิดโอกาสให้ลูกจ้างส่งคำแนะนำ เพื่อให้ฝ่ายนายจ้างนำไปประกอบการตัดสินใจ การตัดสินใจจะอยู่ที่นายจ้าง การให้คำแนะนำจะเป็นการให้คำแนะนำในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ เช่น สภาพความปลอดภัยในการทำงาน สวัสดิการ หรือการใช้นโยบายต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน เป็นต้น

จากทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวข้อง พบว่ารูปแบบของการมีส่วนร่วมมีหลายรูปแบบแตกต่างกันไป แต่เพื่อให้สอดคล้องตามความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้แก่ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ซึ่งเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ งานที่พนักงานรับผิดชอบจะเป็นงานที่อาศัยทักษะทางกายในการทำงานเป็นส่วนใหญ่ และไม่มีอำนาจบังคับบัญชา ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวความคิดของ Dorothea ในการศึกษาการมีส่วนร่วม ซึ่งประกอบไปด้วยการมีส่วนร่วม 3 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสาร
2. การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงาน
3. การมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำ

ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า การมีส่วนร่วมตามแนวความคิดของ Dorothea เป็นการมีส่วนร่วมที่ใกล้ชิดพนักงานในระดับปฏิบัติการ ซึ่งพนักงานในระดับปฏิบัติการมีโอกาสสูงในการเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์การ

2.1.4 ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

อัมพิกา ไกรฤทธิ (2522 : 97) กล่าวถึงผลดีของการให้ลูกจ้างมีส่วนร่วม ดังนี้

1. ขวัญของลูกจ้างดีขึ้น
2. ความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับฝ่ายจัดการดีขึ้น
3. โปรแกรมทางเทคนิคจะพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว
4. พัฒนาทางด้านความคิดของลูกจ้าง

การมีส่วนร่วมของพนักงานในสถานประกอบการนอกจากสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและขวัญให้ดีขึ้น ลดการขาดงาน และลดความสูญเสียต่างๆ ได้แล้ว สมยศ นาวิการ (2525 : 24 - 27) ยังกล่าวถึงประโยชน์อื่นๆ ของการมีส่วนร่วมของพนักงานที่มีต่อองค์กรดังนี้

1. การยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีมากกว่า

เมื่อพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการเปลี่ยนแปลง พวกเขาจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น เมื่อการเปลี่ยนแปลงถูกมองว่าเป็นสิ่งบังคับต่อพวกเขาโดยบุคคลบางคนแล้ว พวกเขาโน้มเอียงที่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากว่าการเปลี่ยนแปลงถูกต่อต้านจากพนักงานอยู่บ่อยๆ ครั้ง การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวทางที่สำคัญอย่างหนึ่งที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและทำให้พนักงานมีจิตใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

ข้อสรุปดังกล่าวนี้เป็นสิ่งที่มีเหตุผล เมื่อเราถูกบอกให้กระทำบางสิ่งบางอย่างจากบุคคลบางคนที่เราไม่ต้องการกระทำ หรือมองไม่เห็นความจำเป็นใดๆ แล้วเราอาจจะต่อต้านการกระทำหรือกระทำแต่เพียงเล็กน้อยเท่านั้น ในทางกลับกันเมื่อเรามีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง เราจะไม่ผูกพันกับการเปลี่ยนแปลงมาก เพราะเรามีผลได้ผลเสียกับความสำเร็จของการปฏิบัติตามการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้

2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา-ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหาร-สหภาพแรงงาน มีความราบรื่นมากขึ้น

การใช้การมีส่วนร่วมทำให้ความไม่พอใจของกลุ่มถูกเปิดเผยออกมา ความไม่พอใจเหล่านี้สามารถยุติได้โดยการอภิปรายอย่างตรงไปตรงมา ความไม่พอใจที่ไม่ได้รับการแก้ไขหรือซ่อนเร้นอยู่อาจจะทำให้เกิดการนัดหยุดงาน การทำงานช้าๆ ความสูญเสีย และการขาดงานได้ การมีส่วนร่วมช่วยให้อัตราการร้องทุกข์มีน้อยลงด้วย เนื่องจากว่าโดยปกติแล้วการร้องทุกข์เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายกับองค์กรส่วนใหญ่ การมีส่วนร่วมช่วยประหยัดเงินให้กับฝ่ายบริหารได้

3. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

เมื่อพนักงานมีส่วนร่วมในการกระบวนการองค์กรที่สำคัญ เช่น การตัดสินใจ พวกเขาจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น พวกเขาเชื่อว่าคำแนะนำของพวกเขาถูกให้คุณค่าโดยองค์กร ดังนั้นพวกเขาสามารถตอบสนองความต้องการความเชื่อถือตนเองและความสมหวังของชีวิตได้

4. ความไว้วางใจฝ่ายบริหารมีมากขึ้น

พนักงานที่มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร พวกเขาจะรู้แรงจูงใจและความต้องการฝ่ายบริหาร การรู้สิ่งเหล่านี้ทำให้พวกเขาไว้วางใจความตั้งใจของฝ่ายบริหาร ความรู้สึกไว้วางใจเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นอย่างหนึ่งของการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตามความไว้วางใจจะไม่เหมือนกับความซื่อสัตย์แบบตาบอด ความซื่อสัตย์แบบตาบอดเป็นสิ่งไม่ดีกับองค์กร เนื่องจากว่าทุกคนจะกลายเป็นบุคคลแบบขอรับกระหม่อม ความไว้วางใจหมายถึงความรับผิดชอบและควรจะทำให้เกิดบรรยากาศของความเคารพระหว่างกัน ที่จะนำไปสู่การอภิปรายอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา

5. การบริหารผู้อยู่ได้บังคับบัญชาที่มีความง่ายมากขึ้น

ถ้าหากว่าผู้อยู่ได้บังคับบัญชาผูกพัน และไว้วางใจฝ่ายบริหารมากขึ้น การบริหารพวกเขาจะมีความง่ายมากขึ้น จำนวนของผู้บริหารที่ต้องการจะมिन้อยลง เนื่องจากว่าการควบคุมอย่างใกล้ชิดจะลดลง ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อพวกเขามีความรู้สึกรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของพวกเขามากขึ้น ดังนั้นพวกเขาเต็มใจยอมรับอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาของพวกเขามากขึ้น

6. การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้น

การมีส่วนร่วมบังคับให้มีการติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน องค์กรหลายแห่งพบว่าการขาดการติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนเป็นปัญหาที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์กร การติดต่อสื่อสารส่วนใหญ่ในองค์กรจึงเป็นการติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนลงล่าง การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้องค์กรมีสิ่งย้อนกลับจากพนักงานได้เป็นอย่างดี

7. การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

การมีส่วนร่วมช่วยปรับปรุงทีมงานให้ดีขึ้น ทีมงานมีความจำเป็นต่อการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนที่เผชิญโดยองค์กรส่วนใหญ่ในปัจจุบัน องค์กรจะขาดประสิทธิภาพถ้าหากว่าพนักงานมีเป้าหมายที่ขัดแย้งกัน การบริการแบบมีส่วนร่วมช่วยสร้างกลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพและประสานงานระหว่างกันได้ ภายใต้ปรัชญาของสิทธิมนุษยชนที่เน้นเรื่อง สิทธิการมีส่วนร่วมของแรงงาน ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์ (2535 : 16-19) แบ่งวัตถุประสงค์ของการมีส่วนร่วมออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ ด้วยกันคือ

- ทางด้านจริยธรรม
- ทางด้านสังคมการเมือง
- ทางด้านเศรษฐกิจ

1. วัตถุประสงค์ด้านจริยธรรม

จากหลักการของจริยธรรมหรือศีลธรรม อาจกล่าวได้ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นกระบวนการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการพัฒนาปัจเจกชนไปในทิศทางที่สอดคล้องกับ หลักการพื้นฐานของสิทธิมนุษยชน มองจากแง่แล้ว การมีส่วนร่วมของแรงงานคือ การขยายสิทธิมนุษยย์ให้ครอบคลุมไปถึงสถานที่ทำงาน ซึ่งหมายความว่า การจัดการและทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้อง กับระบบการจัดการจะต้องมีลักษณะที่ไม่ทำลายศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ แรงงานจะต้องได้รับการเคารพว่าเป็นมนุษย์ไม่ใช่เป็นหน่วยผลิตหรือเป็นหน่วยรับใช้เครื่องจักรท่ามกลางการพัฒนา อุตสาหกรรมใหม่ที่มีลักษณะเร่งรัดและเน้นเพิ่มประสิทธิภาพ แรงงานจะถูกใช้งานหนักจะเกิดความทรุดโทรมทั้งร่างกายและจิตใจ อีกทั้งสวัสดิการสังคมและความปลอดภัยก็อยู่ในสภาพที่ไม่เพียงพอ การมีส่วนร่วมในอำนาจการตัดสินใจจะเป็นหนทางหนึ่งที่ลดความเสี่ยงเหล่านี้ได้ ซึ่งในที่สุดจะเป็นการปูพื้นฐานไปสู่การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของแรงงานทั้งหมด

2. วัตถุประสงค์ทางด้านสังคมการเมือง

หลักการสำคัญข้อหนึ่งของประชาธิปไตย คือ การมีส่วนร่วม หลักการนี้ต้องปรากฏเป็นจริงเกิดขึ้นทั้งในปริมณฑลทางการเมือง และทางเศรษฐกิจ อาจกล่าวได้ว่า เป็นสิ่งไม่สอดคล้องกันอย่างยิ่ง ถ้าเราจะมีประชาธิปไตยทางการเมือง แต่ไม่มีประชาธิปไตยทางเศรษฐกิจ บนพื้นฐานของหลักการข้อนี้ การเคลื่อนไหวแรงงานหรือสหภาพแรงงานทั่วโลกมีแนวโน้มที่จะสนับสนุนข้อเรียกร้องให้มีการนำประชาธิปไตยมาใช้ในระบบวิสาหกิจหรือสถานประกอบการต่างๆ นั่นคือ หลักการ Industrial democracy ซึ่งบ่งว่า แรงงานต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจภายในสถานที่ทำงานของตนเอง แนวคิดนี้ เป็นการท้าทายโครงสร้างอำนาจที่มีการผูกขาดโดยคนกลุ่มน้อย (ฝ่าย นายจ้างและฝ่ายบริหาร) โดยตรง การมีส่วนร่วมจะเป็นการเพิ่มอำนาจให้แก่แรงงานซึ่งสามารถจะมีบทบาทมากขึ้นในการกำหนดทิศทางขององค์กร รวมทั้งการดูแลและพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ ส่วนรวมของแรงงาน

3. วัตถุประสงค์ทางด้านเศรษฐกิจ

การมีส่วนร่วม อาจมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เพื่อลดความขัดแย้งหรือลดความวุ่นวายทางด้านแรงงาน การมีส่วนร่วมจะทำให้มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ คือ

- แรงงานอาจมีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์
- แรงงานอาจยอมรับการตัดสินใจได้ง่ายขึ้นถ้าพวกเขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- แรงงานอาจยอมทำงานมากขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น ถ้าพวกเขามีส่วนร่วมในการจัดการ
- การมีส่วนร่วมจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของฝ่ายบริหาร

จูรี เพ็ชรรัตน์ (2534 : 17-18) ได้กล่าวถึงการเสนอผลงานของ Likert ว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมนั้นเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับเป้าหมาย และการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน จะกระทำโดยกลุ่ม ผู้บริหารจะมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ การติดต่อสื่อสารไม่เพียงแต่เป็นการสื่อสารจากบนลงล่าง (Down Communication) และการสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward Communication) แต่ยังมี การติดต่อสื่อสารแบบแนวนอน (Horizontal Communication) ซึ่งเป็นการติดต่อระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ระดับเดียวกัน ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชานั้นผู้บริหารไม่เพียงแต่ให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่พยายามทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นไปอย่างตรงไปตรงมา ภายในบรรยากาศของความเป็นมิตรภาพ มีความเข้าใจกัน ได้อย่างดีทั้งในด้านที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

2.2 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ธีระ วีระธรรมสาริต (2532 : 30) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การ โดยเน้นพฤติกรรมที่แสดงออกมาของสมาชิกองค์การเท่านั้น ในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อสมาชิกองค์การมีความผูกพันต่อองค์การ ก็จะแสดงออกในรูปพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่สมาชิกผูกพันต่อองค์การ และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็อาจเนื่องจากได้เปรียบเทียบอย่างถ่วงแล้ว เห็นผลได้ผลเสีย หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์การไป

นภาพัญญ โหมาศวิน (2533 : 16) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การ คือการมีเป้าหมายสอดคล้องกับองค์การ ความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์การ และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างความต้องการของกลุ่มกับความต้องการของตัวเอง

ปรานอม กิตติคุณฐิธรรม (2538 : 22) ได้กล่าวถึงการให้ความหมายของ March and Mannari ว่าความผูกพันต่อองค์การหมายถึง เป็นลักษณะของความตั้งใจของพนักงาน ที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อยของการมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ หรือที่เรียกว่าความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ และการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ

เนตินา โปธิ์ประสระ (2541 : 25) ได้กล่าวถึงการอธิบายของ Kanter ว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นลักษณะของการที่บุคคลมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม มีทัศนคติสอดคล้องกับองค์การ องค์การสามารถให้ประโยชน์ทางเศรษฐกิจหรือคุณประโยชน์อย่างอื่นที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ รวมถึงการที่แต่ละบุคคลในองค์การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ผูกพันกัน ในหมู่ผู้ร่วมงาน และยอมรับมาตรฐานขององค์การ

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542 : 45) ได้กล่าวถึงคำนิยามของ Buchanan ถึงความผูกพันองค์การไว้ว่า

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การ และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของคนเช่นกัน

2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามความสามารถของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) เป็นความรู้สึกผูกพันองค์การ

Meyer et.al. (1993:370) กล่าวถึงการให้ความหมายของ Dunham et.al. ว่า ความผูกพันองค์การหมายถึง ความสัมพันธ์ของสมาชิกกับองค์การ ซึ่งประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันในด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีส่วนร่วมในองค์การ

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง การที่พนักงานอยู่กับองค์การ โดยยึดถือเรื่องต้นทุนเป็นพื้นฐาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดจากความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์การ

Mowday et.al. (1982:27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนา และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

Steers (1991:79) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การ เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมที่สอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับองค์การ

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์การประสบความสำเร็จ

3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจอยู่ปฏิบัติงานในองค์การ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้นิยามความหมาย ของ Steers เป็นแนวทางในการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่ง Steers กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การในนิยามความหมายของ Steers ชัดเจน และเข้าใจได้ง่าย

2.2.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

วรนุช ทองไพบุลย์ (2543 : 34-35) ได้กล่าวถึงความเห็นของ Baron ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์การ ซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า นั่นคือ เป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน แต่ความผูกพันต่อองค์การก็เกิดจากปัจจัยต่างๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับ โอกาสอย่างมากในการหางานใหม่ และมีทางเลือก จะทำใ้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งงานในระดับสูงๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าการเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงาน จะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

Steers and Porter (1983 : 441-451) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การสามารถจัดเป็นกลุ่มใหญ่ๆ ได้ 4 กลุ่ม ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจ

ใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. ลักษณะของงานหรือบทบาทที่เกี่ยวข้องในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีการศึกษาพบว่างานที่เพิ่มคุณค่าจะเพิ่มความผูกพัน บทบาทที่ชัดเจน และความสอดคล้องของบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

3. การออกแบบขององค์กร โครงสร้างที่หลากหลายมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ระดับของความเป็นทางการ ความมั่นใจในหน้าที่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีกรรมสิทธิ์ในการควบคุมตนเองของพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4. ลักษณะและคุณภาพของประสบการณ์ในงานที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร เช่น พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร พนักงานรู้สึกว่าง่าองค์กรไว้วางใจที่จะดูแลความสนใจของพนักงาน ความรู้สึกว่าง่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรและการที่ความคาดหวังของพนักงานพอดีกับงาน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

Meyer et.al.(1993 : 539-540) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะอันเป็นองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. ความผูกพันตอบสนอง บุคคลจะผูกพันและคงอยู่กับองค์กรราวเท่าที่ความคาดหวังและความพึงพอใจจากความต้องการพื้นฐานด้านประสบการณ์ในงาน ได้รับการตอบสนอง

2. ความผูกพันต่อเนื่อง บุคคลผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากได้คำนวณเปรียบเทียบถึงสิ่งที่ได้ลงทุนไปกับองค์กรและการสูญเสียเมื่อต้องลาออก

3. ความผูกพันทางจิตใจ บุคคลผูกพันต่อองค์กรด้วยความรู้สึกรักและรู้สึกว่าง่าเป็นเจ้าของ Cherrington (1994 : 276) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากปัจจัยดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมาก และอายุในองค์กรนาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในมากจะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ตลอดจนผู้ที่มีการศึกษาต่ำจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะของงาน ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความสำคัญ การได้มีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูง และหากมีความขัดแย้งในบทบาทและสับสนในงาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง

3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ องค์กรที่มีการกระจายอำนาจ การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

4. ลักษณะประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ทักษะที่ดีที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน การคาดหวังที่ได้รับ การตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และเห็นว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้

2.2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

วรนุช ทองไพบูลย์ (2543 : 36) ได้กล่าวถึงการอธิบายของ ภรณ์ กীরติบุตร ว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ
4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

วัฒนา ศรีสม (2542 : 43) ได้กล่าวถึงการอธิบายของ Greenberg ว่าผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร ว่า

1. ทำให้การขาดงานของพนักงานลดลง และไม่ค่อยออกจากงาน
2. พนักงานที่มีความภักดีต่อองค์กร จะมีการปฏิบัติงานที่ดี มีความเสียสละเพื่อองค์กร
3. ทุกคนทำงานด้วยความเต็มใจ ทำให้มีความสุขในการทำงาน
4. เป็นตัวเชื่อมความต้องการของสมาชิกในองค์กรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางได้
5. ใช้เป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์กรได้ตัวหนึ่ง
6. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต

อรปภากร รัตน์หิรัญกร (2542 : 27) กล่าวถึงการอธิบายของ Thomson and Angle ว่าผลของความผูกพันต่อองค์กร ว่า

1. นำมาใช้ในการทำนาย อัตราเข้า – ออก จากงานของสมาชิกในองค์กร หรือพยากรณ์อัตราการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงงานของสมาชิก
2. เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดี มีผลงานสูง มีการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ และส่งผลต่อความคงอยู่ของบุคคลในองค์กร นอกจากนั้นความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสัมพันธ์ต่อความตรงต่อเวลาในการทำงานด้วย

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อการขาดงานในลักษณะแปรผกผัน นั่นคือ หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราการขาดงานก็จะต่ำลง

4. เป็นตัวเชื่อมความต้องการของสมาชิกในองค์กรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

5. ช่วยลดอิทธิพลจากภายนอก อันเป็นผลเนื่องมาจากสมาชิกมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรมาก

6. ใช้เป็นตัวชี้วัดที่ดีตัวหนึ่งของการมีประสิทธิผลขององค์กร

7. ความผูกพันต่อองค์กร ถ้ามีมากจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต และลดอัตราการออกจากงานของพนักงานด้วย

Steers (1991 : 122-123) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร คือ

1. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จะแสดงส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรในระดับสูง

2. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงอยู่กับองค์กร เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่บุคคลเชื่อถือ

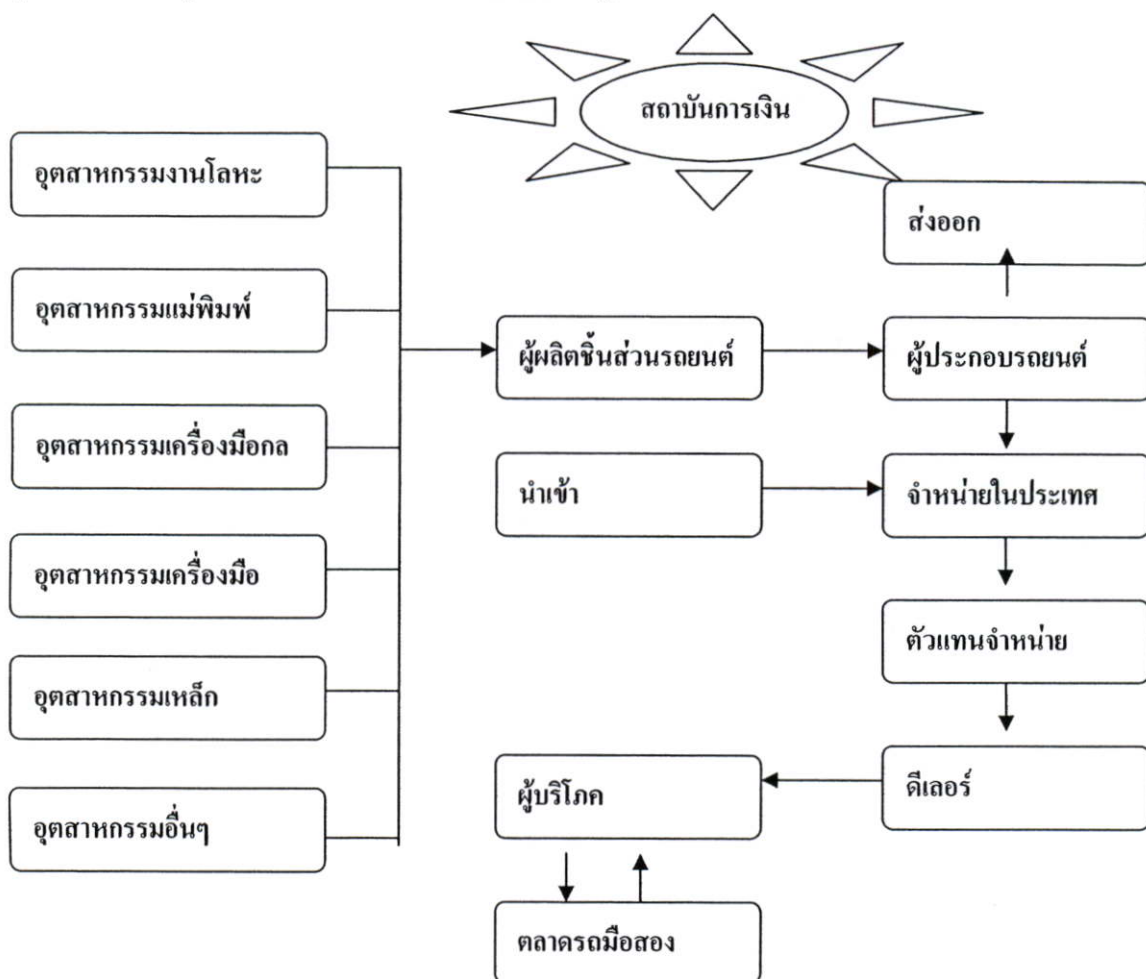
3. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันเป็นเสมือนหนึ่งเดียวกับองค์กรในระดับสูง จะเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น เนื่องจากมีความเชื่อว่างานของตนเป็นตัวเชื่อมไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะเต็มใจใช้ความพยายามเพื่อองค์กร และขยายผลการทำงาน ไปสู่การมีผลงานในระดับสูง

2.3 อุตสาหกรรมผลิตรถยนต์

อุตสาหกรรมรถยนต์ก่อให้เกิดการเชื่อมโยงอุตสาหกรรมสนับสนุนและต่อเนื่องได้อย่างกว้างขวาง โดยปัจจุบันมีโรงงานผลิตชิ้นส่วนประมาณ 600 กว่าราย ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมชานเมืองและยังมีรายย่อยกระจายอยู่ตามภูมิภาคต่างๆทั่วประเทศ โดยทำการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อส่งไปยังโรงงานประกอบรถยนต์ 14 ราย ในด้านตัวแทนจำหน่ายรถยนต์มีกว่า 1000 ราย ทำหน้าที่รับรถยนต์ที่ผลิตจากโรงงานเพื่อกระจายไปยังดีลเลอร์ 1751 แห่งทั่วประเทศ นอกจากนี้ยังมีธุรกิจระดับขงต้นและศูนย์บริการอีกจำนวนมาก โดยมีสถาบันการเงินต่างๆ ทั้งธนาคารและบริษัทเงินทุนและหลักทรัพย์ บริษัทลิสซิ่ง ให้การสนับสนุนด้านการเงินแก่ผู้ประกอบการทุกระดับ รวมถึงการให้สินเชื่อเช่าซื้อรถยนต์แก่ผู้ซื้อ ซึ่งนับเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญ

ของอุตสาหกรรมรถยนต์ คำนึงทิศทางของอุตสาหกรรมรถยนต์ ย่อมมีนัยสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้ประกอบการทุกระดับ การจ้างงาน และระบบเศรษฐกิจโดยรวม



ภาพที่ 2.3 แสดงโครงสร้างอุตสาหกรรมรถยนต์

ที่มา : จิรายุส บงกชมาศ (2543 : 12)

ตลอดระยะเวลา 2 ทศวรรษที่ผ่านมาผู้ประกอบรถยนต์ระดับโลกได้ย้ายฐานการผลิตมายังประเทศไทย ซึ่งกระจุกตัวอยู่ที่บริเวณภาคกลางของประเทศในบริเวณ 6 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพฯ และปริมณฑล คือ สมุทรปราการ (เขต 1) ฉะเชิงเทรา (เขต 2) ชลบุรี (เขต 3) ระยอง (เขต 3)

การส่งออกรถยนต์สำเร็จรูปของประเทศไทยมีแนวโน้มขยายตัวตั้งแต่ปี 2538 โดยในปี 2538 มียอดการส่งออก 8,800 คัน และเพิ่มเป็น 14,000 คันในปี 2539 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 59.09 จากปี 2538 ส่วนในปี 2540 มียอดการส่งออก 42,218 คัน หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 201.56 และยังคงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งปี 2547 ประเทศไทยสามารถส่งออกรถยนต์สำเร็จรูปได้ถึง 332,053 คัน เมื่อคิดมูลค่าการส่งออกของกลุ่มอุตสาหกรรมรถยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ไทยจะพบว่า มีมูลค่าสูงขึ้น

อย่างต่อเนื่องเป็นลำดับ จาก 107,110.60 ล้านบาทในปี 2544 เป็น 200,049.36 ล้านบาทในปี 2547 ส่วนยอดขายภายในประเทศก็ขยายตัวอย่างต่อเนื่องเช่นกัน จาก 144,065 คันในปี 2541 เป็น 626,041 คันในปี 2547 ทำให้ปริมาณการผลิตเพิ่มขึ้นจาก 158,130 คัน ในปี 2541 เป็น 927,981 คัน ในปี 2547 ดังตารางที่ 2.1 และตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.1 แสดงจำนวนกำลังการผลิต ยอดขายในประเทศ และยอดการส่งออกรถยนต์สำเร็จรูปตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538-2548 (หน่วย : คัน)

ปี	กำลังการผลิต	ปริมาณการผลิตจริง	ยอดขายในประเทศ	ยอดส่งออก	ยอดขายรวม
2538	N/A	525,680	571,580	8,800	580,380
2539	775,800	559,428	589,126	14,000	603,126
2540	775,800	360,303	363,156	42,218	405,374
2541	996,800	158,130	144,065	67,857	211,922
2542	996,800	327,233	218,330	125,702	344,032
2543	1,069,700	411,721	262,189	152,836	415,025
2544	1,069,700	459,418	297,052	175,299	472,351
2545	1,069,700	584,951	409,362	181,471	590,833
2546	1,069,700	750,512	533,176	235,122	768,298
2547	1,069,700	927,981	626,041	332,053	958,094

ที่มา : สถาบันยานยนต์ (2548)

ตารางที่ 2.2 แสดงปริมาณมูลค่าการส่งออกรถยนต์และชิ้นส่วนของประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544-2547 (หน่วย : ล้านบาท)

รายการ	2544	2545	2546	2547
รถยนต์ CBU	83,894.70	82,474.66	102,208.06	149,232.80
เครื่องยนต์	7,481.38	6,087.28	5,290.96	4,316.05
ชิ้นส่วนและอะไหล่	1,758.56	1,796.41	2,182.00	2,909.43
อุปกรณ์ยึดจับและแม่พิมพ์	141.19	145.26	171.53	797.48
ชิ้นส่วนสำหรับโรงงานประกอบรถยนต์ O.E.M.	13,738.06	17,076.05	27,720.30	41,873.39
อื่นๆ	96.71	150.06	588.54	920.21
รวม	107,110.60	107,729.72	138,161.39	200,049.36

ที่มา : สถาบันยานยนต์ (2548)

2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในองค์กร

ศิริวรรณ ตันตระวิวัฒน์ (2530 : บทคัดย่อ) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วม กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานร่วมกันกับความรู้สึกพึงพอใจในงาน ความต้องประสบความสำเร็จในงานผลความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คนที่มีระดับการศึกษาสูงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรต่ำ แม้ว่าหน่วยงานจะมีระบบการตอบแทนเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่ดีก็ตาม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระบบการให้รางวัลและแรงจูงใจด้านวัตถุเพียงอย่างเดียวอาจไม่มีผลต่อความต้องการประสบความสำเร็จตามความสามารถของคนมากเท่ากับการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในงาน ซึ่งจะกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในทุกๆระดับ โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาสูง

จุรี เพ็ชรรัตน์ (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงการบริหารแบบได้มีส่วนร่วมกับความพึงพอใจในงาน ของเจ้าหน้าที่หรือผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การอาสาสมัครเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า เจ้าหน้าที่หรือผู้ปฏิบัติงานขององค์การอาสาสมัครเอกชน ได้รับการแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร การแบ่งปันอำนาจ การแบ่งปันอิทธิพลในระดับต่ำ ปานกลาง และสูง มี

สัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน และพบว่าการบริหารงานแบบได้มีส่วนร่วม เป็นปัจจัยในการสร้างความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่หรือผู้ปฏิบัติงาน และการบริหารงานแบบได้มีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในลักษณะที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

นาลินี ศรีกสิกุล (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึง การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการ โดยศึกษาในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป จำนวน 2 โรงงาน คือ บริษัท ไทยเออร์ จำกัด และ บริษัท ไทรอัมพ์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด โดยพิจารณาถึงลักษณะการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ระดับ คือ การมีส่วนร่วมในการรับข้อมูลข่าวสาร การมีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาหารือและคำแนะนำ การมีส่วนร่วมในการร่วมตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการทำการตัดสินใจโดยฝ่ายลูกจ้าง พบว่าลูกจ้างในสถานประกอบการมีส่วนร่วมในทั้ง 4 ระดับ อยู่ในปริมาณที่ค่อนข้างน้อย ลูกจ้างมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการรับข้อมูลข่าวสารมากที่สุด รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาหารือและคำแนะนำ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมลดหลั่นลงตามลำดับ ในส่วนของการมีส่วนร่วมที่จะได้มีโอกาสทำการตัดสินใจเองโดยฝ่ายลูกจ้างอยู่ในระดับต่ำสุด

อลงกรณ์ ประกฤตพิงศ์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสภาพแรงงานของพนักงานและความพึงพอใจในองค์การ โดยศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในธนาคารไทยพาณิชย์ของไทย พบว่า กิจกรรมที่ลูกจ้างได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารและเกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ จะทำให้ลูกจ้างมีความพึงพอใจในองค์การเพิ่มขึ้น

นำทิพย์ ไตรสถิตวร (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึง การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาระดับต้นกับความพึงพอใจต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของพนักงานบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยศึกษาการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจใน 3 ด้าน คือ การวางแผน การปฏิบัติงาน และการประเมินผล กับ ความพึงพอใจต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3 ด้าน เช่นกัน คือ การวางแผน การปฏิบัติงาน และการประเมินผล ผลการวิจัยพบว่า ผู้ได้บังคับบัญชาระดับต้นเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยรวมในระดับสูง โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยรวมในระดับสูง และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านการปฏิบัติงาน และการประเมินผลในระดับปานกลาง และพบว่า การที่ผู้บังคับบัญชาระดับต้นเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ได้บังคับบัญชา

เนติดา โพธิ์ประสระ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท สิทธิผล 1919 จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลและอธิบายการมีส่วนร่วมได้ร้อยละ 5.51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ สถานภาพสมรส ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอธิบายความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 11.71 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 คือ เพศ นอกจากนี้ยังพบว่าองค์ประกอบของการมี

ส่วนร่วม มีอิทธิพลและอธิบายความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 18.57 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความแตกต่างของระดับการมีส่วนร่วมมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

- ✓ บุญยาณี จันทรเจริญสุข (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันองค์การ ของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่าข้าราชการสถาบันมีระดับความผูกพันต่อองค์การและการรับรู้คุณภาพชีวิตงานโดยรวมสูง ในประเด็นของลักษณะส่วนบุคคลนั้น สายงาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์การ แต่ไม่พบว่าผู้ที่มีอายุมากกว่ามีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า และผู้ชายมีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าผู้หญิง และพบว่า การรับรู้คุณภาพชีวิตงานของข้าราชการสถาบันทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และกลุ่มตัวแปรที่มีอำนาจอธิบายความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทั้งสถาบัน คือ การประจักษ์ตน ความภูมิใจในองค์การ รายได้ อายุและโอกาสพัฒนาศักยภาพตามลำดับ กลุ่มตัวแปรหลักที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การของทุกสายงาน คือ การประจักษ์ตนและความภูมิใจในองค์การ

จิราวรรณ หาดทรายทอง (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึง ความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานการประปานครหลวงสำนักงานใหญ่ เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานการประปานครหลวงมีความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ประเด็นความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และประเด็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนประเด็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ อยู่ในระดับสูง และความแตกต่างเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และระดับตำแหน่ง) ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์การ แต่ความแตกต่างเกี่ยวกับประสบการณ์ในงาน (ความสำคัญของตนต่อองค์การ ความพึงพอใจขององค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ) ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์การ

ชลดา สิทธิวรรณ (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึง ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า เจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และไม่พบว่าลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนลักษณะของงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานในองค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

รัชดาภรณ์ เค้นพงศ์พันธุ์ (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึง ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานของกลุ่มบริษัทธุรกิจเอกชนที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาทำงาน ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน โบนัสและค่าตอบแทน อื่นๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเพศ ระยะเวลาที่ดำรง ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การเข้ารับการฝึกอบรมไม่พบว่ามี ความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้างและด้านปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และมีตัวแปร 5 ตัว ที่สามารถ พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ แรงจูงใจในการ ทำงานด้านปัจจัยค่าจ้าง 2 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานและนโยบายและการบริหารของ องค์กร แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ 2 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานและความ รับผิดชอบ และปัจจัยส่วนบุคคล 1 ด้าน คือ ระยะเวลาทำงาน ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 5 ตัวนี้มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.7954 ($r = 0.7954$) และสามารถอธิบายความแปรผันของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 63.26

จารุวรรณ โหระ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล โดยศึกษาเฉพาะ วิทยาเขตนนทบุรี และวิทยา เขตเพาะช่าง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ความ ผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และด้าน โอกาสก้าวหน้าและการ พัฒนาความสามารถ เป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้ดีที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.001

นรัชชัย ณ วิเชียร, น.ต. (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงทัศนคติต่องานกับความ ผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พบว่า ทัศนคติต่องานในปัจจุบันของ พยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.738$) นอกจากนี้ยังพบว่าพยาบาลที่มีชั้นยศนาวาอากาศตรีถึง นาวาอากาศโท ซึ่งมีชั้นยศสูงกว่า และปฏิบัติงานมานานกว่ามีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับ พยาบาลที่มีชั้นยศเรืออากาศโทถึงเรืออากาศเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดย พยาบาลในชั้นยศนาวาอากาศตรีถึงนาวาอากาศโทมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพยาบาลใน ชั้นเรืออากาศโทถึงเรืออากาศเอก

พร้อมพรรณ บีห์ตถกกิจกุล (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลศิริราชมีความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อวิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับ

ปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลศิริราชมีความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อวิชาชีพทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราชมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพ พยาบาลโรงพยาบาลศิริราชที่มีความแตกต่างเกี่ยวกับ สถานภาพการสมรส ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจต่อเงินเดือนและผลตอบแทน มีความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และไม่พบว่าพยาบาลโรงพยาบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรายุทธ ปฎิมาประกร (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลมแห่งหนึ่งในจังหวัด ปทุมธานี พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลางและมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และยังพบว่าพนักงานที่มีอายุ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, 0.001 และ 0.01 ตามลำดับ และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = 0.631$)

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงินแห่งหนึ่ง พบว่า ในภาพรวมพนักงานบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงินมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ประเด็นของลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ในขณะที่ระดับตำแหน่งงาน สายงานที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และยังพบว่า ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม การบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) ความก้าวหน้า และมั่นคงในการทำงาน อายุ มีอำนาจร่วมกัน พยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน

นงเยาว์ แก้วมรกต (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึง ผลของการรับรู้ บรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า พนักงานบุคคลที่มีการรับรู้บรรยากาศขององค์กร โดยรวมและบรรยากาศองค์กรด้าน โครงสร้างองค์กร ด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารของผู้บังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทน ในทางที่ดีกว่า จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า พนักงานบุคคลที่รับรู้บรรยากาศองค์กรในด้านต่างๆ ดังกล่าวที่น้อยกว่า

ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุมาก อายุงานมาก และสมรสแล้ว จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อายุงานน้อย และโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.003, 0.001 และ 0.08 ตามลำดับ และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาค่ำ แต่ไม่ถึงกับมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังพบว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ 0.002 ตามลำดับ และพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและที่คาดหวังต่างกันน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและที่คาดหวังต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัฒนา ศรีสม (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภค บริโภค ของบริษัท ไบโอ คอนซูเมอร์ จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภค บริโภค มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และเมื่อมีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในแต่ละด้านของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานในแต่ละด้านต่อความผูกพันต่อองค์กรแล้ว พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้วยปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความเจริญเติบโตในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ พนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภค บริโภค ที่มีอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน โบนัสและค่าตอบแทนอื่นๆ ต่างกัน ไม่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดวงใจ นิลพันธุ์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานในบริษัท ยูไนเต็ดคอมมูนิเคชั่น อินดัสทรี จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและอายุ สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ร้อยละ 12.3

วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบินมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และยังพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบินที่มีตำแหน่งงานและรายได้ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.516

วรรณุช ทองไพบูลย์ (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท นิปปอนเพนต์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า บรรยากาศองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับกลาง และบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแสดงว่าถ้าบรรยากาศภายในองค์กรยิ่งดีมากขึ้น ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น พร้อมทั้งจะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร

สกาวรัตน์ อินทสุमित (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึง การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และมีความตั้งใจที่จะลาออกในระดับต่ำ และยังพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.755$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยพบว่า ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = -0.355$) การหลีกเลี่ยง ความไม่แน่นอน ความเป็นปัจเจกนิยม ความเป็นกลุ่มนิยม ความเป็นชายและความเป็นหญิง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.537, 0.531, 0.632, 0.838$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก ($r = -0.214$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

อำพร เชาวนะพานิช (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า แรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปมีความผูกพันต่อ

องค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลในด้าน เพศและอายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยเพศชายมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศหญิงและแรงงานฝีมือที่เริ่มทำงานตั้งแต่อายุ 18 ปีเมื่อมีอายุเพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์การจะลดลงจนกระทั่งมีอายุ 31 ปีขึ้นไปจึงจะมีความผูกพันเพิ่มขึ้น สำหรับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่อองค์การที่เกิดจากการทำงานในองค์การทุก ปัจจัยที่ศึกษาซึ่งได้แก่ งานที่ทำท่าย ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร การรับทราบการป้อนกลับของผลการปฏิบัติงาน ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงพิงได้ และความรู้สึกว่าคุณการเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

สุปรียา สโมสร (2545 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมและระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทของการจ้างงาน ที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป (3) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมที่จำแนกตามองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสาร การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในงาน และการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำ ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 308 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ โดยใช้วิธี t-test และวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows ในการประมวลผล ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานมีส่วนร่วม โดยรวมและความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
2. พนักงานที่มีเพศ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีระดับการศึกษาและประเภทของการจ้างงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญาตรี/ปวส. มีระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา กลุ่มอื่นๆ และพนักงานที่เป็นลูกจ้างประจำรายเดือนมีระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมสูงกว่าพนักงานที่เป็นลูกจ้างประจำรายวัน

3. พนักงานที่มีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสาร มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในงานและมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน คือ

พนักงานที่มีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารต่ำกว่าพนักงานที่มีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารอื่นๆ พนักงานที่มีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารสูงมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารกลุ่มอื่นๆ และพนักงานที่มีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารปานกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมต่ำกว่าพนักงานที่มีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารค่อนข้างสูง

พนักงานที่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหในงานต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมต่ำกว่าพนักงานที่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหในงานกลุ่มอื่นๆ และพนักงานที่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหในงานค่อนข้างต่ำและปานกลางมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมต่ำกว่าพนักงานที่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหในงานค่อนข้างสูงและสูง

และพนักงานที่มีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมต่ำกว่าพนักงานที่มีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำกลุ่มอื่นๆ และพนักงานที่มีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำกลุ่มอื่นๆ และพนักงานที่มีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำปานกลางมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมต่ำกว่าพนักงานที่มีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำค่อนข้างต่ำและค่อนข้างสูง

2.4.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมรถยนต์

จิรายุส บงกชมาศ (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึงสภาวะอุตสาหกรรมรถยนต์ไทยในช่วงเกิดภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ อุปสรรคและปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น ความสำคัญของการส่งออกในการทดแทนตลาดในประเทศในระยะสั้นและศักยภาพและความสามารถในการส่งออกรถยนต์ไทย ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษามีทั้งข้อมูลปฐมภูมิที่มาจากการสอบถามผู้ประกอบการและข้อมูลทุติยภูมิซึ่งเก็บรวบรวมจากหน่วยราชการต่างๆ ไม่ว่าจะจากสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สมาคมอุตสาหกรรมยานยนต์ ธนาคารแห่งประเทศไทย การเศรษฐกิจการพาณิชย์ เป็นต้น โดยการรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ปี 2538-2541 ในการศึกษาเน้นไปที่พฤติกรรมในการปรับตัวทั้งของผู้ผลิตและผู้บริโภคที่การปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงอย่างไรต่อภาวะวิกฤติที่เกิดขึ้น โดยใช้ Stock Adjustment Model เป็นเครื่องมือในการศึกษาถึงความต้องการรวมของตลาดรถยนต์ไทยในยุควิกฤติ โดยศึกษาความต้องการรถยนต์นั่งขนาดเล็กและรถปิกอัพ และอาศัยแนวคิดของความได้เปรียบ โดยเปรียบเทียบ (RCA) เพื่อพิจารณาความสามารถในการส่งออกรถยนต์ของไทย แต่ได้ทำการศึกษาเฉพาะการ

ส่งออกธัญพืช 1 ตัน เนื่องจากการส่งออกธัญพืชของไทยกว่าร้อยละ 90 เป็นการส่งออกธัญพืชประเภทนี้ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อปริมาณการจำหน่ายธัญพืช ได้แก่ รายได้ของผู้บริโภค ราคาธัญพืช อัตราแลกเปลี่ยน สต็อกของธัญพืชในช่วงเวลาที่ผ่านมา (สะท้อนปริมาณการซื้อธัญพืชในอดีต) และการประกาศขึ้นภาษีมูลค่าเพิ่มจากร้อยละ 7 เป็นร้อยละ 10 สำหรับการส่งออกจากการศึกษาพบว่า ไทยมีการพัฒนาขีดความสามารถในการส่งออกเป็นลำดับ โดยดูได้จากการศึกษาที่มีความได้เปรียบเทียบในการส่งออกมากขึ้น คู่แข่งที่สำคัญของไทยในการส่งออกธัญพืชคือสหรัฐอเมริกา เนื่องจากอเมริกามีการส่งออกไปในตลาดเดียวกับไทยคือออสเตรเลีย นอกจากนี้ในระยะยาวประเทศที่คาดว่าจะจะเป็นประเทศที่อยู่ในภูมิภาคเอเชียด้วยกัน เนื่องจากต้นทุนค่าขนส่งไม่แตกต่างกันมากนัก ประเทศเหล่านี้ได้แก่จีนและเกาหลี เนื่องจากเป็นประเทศที่มีศักยภาพในการผลิตธัญพืช โดยเกาหลีมีความได้เปรียบทางด้านเทคโนโลยีที่ก้าวหน้ากว่าไทยในขณะที่จีนมีตลาดขนาดใหญ่ โอกาสในการพัฒนาเทคโนโลยีมากยิ่งขึ้นทั้งการผลิตยังเกิดการประหยัดจากขนาดรวมทั้งค่าแรงที่ต่ำกว่าไทย จึงเป็นคู่แข่งที่น่ากลัวของไทยในอนาคต แม้ว่าปริมาณการส่งออกธัญพืชของไทย โดยเฉพาะธัญพืชจะมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นทุกปี และความได้เปรียบของไทยมีการเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกันก็ตาม แต่การศึกษานี้เป็นการศึกษาในช่วงที่ประเทศประสบภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นช่วงที่ค่าเงินบาทอ่อนตัวลงอย่างมาก ดังนั้นราคาส่งออกจึงถูก จึงไม่ได้เป็นความได้เปรียบจากการที่มีพื้นฐานการผลิตขึ้นส่วนที่เข้มแข็งทำให้ต้นทุนการผลิตต่ำกว่าประเทศคู่แข่ง เมื่อพิจารณาศักยภาพการผลิตขึ้นส่วนยานยนต์ ของไทย พบว่าไทยสามารถแข่งขันกับประเทศในกลุ่มอาเซียน ได้ในจีนส่วนที่ใช้เทคโนโลยีไม่สูงนักสำหรับชิ้นส่วนบางชิ้นที่มีระดับเทคโนโลยีในการผลิตสูง ลักษณะการผลิตจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีสูงและอาศัยแรงงานน้อย ต้นทุนการผลิตของไทยจะสูงมากซึ่งอาจเป็นปัญหาในการแข่งขันทางด้านราคาได้ แต่หากเปรียบเทียบศักยภาพในการผลิตขึ้นส่วนของไทยกับโลกพบว่าไทยยังไม่สามารถแข่งขันได้ นอกจากนี้ในปี 2543 ไทยได้ประกาศยกเลิกมาตรการการบังคับใช้ชิ้นส่วนในประเทศส่งผลให้ผู้ประกอบการสามารถนำเข้าชิ้นส่วนจากต่างประเทศได้อย่างเสรี แม้ว่าการนำเข้าจะต้องเสียภาษีสูงถึงร้อยละ 33 แต่คุณภาพชิ้นส่วนที่ได้สูงกว่าไทยมาก นอกจากนี้การเข้ามาลงทุนของผู้ประกอบการรายใหม่จากต่างประเทศโดยเฉพาะกลุ่มบริษัทจากอเมริกาได้เข้ามาพร้อมกับเทคโนโลยีใหม่ๆและมาตรฐานการผลิตอย่าง QS9000 ซึ่งผู้ผลิตขึ้นส่วนในไทยไม่สามารถผลิตขึ้นส่วนไทยมีเพียงไม่กี่รายเท่านั้นมีการผลิตได้มาตรฐานนี้ ส่งผลให้ผู้ผลิตขึ้นส่วนไทยไม่สามารถผลิตขึ้นส่วนป้อนให้กลุ่มบริษัทได้ นอกจากนี้ยังมีแนวโน้มที่จะนำมาตรฐาน QS9000 เข้ามาใช้ในการประกอบรถยนต์ด้วยเช่นกัน รัฐบาลจึงควรที่จะช่วยผู้ผลิตขึ้นส่วนไทยในการพัฒนาขีดความสามารถในการผลิตเพื่อให้ได้มาตรฐานสากล

ครุณี มโนรัตน์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความคาดหวังของพนักงานต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมรถยนต์ไทย ในปี ค.ศ. 2000-2009 พบว่า ปัจจัยภายนอก

องค์การที่ส่งผลต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในปี ค.ศ. 2000-2009 ได้แก่ ภาวะเศรษฐกิจ การแข่งขันเสรีทางการค้า นโยบายรัฐบาลและเทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากนี้ระบบการศึกษายังเป็นปัจจัยภายนอกอีกประการหนึ่งที่ส่งผลต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ปัจจัยภายในองค์การที่ส่งผลต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในปี ค.ศ. 2000-2009 ได้แก่ เป้าหมายและนโยบายการบริหาร เงินทุน กำลังการผลิต เทคโนโลยีสารสนเทศ และสวัสดิการ ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับเทคโนโลยีการผลิตนั้น ไม่มีผลต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือส่งผลแต่อย่างใด

โกศล ประกอบไวทยกิจ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาระดับสำนักชาตินิยมของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์และศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสำนักชาตินิยมของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ 13 บริษัท จำนวน 332 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตยนต์มีสำนักชาตินิยมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสำนักชาตินิยม คือ อายุ การทำงาน อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง ความสนใจและรับรู้ข่าวสารทางการเมือง และการมีส่วนร่วมทางการเมือง แต่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับสำนักชาตินิยม

สุรสาร เทพศิริ (2547 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาเป็นวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ จำนวน 270 คน โดยวิศวกรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 25-35 ปี สถานะภาพสมรสโสด การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ระดับเงินเดือน 20,000-30,000 บาท อายุงานในองค์การปัจจุบัน 3-6 ปี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามและการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า T-Test One-Way ANOVA และ Two-Way ANOVA เพื่อหาความแตกต่างของระดับความต้องการลาออกของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ ผลการวิจัยปรากฏว่า วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มี อายุ สถานะภาพสมรส การศึกษา เงินเดือน และอายุงานในองค์การปัจจุบันต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานไม่ต่างกัน วิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีการรับรู้บรรยากาศการบริหารงานในองค์การต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานไม่ต่างกัน ส่วนวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มี เพศ และความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน มีระดับความต้องการลาออกจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยวิศวกรที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานค่อนข้างต่ำจะมีระดับความต้องการลาออกจากงานสูง และวิศวกรเพศชายมีระดับความต้องการลาออกจากงานมากกว่าเพศหญิง จากการวิเคราะห์พบว่าอายุงานในองค์การปัจจุบัน

และสถานภาพสมรส ไม่มีอิทธิพลร่วมกันต่อความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรใน
อุตสาหกรรมรถยนต์

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ จำนวน 6 บริษัทผู้ผลิตรถยนต์ที่มีพนักงานมากกว่า 1,000 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มุ่งเน้นสำรวจข้อเท็จจริงต่างๆ ของคน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

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

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานจำนวน 13,551 คน ในอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ ที่มีจำนวนพนักงานมากกว่า 1,000 คน 6 แห่ง คือ

1. บริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด
2. บริษัท มิตซูบิชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด
3. บริษัท อีซูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
4. บริษัท ออโต้ฮัลลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด
5. บริษัท ฮอนด้า ออโต โมบิล (ประเทศไทย) จำกัด
6. บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด

(กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2548)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ ที่มีจำนวนพนักงานมากกว่า 1,000 คน ทั้ง 6 แห่ง โดยการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 389 คน

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (อุทุมพร จามรمان. 2537 : 30)

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

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N คือ จำนวนประชากรทั้งหมด
 e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (ภาคผนวก ก) ที่สร้างขึ้น โดยคำถามจะมีทั้งคำถามแบบปิด (Close Ended Question) ที่กำหนดคำตอบไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบ และคำถามแบบเปิด (Open Ended Question) ที่ให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยมีลักษณะดังนี้

3.2.1 แบบสอบถาม

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบไปด้วย 4 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง จำนวน 5 ข้อ
- ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ การมีส่วนร่วม จำนวน 27 ข้อ ครอบคลุมองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้
 - การมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสาร ประกอบด้วยคำถาม 6 ข้อ ประกอบด้วยข้อ 1 - 8
 - ข้อคำถามเชิงบวก ได้แก่ข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 8
 - ข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ข้อ 6, 7
 - การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงาน ประกอบด้วยคำถาม 6 ข้อ ประกอบด้วยข้อ 1 - 8
 - ข้อคำถามเชิงบวก ได้แก่ข้อ 2, 4, 5, 6, 8
 - ข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ข้อ 1, 3, 7
 - การมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำ ประกอบด้วยข้อคำถาม 11 ข้อประกอบด้วยข้อ 1 - 11

ข้อคำถามเชิงบวก ได้แก่ข้อ 1, 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11

ข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ข้อ 3, 8, 9, 10

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 15 ข้อ
ครอบคลุมองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

- ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ ประกอบด้วยข้อ 1 – 5

ข้อคำถามเชิงบวก ได้แก่ข้อ 1, 2, 4

ข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ข้อ 3, 5

- ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ของ
องค์กร ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ ประกอบด้วยข้อ 1 – 5

ข้อคำถามเชิงบวก ได้แก่ข้อ 1, 2, 4

ข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ข้อ 3, 5

- ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร
ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ ประกอบด้วยข้อ 1 – 5

ข้อคำถามเชิงบวก ได้แก่ข้อ 2, 4, 5

ข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ข้อ 1, 3

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 2 ข้อ

3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา ข้อความทางวิชาการ วารสาร และ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม จากหนังสือ เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวม
ข้อมูลสำหรับการวิจัย ของบุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ (2542: 97 – 117) และระเบียบวิธีการวิจัยทาง
สังคมศาสตร์ ของสุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2540: 165 – 210)

3.3.3 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดเป็นขอบเขตเนื้อหาและเป็น
โครงสร้างของเครื่องมือ

3.3.4 สร้างแบบสอบถามวัดระดับการมีส่วนร่วมและระดับความผูกพันต่อองค์กร โดย
ผู้วิจัยได้ใช้แนวทางจากแบบสอบถามของ สุปรียา สโมสร (2545)

3.3.5 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ตรวจสอบและแนะนำ เพื่อแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม

3.3.6 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรง และความเหมาะสม โดยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ดังมีรายชื่อดังตารางที่ 3.1 เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.3.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้ว ปรีกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง เพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.8 หาค่าความเชื่อมั่นโดยนำไปทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่ศึกษา จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ผลการคำนวณได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.812 โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้

$$\alpha = \frac{m}{m-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right] \quad (3.2)$$

เมื่อ α คือ สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
 m คือ จำนวนข้อคำถามทั้งหมด
 S_i^2 คือ ความแปรปรวนของข้อคำถามที่ i
 S_t^2 คือ ความแปรปรวนรวม

ตารางที่ 3.1 แสดงรายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1. ดร.จันทศักดิ์ จิรังษิรพานิช	คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยและ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการ จัดการงานคอมพิวเตอร์ และวิศวกรรม	มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ และ บริหารธุรกิจ
2. ดร.ณรงค์ พิมสาร	อาจารย์ประจำสาขา การบริหารอาชีวศึกษา	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอม เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
3 คุณวันชัย บวรธรรมจักร	ผู้จัดการฝ่ายบุคคล	บริษัท อีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศ ไทย) จำกัด
4 คุณวุฒิชัย บุตรศรีภูมิ	ผู้จัดการทั่วไปฝ่ายบุคคล	บริษัท ออโต้ฮิลลีสแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด
5. คุณสมนึก งามตระกูลชล	ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคล	บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะค้นหาข้อมูลโดยจะใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ

3.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

จะเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ ในบริษัทผู้ผลิตรถยนต์ทั้ง 6 แห่ง โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 389 คน จากประชากรทั้งหมด 13,551 คน สำหรับขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิที่เป็นการแจกแบบสอบถามมีดังนี้

3.4.1.1 ขอนหนังสือจากหน่วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลของบริษัทผู้ผลิตรถยนต์ เพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล และส่งไปรษณีย์ไปยังบริษัทดังกล่าว

3.4.1.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปแจกให้พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ ด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย จำนวน 500 ชุด เพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับมาจำนวน 389 ชุด โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้แจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และ/หรือส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

3.4.1.3 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ

3.4.1.4 นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์ผล

3.4.2 ข้อมูลทฤษฎี

เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ารวบรวมงานวิจัย บทความ วารสาร เอกสารสัมมนา สถิติในรายงานต่างๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบของเนื้อหา และนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

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

3.5.1 บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงในโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยกำหนดระดับลักษณะการตอบแบบสอบถามแบบมาตราวัด Likert Scale ทั้งหมด 5 ระดับ ซึ่งมีทั้งข้อความเชิงบวกและลบ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อความเชิงบวก	คะแนนข้อความเชิงลบ
	(Positive)	(Negative)
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

3.5.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

3.5.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ค่าสถิติที่ใช้นำเสนอข้อมูลของแต่ละข้อ คือ ความถี่และร้อยละ

3.5.2.2 ระดับการมีส่วนร่วม ทั้ง 3 ด้าน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ค่าสถิติที่ใช้นำเสนอข้อมูลของทุกตัวแปรเป็นรายข้อ คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วม และความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้ (สุบงกช จามิกร. 2531 : 52-56)

$$\text{ช่วงความกว้างของอินตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ซึ่งแทนค่าได้เท่ากับ} \quad \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ดังนั้นจึงสามารถแปลความหมายของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับการมีส่วนร่วม ได้ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งหรือระดับการมีส่วนร่วมต่ำ
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น ไม่เห็นด้วยหรือระดับการมีส่วนร่วมค่อนข้างต่ำ
ค่าคะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น ไม่แน่ใจหรือระดับการมีส่วนร่วมปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยหรือระดับการมีส่วนร่วมค่อนข้างสูง
ค่าคะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่งหรือระดับการมีส่วนร่วมสูง

และสามารถแปลความหมายของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หรือระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำ
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น ไม่เห็นด้วย หรือระดับความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างต่ำ
ค่าคะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น ไม่แน่ใจ หรือระดับความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยหรือระดับความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างสูง
ค่าคะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่งหรือระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 74) ใช้เกณฑ์ดังนี้
 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 – 0.999 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยต่อการมีส่วนร่วมหรือ
 ความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก
 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยต่อการมีส่วนร่วมหรือ
 ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันมาก

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

3.6.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analytical Statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรม ผลิตรถยนต์

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลแต่ละข้อ} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \quad (3.3)$$

3.6.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้วิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ โดยใช้สูตรสำหรับข้อมูลที่จัดกลุ่มเป็นชั้นคะแนน (Group Data) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2543 : 137-142)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \quad (3.4)$$

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

3.6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ ซึ่งใช้คู่กับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนแต่ละครั้ง โดยใช้สูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2543:143)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \quad (3.5)$$

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

3.6.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential analysis statistics) เป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์ถึงลักษณะของตัวแปรต้นที่มีผลต่อตัวแปรตาม โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน ดังนี้

3.6.2.1 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเลขคณิตด้วยสถิติ (Independent t-test) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2543 :162-163) โดยใช้ทดสอบสมมติฐานวิจัยดังต่อไปนี้
สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ

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

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

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ

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

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}} \quad (3.6)$$

เมื่อ $S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$ (3.7)

$$S_i^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n_i - 1} \quad (3.8)$$

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

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad (3.9)$$

โดยมี

$$df_{.,v} = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}} \quad (3.10)$$

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

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

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ V แล้วแต่กรณี หรือ ถ้ามีค่า 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

$$\text{สมมติฐานสถิติ } H_0 : \sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

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

สถิติที่ใช้ทดสอบ

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

หรือ

$$F = \frac{S_2^2}{S_1^2} \text{ เมื่อ } S_2 > S_1, \quad df = (n_2 - 1), (n_1 - 1) \quad (3.12)$$

การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

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

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

3.6.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2543 :162-163) โดยใช้ทดสอบสมมติฐานวิจัยดังต่อไปนี้

- สมมติฐานที่ 1.2** พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 1.3** พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 1.4** พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 1.5** พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 2.1** พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 2.2** พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ โดยวิธี 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

$$F_J = \frac{MS_b}{MS_w} \quad (3.13)$$

วิธีวิเคราะห์ค่าต่างๆ แสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-Way ANOVA

Source of Variation	Degree of Freedom	Sum Square	Mean Square	F
Between Group	$k-1$	$SS_b = \sum_{i=1}^k n_i (x_i - \bar{X}_{..})^2$	$MS_b = \frac{SS_b}{k-1}$	$F = \frac{MS_b}{MS_w}$
Within Group	$n-k$	$SS_w = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_j} (x_{ij} - \bar{X}_{i.})^2$	$MS_w = \frac{SS_w}{n-k}$	
Total	$n-1$	$SS_t = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_j} (x_{ij} - \bar{X}_{..})^2$		

เมื่อ	k	คือจำนวนประชากร
	n	คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด
	n_i	คือ ขนาดตัวอย่างของประชากรที่ i
	X_{ij}	คือ คะแนนของตัวอย่างที่ j ของประชากรที่ i
	$\bar{X}_{i.}$	คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนของตัวอย่างของประชากรที่ i
	$\bar{X}_{..}$	คือค่าเฉลี่ยของคะแนนของตัวอย่างทั้งหมด

การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

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

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

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ $\alpha = 0.05$ และ 0.01
2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, (n-k)} \sqrt{MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)} \quad (3.14)$$

3. คำนวณหาค่า $|\bar{X}_{i.} - \bar{X}_{j.}|$ เมื่อ $i \neq j$; $ij = 1, 2, \dots, k$
4. ถ้าค่า $|\bar{X}_{i.} - \bar{X}_{j.}|$ ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่ถ้าค่าที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้ คือ

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ระดับการมีส่วนร่วมทั้ง 3 ด้าน และระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน

4.3 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

4.3.1 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีเพศต่างกัน

4.3.2 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุต่างกัน

4.3.3 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการศึกษา

ต่างกัน

4.3.4 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน

4.3.5 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน

4.3.6 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารต่างกัน

4.3.7 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม ในการแก้ไขปัญหาในงานต่างกัน

4.3.8 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่างกัน

4.4 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กร

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ส่งไป 500 ฉบับและได้รับกลับคืนมาจำนวน 393 คน คิดเป็นร้อยละ 78.6 ผลการวิเคราะห์ปรากฏดัง ตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ของปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	322	81.9
หญิง	71	18.1
รวม	393	100.0
2. อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	91	23.1
25-35 ปี	255	64.9
มากกว่า 35 ปี – 45 ปี	42	10.7
มากกว่า 45 ปี	5	1.3
รวม	393	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	223	56.7
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	161	41.0
สูงกว่าปริญญาตรี	9	2.3
รวม	393	100.0
4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 2 ปี	91	23.2
2 – 4 ปี	154	39.2
มากกว่า 4 ปี – 6 ปี	63	16.0
มากกว่า 6 ปี	85	21.6
รวม	393	100.0
5. ตำแหน่งงาน		
ฝ่ายผลิต	215	54.7
ฝ่ายคุณภาพ	24	6.1
ฝ่ายจัดซื้อ	69	17.5
ฝ่ายวางแผนและจัดส่ง	51	13.0
อื่นๆ	34	8.7
รวม	393	100.0

จากตารางที่ 4.1 จะได้ว่า

เพศ พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ซึ่งมีจำนวน 322 คน คิดเป็นร้อยละ 81.9 และเป็นเพศหญิงจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1

อายุ พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ส่วนใหญ่มีอายุ 25-35 ปี ซึ่งมีจำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 64.9 รองลงมาคือ กลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี มีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 และกลุ่มอายุมากกว่า 35-45 ปี มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 ตามลำดับ กลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งมีจำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 56.7 รองลงมาคือ กลุ่มระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 และกลุ่มระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 2-4 ปี มีจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 รองลงมาคือ กลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 กลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 6 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 และกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 4-6 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0

ตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ส่วนใหญ่เป็นฝ่ายผลิต มีจำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7 ฝ่ายจัดซื้อ มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 ฝ่ายวางแผนและจัดส่ง มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 ฝ่ายคุณภาพ มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 และฝ่ายอื่นๆ มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7

4.2 ระดับการมีส่วนร่วมทั้ง 3 ด้าน และระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ 393 คน ที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ได้ผลการวิจัยดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการมีส่วนร่วมของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม	ลำดับที่
การมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสาร				
1. ภายในบริษัท ฝ่ายนายจ้างได้เผยแพร่และให้ข่าวสารแก่ท่านและลูกจ้างคนอื่นๆ โดยการแจกเอกสาร ตีพิมพ์ประกาศ	4.25	0.638	สูง	1
2. ภายในบริษัท ฝ่ายนายจ้างได้จัดฝึกอบรมและสัมมนา จัดการอภิปราย	4.20	0.712	ค่อนข้างสูง	2
3. ฝ่ายนายจ้าง ตอบข้อสงสัยของท่านในเรื่องที่เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารภายในบริษัท	3.87	0.759	ค่อนข้างสูง	4
4. ข่าวสารที่ท่านได้รับจากฝ่ายนายจ้างมีรายละเอียดและความชัดเจน	3.69	0.773	ค่อนข้างสูง	6
5. ข้อมูลข่าวสารที่ท่านได้รับจากฝ่ายนายจ้างเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน	4.01	0.778	ค่อนข้างสูง	3
6. ฝ่ายนายจ้างไม่มีการประชุมเพื่อชี้แจง เรื่องนโยบาย แผนงาน และโครงการต่างๆของบริษัท คำสั่ง	3.28	1.093	ปานกลาง	7
7. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นบริษัทไม่มีการแจ้งหรือประชุมชี้แจงให้พนักงานทราบ	3.26	0.968	ปานกลาง	8
8. ฝ่ายนายจ้างมักแจ้งให้ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านทราบถึงนโยบายและระบบการทำงานของบริษัทก่อนเข้ารับหน้าที่เสมอ	3.80	0.797	ค่อนข้างสูง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.79	0.547	ค่อนข้างสูง	

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

การมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม	ลำดับที่
การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในงาน				
1. ก่อนท่านต้องตัดสินใจในงานที่ท่านรับชอบ ท่านจะต้องขอความเห็นชอบจากหัวหน้าเสมอ	2.70	1.014	ปานกลาง	8
2. หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.86	0.776	ค่อนข้างสูง	1
3. ฝ่ายนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาของท่าน แก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น โดยไม่เคยพิจารณาความคิดเห็นของท่าน	3.18	1.005	ปานกลาง	6
4. ท่านมีโอกาสตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการทำงาน ในหน้าที่ประจำได้อย่างเต็มที่	3.50	0.824	ค่อนข้างสูง	5
5. ท่านมีโอกาสตัดสินใจวิธีแก้ปัญหาในการทำงานในหน้าที่ประจำได้อย่างเต็มที่	3.51	0.776	ค่อนข้างสูง	4
6. ฝ่ายนายจ้างจัดกิจกรรม เพื่อระดมความคิดเห็นในการปรับปรุงการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต	3.82	0.825	ค่อนข้างสูง	2
7. ฝ่ายนายจ้างเป็นผู้กำหนดวิธีการทำงานและเป้าหมายในการทำงาน	2.75	1.023	ปานกลาง	7
8. ในการกำหนดวิธีการทำงานและเป้าหมายในการทำงานฝ่ายนายจ้างมักจะกระทำโดยใช้ข้อมูลที่ถูกต้องจากพนักงานก่อนทุกครั้ง	3.54	0.752	ค่อนข้างสูง	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.36	0.477	ปานกลาง	
การมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำ				
1. ฝ่ายนายจ้างจัดให้มีการสำรวจความคิดเห็นจากท่านที่มีต่อการทำงาน	3.77	0.770	ค่อนข้างสูง	3
2. ฝ่ายนายจ้างจัดให้มีการสำรวจสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.78	0.772	ค่อนข้างสูง	2

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

การมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม	ลำดับที่
3. ฝ่ายนายจ้างไม่ยอมรับฟังข้อคัดค้านของท่านหรือลูกจ้างคนอื่นๆเลย	3.36	0.938	ปานกลาง	7
4. ฝ่ายนายจ้างเปิดโอกาสให้ท่านหรือลูกจ้างคนอื่นๆแสดงความคิดเห็นในเรื่องสวัสดิการ	3.73	0.901	ค่อนข้างสูง	4
5. ฝ่ายนายจ้างเปิดโอกาสให้ท่านหรือลูกจ้างคนอื่นๆเขียนข้อความแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ไปยังฝ่ายนายจ้างของท่านได้	3.80	0.802	ค่อนข้างสูง	1
6. ฝ่ายนายจ้างมักจะทำตามข้อเสนอแนะของท่านหรือลูกจ้างคนอื่นๆเสมอ	3.28	0.883	ปานกลาง	8
7. ฝ่ายนายจ้างจัดกิจกรรม เพื่อให้ลูกจ้างเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงการบริหารภายในองค์กร	3.62	0.876	ค่อนข้างสูง	5
8. ลูกจ้างที่เสนอแนะความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับฝ่ายนายจ้างมักจะถูกเพ่งเล็งจากฝ่ายนายจ้างอยู่เสมอ	2.96	1.021	ปานกลาง	9
9. ท่านรู้สึกลำบากใจเมื่อต้องปรึกษางานกับฝ่ายนายจ้าง	2.94	0.917	ปานกลาง	10
10. ท่านรู้สึกลำบากใจเมื่อเสนอแนะกับฝ่ายนายจ้าง	2.88	0.972	ปานกลาง	11
11. ท่านมีโอกาสในการเสนอแนะการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.57	0.824	ค่อนข้างสูง	6
ค่าเฉลี่ยรวม	3.43	0.550	ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 4.2 จะได้ว่า

ในด้านการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสาร พนักงานมีระดับการมีส่วนร่วม รวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.79 พนักงานแต่ละคนมีระดับการมี

ส่วนร่วมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.547 และระดับการมีส่วนร่วมของทุกข้อ เรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ภายในบริษัท ฝ่ายนายจ้างได้เผยแพร่และให้ข่าวสารแก่ท่านและลูกจ้างคนอื่นๆ โดยการแจกเอกสาร ดิฉประกาศ เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.25 พนักงานแต่ละคนมีระดับการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.638

ลำดับที่ 2 ภายในบริษัท ฝ่ายนายจ้างได้จัดฝึกอบรม และสัมมนา จัดการอภิปราย เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.20 พนักงานแต่ละคนมีระดับการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.712

ลำดับที่ 3 ข้อมูลข่าวสารที่ท่านได้รับจากฝ่ายนายจ้างเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.01 พนักงานแต่ละคนมีระดับการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.778

ลำดับที่ 4 ฝ่ายนายจ้าง ตอบข้อสงสัยของท่านในเรื่องที่เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารภายในบริษัท เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.87 พนักงานแต่ละคนมีระดับการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.759

ลำดับที่ 5 ฝ่ายนายจ้างมักแจ้งให้ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านทราบถึงนโยบายและระบบการทำงานของบริษัทก่อนเข้ารับหน้าที่เสมอ เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีส่วนร่วมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.80 พนักงานแต่ละคนมีระดับการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.797

ลำดับที่ 6 ข่าวสารที่ท่านได้รับจากฝ่ายนายจ้างมีรายละเอียดและความชัดเจน เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.69 พนักงานแต่ละคนมีระดับการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.773

ลำดับที่ 7 ฝ่ายนายจ้างไม่มีการประชุมเพื่อชี้แจง เรื่องนโยบาย แผนงาน และโครงการต่างๆของบริษัท คำสั่งเป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.28 พนักงานแต่ละคนมีระดับการมีส่วนร่วมแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.093

ลำดับที่ 8 เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นบริษัท ไม่มีการแจ้งหรือประชุมชี้แจงให้พนักงานทราบเป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก

ค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.26 พนักงานแต่ละคนมีระดับการมีส่วนร่วม ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.968

ในด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงาน พนักงานมีระดับการมีส่วนร่วม รวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.36 พนักงานแต่ละคนมีระดับการมีส่วนร่วม ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.477 และระดับการมีส่วนร่วมของทุกข้อ เรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงการมีส่วนร่วมและเสนอแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.86 พนักงานแต่ละคนมีระดับการมีส่วนร่วม ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.776

ลำดับที่ 2 ฝ่ายนายจ้างจัดกิจกรรม เพื่อระดมความคิดเห็นในการปรับปรุงการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.82 พนักงานแต่ละคนมีระดับการมีส่วนร่วม ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.825

ลำดับที่ 3 ในการกำหนดวิธีการทำงานและเป้าหมายในการทำงานฝ่ายนายจ้างมักจะกระทำโดยใช้ข้อมูลที่ถูกต้องจากพนักงานก่อนทุกครั้ง เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.54 พนักงานแต่ละคนมีระดับการมีส่วนร่วม ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.752

ลำดับที่ 4 ท่านมีโอกาสตัดสินใจวิธีแก้ปัญหาในการทำงานในหน้าที่ประจำได้อย่างเต็มที่ เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.51 พนักงานแต่ละคนมีระดับการมีส่วนร่วม ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.776

ลำดับที่ 5 ท่านมีโอกาสตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการทำงานในหน้าที่ประจำได้อย่างเต็มที่ เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.50 พนักงานแต่ละคนมีระดับการมีส่วนร่วม ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.824

ลำดับที่ 6 ฝ่ายนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาของท่านแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น โดยไม่เคยพิจารณาการมีส่วนร่วมของท่าน เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.18 พนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.005

ลำดับที่ 7 ฝ่ายนายจ้างเป็นผู้กำหนดวิธีการทำงานและเป้าหมายในการทำงาน เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.75 พนักงานแต่ละคนมีระดับการมีส่วนร่วมแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.023

ลำดับที่ 8 ก่อนท่านต้องตัดสินใจในงานที่ท่านรับชอบท่านจะต้องขอความเห็นชอบจากหัวหน้าเสมอ เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.70 พนักงานแต่ละคนมีระดับการมีส่วนร่วมแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.014

ในด้านการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำ เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับการมีส่วนร่วมรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.43 พนักงานแต่ละคนมีระดับการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.550 และระดับการมีส่วนร่วมของทุกข้อ เรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ฝ่ายนายจ้างเปิดโอกาสให้ท่านหรือลูกจ้างคนอื่นๆเขียนข้อความแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ไปยังฝ่ายนายจ้างของท่านได้ เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.80 พนักงานแต่ละคนมีระดับการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.802

ลำดับที่ 2 ฝ่ายนายจ้างจัดให้มีการสำรวจสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.78 พนักงานแต่ละคนมีระดับการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.772

ลำดับที่ 3 ฝ่ายนายจ้างจัดให้มีการสำรวจความคิดเห็นจากท่านที่มีต่อการทำงาน เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.77 พนักงานแต่ละคนมีระดับการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.770

ลำดับที่ 4 ฝ่ายนายจ้างเปิดโอกาสให้ท่านหรือลูกจ้างคนอื่นๆแสดงความคิดเห็นในเรื่องสวัสดิการ เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.73 พนักงานแต่ละคนมีระดับการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.901

ลำดับที่ 5 ฝ่ายนายจ้างจัดกิจกรรม เพื่อให้ลูกจ้างเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงการบริหารภายในองค์กร เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.62 พนักงานแต่ละคนมีระดับการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.876

ลำดับที่ 6 ท่านมีโอกาสในการเสนอแนะการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.57 พนักงานแต่ละคนมีระดับการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.824

ลำดับที่ 7 ฝ่ายนายจ้างไม่ยอมรับฟังข้อคัดค้านของท่านหรือลูกจ้างคนอื่นๆเลย เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.36 พนักงานแต่ละคนมีระดับการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.938

ลำดับที่ 8 ฝ่ายนายจ้างมักจะทำตามข้อเสนอแนะของท่านหรือลูกจ้างคนอื่นๆเสมอ เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.28 พนักงานแต่ละคนมีระดับการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.883

ลำดับที่ 9 ลูกจ้างที่เสนอแนะความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับฝ่ายนายจ้างมักจะถูกเพ่งเล็งจากฝ่ายนายจ้างอยู่เสมอ เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.96 พนักงานแต่ละคนมีระดับการมีส่วนร่วมแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.021

ลำดับที่ 10 ท่านรู้สึกลำบากใจเมื่อต้องปรึกษางานกับฝ่ายนายจ้าง เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.94 พนักงานแต่ละคนมีระดับการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.917

ลำดับที่ 11 ท่านรู้สึกลำบากใจเมื่อเสนอแนะกับฝ่ายนายจ้าง เป็นการมีส่วนร่วมที่พนักงานมีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.88 พนักงานแต่ละคนมีระดับการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.972

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ 393 คน ที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ผลการวิจัยดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงลำดับที่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความผูกพันของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพัน	ลำดับที่
ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร				
1. ท่านรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายกับความคิดเห็นของท่านและขององค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	3.51	0.860	ค่อนข้างสูง	3
2. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทนี้	3.97	0.789	ค่อนข้างสูง	1
3. ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายด้านสวัสดิการสำหรับพนักงานของบริษัท	2.84	0.975	ปานกลาง	5
4. บริษัทนี้เป็นบริษัทที่ดีที่สุดสำหรับท่านที่จะทำงานด้วย	3.60	0.969	ค่อนข้างสูง	2
5. ท่านคิดว่าการทำงานในบริษัทนี้เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาดของท่าน	3.50	1.003	ค่อนข้างสูง	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.49	0.611	ค่อนข้างสูง	
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร				
1. ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามทำงานเพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จ	4.00	0.744	ค่อนข้างสูง	1
2. ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป	3.90	0.833	ค่อนข้างสูง	2
3. แม้ท่านจะทำงานที่ไหนๆท่านก็สามารถทำงานได้ดีเช่นกัน	2.06	0.728	ค่อนข้างต่ำ	5
4. วิธีการปฏิบัติงานในบริษัทสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ท่าน	3.64	0.890	ค่อนข้างสูง	3

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพัน	ลำดับที่
5. ท่านรู้สึกว่าการทำงานกับบริษัทนี้ต่อไปคงจะ ไม่ได้รับผลประโยชน์มากนัก	3.20	1.036	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.36	0.437	ปานกลาง	
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็น สมาชิกภาพในองค์กร				5
1. ท่านรู้สึกจงรักภักดีกับบริษัทนี้เพียงเล็กน้อย	3.21	1.063	ปานกลาง	
2. ท่านพูดถึงบริษัทให้เพื่อนฟังเสมอว่าเป็น บริษัทที่น่าทำงานด้วย	3.69	0.860	ค่อนข้างสูง	3
3. การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมเพียงเล็กน้อย อาจเป็นสาเหตุให้ท่านลาออกจากบริษัทนี้ได้	3.26	0.984	ปานกลาง	4
4. ท่านมีความภาคภูมิใจอย่างยิ่งที่เลือกทำงาน กับบริษัทนี้มากกว่าการเลือกไปทำงานกับ บริษัทอื่น	3.84	0.873	ค่อนข้างสูง	2
5. ท่านมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดของบริษัท	3.88	0.861	ค่อนข้างสูง	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.56	0.669	ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 4.3 จะได้ว่า

ในด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความผูกพันรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.49 พนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.611 และระดับความผูกพันของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทนี้ เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.97 พนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.789

ลำดับที่ 2 บริษัทนี้เป็นบริษัทที่ดีที่สุดสำหรับท่านที่จะทำงานด้วย เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.60 พนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.969

ลำดับที่ 3 ท่านรู้สึกว่าเป็นที่หมายกับความคิดเห็นของท่านและขององค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.51 พนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.860

ลำดับที่ 4 ท่านคิดว่าการทำงานในบริษัทนี้เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาดของท่าน เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.50 พนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.003

ลำดับที่ 5 ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายด้านสวัสดิการสำหรับพนักงานของบริษัท เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.84 พนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.975

ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความผูกพันรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.36 พนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.437 และระดับความคิดเห็นของทุกข้อ เรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามทำงานเพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จ เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.00 พนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.744

ลำดับที่ 2 ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.90 พนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.833

ลำดับที่ 3 วิธีการปฏิบัติงานในบริษัทสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ท่าน เป็นความ

ผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.64 พนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.890

ลำดับที่ 4 ท่านรู้สึกว่าการทำงานกับบริษัทนี้ต่อไปคงจะไม่ได้รับผลประโยชน์มากนัก เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.20 พนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.036

ลำดับที่ 5 แม้ท่านจะทำงานที่ไหนๆท่านก็สามารถทำงานได้ดีเช่นกัน เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.06 พนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.728

ในด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความผูกพันรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.56 พนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.669 และระดับความผูกพันของทุกข้อเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดของบริษัท เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.88 พนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.861

ลำดับที่ 2 ท่านมีความภาคภูมิใจอย่างยิ่งที่เลือกทำงานกับบริษัทนี้มากกว่าการเลือกไปทำงานกับบริษัทอื่น เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.84 พนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.873

ลำดับที่ 3 ท่านพูดถึงบริษัทให้เพื่อนฟังเสมอว่าเป็นบริษัทที่น่าทำงานด้วย เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.69 พนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.860

ลำดับที่ 4 การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมเพียงเล็กน้อยอาจเป็นสาเหตุให้ท่านลาออกจากบริษัทนี้ได้ เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง โดย

พิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.26 พนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.984

ลำดับที่ 5 ท่านรู้สึกจงรักภักดีกับบริษัทนี้เพียงเล็กน้อย เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.21 พนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.063

4.3 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

4.3.1 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีเพศต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ ระหว่างเพศ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.4 มีดังนี้

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพศชายและเพศหญิง โดยใช้ t-test

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X} (S.D.)		p-value
	เพศชาย (n = 322)	เพศหญิง (n = 71)	
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.509 (0.496)	3.317 (0.497)	0.512
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.529 (0.597)	3.301 (0.640)	0.926
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.385 (0.447)	3.248 (0.371)	0.320
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.612 (0.666)	3.403 (0.656)	0.864

จากตารางที่ 4.4 ผลการทดสอบโดยใช้ t -test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า p -value ของการทดสอบความแตกต่างระหว่างพนักงานเพศชายและเพศหญิงของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันในด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ

4.3.2 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ ใน 4 ช่วงอายุ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.5 มีดังนี้

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุใน 4 ช่วงอายุ โดยใช้ One-Way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กร	ช่วงอายุพนักงาน (\bar{X})				p-value
	น้อยกว่า 25 ปี	25 – 35 ปี	มากกว่า 35 – 45 ปี	มากกว่า 45 ปี	
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.435	3.487	3.538	3.00	0.117
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.418	3.528	3.491	2.720	0.016*
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.352	3.356	3.429	3.160	0.547
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.536	3.577	3.695	3.120	0.264

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 4 กลุ่ม คือพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี 25 – 35 ปี มากกว่า 35 – 45 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปี พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบความแตกต่างระหว่างพนักงาน 4 กลุ่มของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันในด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อ

องค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ แต่พบว่า ค่า p-value ของการทดสอบความแตกต่างระหว่างพนักงาน 4 กลุ่มของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันในด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ของพนักงานที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.6 ดังนี้

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ของพนักงานที่มีอายุใน 4 ช่วงอายุ โดยใช้ LSD

อายุ	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่า 25 ปี	3.418	1	-	0.136	0.519	0.012*
25- 35 ปี	3.528	2		-	0.711	0.003**
มากกว่า 35 – 45 ปี	3.491	3			-	0.007**
มากกว่า 45 ปี	2.720	4				-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีมากกว่า 45 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การแตกต่างจากพนักงานที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแตกต่างจากพนักงานที่มีช่วงอายุ 25-35 ปี และพนักงานที่มีช่วงอายุมากกว่า 35 ปี – 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เท่ากับ 2.720 ต่ำกว่า พนักงานที่มีน้อยกว่า 25 ปี 25-35 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี – 45 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันเท่ากับ 3.418, 3.528 และ 3.491 ตามลำดับ และพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การไม่แตกต่างกัน

4.3.3 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน
โรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ใน 3 ระดับการศึกษา ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.7 มีดังนี้

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับ
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการศึกษาใน 3 ระดับ
โดยใช้ One-Way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษา (\bar{X})			p-value
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	สูงกว่า ปริญญาตรี	
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.638	3.242	3.570	0.000**
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความ เชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.682	3.320	3.489	0.000**
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความ เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	3.470	3.208	3.356	0.000**
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความ ต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรง ความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.762	3.298	3.867	0.000**

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของ
ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 3 กลุ่ม คือ พนักงานที่มีระดับการศึกษา
ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า ค่า p-value ของการ
ทดสอบความแตกต่างระหว่างพนักงาน 3 กลุ่มของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร
โดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ
องค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ของ
องค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรมีค่าน้อยกว่า

0.01 แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.8 ถึงตารางที่ 4.11 ดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานที่มีระดับการศึกษาใน 3 ระดับการศึกษา โดยใช้ LSD

ระดับการศึกษา	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.638	1	-	0.000**	0.666
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.242	2		-	0.039*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.570	3			-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม เท่ากับ 3.638 สูงกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันเท่ากับ 3.242 และ พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม เท่ากับ 3.242 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันเท่ากับ 3.570 และพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา

ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงาน ที่มีระดับการศึกษาใน 3 ระดับการศึกษา โดยใช้ LSD

ระดับการศึกษา	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.682	1	-	0.000**	0.320
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.220	2		-	0.168
สูงกว่าปริญญาตรี	3.489	3			-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เท่ากับ 3.682 สูงกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันเท่ากับ 3.220 และพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ของ องค์กรของพนักงานที่มีระดับการศึกษาใน 3 ระดับการศึกษา โดยใช้ LSD

ระดับการศึกษา	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.471	1	-	0.000**	0.419
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.208	2		-	0.303
สูงกว่าปริญญาตรี	3.356	3			-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อ องค์กรความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งมี ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการ ทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรเท่ากับ 3.471 สูงกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญา ตรีหรือเทียบเท่า ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันเท่ากับ 3.208 และพบว่าพนักงานที่มีระดับ การศึกษาต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่าง เต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรของ พนักงานที่มีระดับการศึกษาใน 3 ระดับการศึกษา โดยใช้ LSD

ระดับการศึกษา	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.762	1	-	0.000**	0.626
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.298	2		-	0.009**
สูงกว่าปริญญาตรี	3.575	3			-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อ องค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างจาก พนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรเท่ากับ 3.762 สูงกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันเท่ากับ 3.298 และพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรเท่ากับ 3.298 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันเท่ากับ 3.575 และพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรไม่แตกต่างกัน

4.3.4 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ ใน 4 ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.12 มีดังนี้

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานใน 4 ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้ One-Way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กร	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (\bar{X})				p-value
	น้อยกว่า 2 ปี	2 – 4 ปี	มากกว่า 4 – 6 ปี	มากกว่า 6 ปี	
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.466	3.500	3.400	3.492	0.590
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.473	3.512	3.454	3.487	0.923
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.385	3.371	3.324	3.341	0.807
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.541	3.617	3.422	3.647	0.163

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 4 กลุ่ม คือ พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบริษัทน้อยกว่า 2 ปี 2 – 4 ปี มากกว่า 4 – 6 ปี และมากกว่า 6 ปี พบว่า ค่า p-value จากการทดสอบความแตกต่างระหว่างพนักงาน 4 กลุ่มของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบริษัทต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันในด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่

ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

4.3.5 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ ระหว่างตำแหน่งงาน ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.13 มีดังนี้

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ระหว่างตำแหน่งงาน 5 กลุ่ม โดยใช้ One-Way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กร	ตำแหน่งงาน (\bar{X})					p-value
	ฝ่ายผลิต	ฝ่ายคุณภาพ	ฝ่ายจัดซื้อ	ฝ่ายวางแผนและจัดส่ง	ฝ่ายอื่นๆ	
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.626	3.475	3.141	3.363	3.357	0.000**
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.669	3.442	3.093	3.404	3.306	0.000**
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.460	3.442	3.133	3.251	3.300	0.000**
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.750	3.542	3.197	3.435	3.465	0.000**

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 5 กลุ่ม ระหว่างตำแหน่งงาน ฝ่ายผลิต ฝ่ายคุณภาพ ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายวางแผนและจัดส่ง และฝ่ายอื่นๆ พบว่าค่า p-value จากการทดสอบความแตกต่างระหว่างพนักงาน 5 กลุ่มของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความ

ผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ มีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานในตำแหน่งงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันในด้านความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.14 ถึงตารางที่ 4.17 ดังนี้

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมของพนักงานระหว่างตำแหน่งงาน โดยใช้ LSD

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
ฝ่ายผลิต	3.626	1	-	0.133	0.000**	0.000**	0.002**
ฝ่ายคุณภาพ	3.475	2		-	0.003**	0.335	0.343
ฝ่ายจัดซื้อ	3.141	3			-	0.010**	0.028*
ฝ่ายวางแผนและจัดส่ง	3.363	4				-	0.950
ฝ่ายอื่นๆ	3.357	5					-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานในตำแหน่งงานฝ่ายผลิต มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม แตกต่างจากพนักงานในตำแหน่งงานฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายวางแผนและจัดส่ง และฝ่ายอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานในตำแหน่งงานฝ่ายผลิต มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันเท่ากับ 3.626 สูงกว่า พนักงานในตำแหน่งงานฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายวางแผนและจัดส่ง และฝ่ายอื่นๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันเท่ากับ 3.141, 3.363 และ 3.357 ตามลำดับ และพบว่า พนักงานในตำแหน่งงานฝ่ายคุณภาพ มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม แตกต่างจากพนักงานในตำแหน่งงานฝ่ายจัดซื้อ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานในตำแหน่ง

งานฝ่ายคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันเท่ากับ 3.475 สูงกว่า พนักงานในตำแหน่งงานฝ่ายจัดซื้อ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันเท่ากับ 3.141 และพบว่า พนักงานในตำแหน่งงานฝ่ายจัดซื้อ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างจากพนักงานในตำแหน่งงานฝ่ายวางแผน และจัดส่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแตกต่างจากพนักงานในตำแหน่งงานฝ่ายอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานในตำแหน่งงานฝ่ายจัดซื้อ มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันเท่ากับ 3.141 ต่ำกว่า พนักงานในตำแหน่งงานฝ่ายวางแผนและจัดส่ง และฝ่ายอื่นๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันเท่ากับ 3.363 และ 3.357 ตามลำดับ และพบว่าพนักงานในตำแหน่งงานต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับ เป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กรของพนักงานระหว่างตำแหน่งงาน โดยใช้ LSD

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
ฝ่ายผลิต	3.669	1	-	0.066	0.000**	0.003**	0.001**
ฝ่ายคุณภาพ	3.442	2		-	0.010**	0.790	0.373
ฝ่ายจัดซื้อ	3.093	3			-	0.003**	0.076
ฝ่ายวางแผนและจัดส่ง	3.404	4				-	0.439
ฝ่ายอื่นๆ	3.306	5					-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานในตำแหน่งงานฝ่ายผลิต มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับ เป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร แตกต่างจากพนักงานในตำแหน่งงานฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายวางแผนและจัดส่ง และฝ่ายอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานในตำแหน่งงานฝ่ายผลิต มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันเท่ากับ 3.669 สูงกว่า พนักงานในตำแหน่งงานฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายวางแผนและจัดส่ง และฝ่ายอื่นๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันเท่ากับ 3.093, 3.404 และ 3.306 ตามลำดับ และพบว่า พนักงานในตำแหน่งงานฝ่ายคุณภาพ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับ เป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร แตกต่างจากพนักงานในตำแหน่งงานฝ่ายจัดซื้อ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานในตำแหน่งงานฝ่ายคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันเท่ากับ 3.442 สูงกว่า พนักงานในตำแหน่งงานฝ่ายจัดซื้อ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันเท่ากับ 3.093 และพบว่า พนักงานในตำแหน่งงานฝ่ายจัดซื้อ มี

ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับ เป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร แตกต่างจากพนักงานในตำแหน่งงานฝ่ายวางแผนและจัดส่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานในตำแหน่งงานฝ่ายจัดซื้อ มีค่าเฉลี่ยของระดับ ความผูกพันเท่ากับ 3.093 ต่ำกว่า พนักงานในตำแหน่งงานฝ่ายวางแผนและจัดส่ง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของ ระดับความผูกพันเท่ากับ 3.404 และพบว่าพนักงานในตำแหน่งงานต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความ ผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับ เป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ใน การทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรของพนักงานระหว่างตำแหน่งงาน โดยใช้ LSD

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
ฝ่ายผลิต	3.460	1	-	0.843	0.000**	0.002**	0.040*
ฝ่ายคุณภาพ	3.442	2		-	0.002**	0.067	0.206
ฝ่ายจัดซื้อ	3.133	3			-	0.130	0.059
ฝ่ายวางแผนและจัดส่ง	3.251	4				-	0.598
ฝ่ายอื่นๆ	3.300	5					-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานในตำแหน่งงานฝ่ายผลิต มีระดับความผูกพันต่อ องค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการ ทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร แตกต่างจากพนักงานในตำแหน่งงานฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายวางแผนและ จัดส่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแตกต่างจากพนักงานในตำแหน่งงานฝ่ายอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานในตำแหน่งงานฝ่ายผลิต มีค่าเฉลี่ยของระดับ ความผูกพันเท่ากับ 3.460 สูงกว่า พนักงานในตำแหน่งงานฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายวางแผนและจัดส่ง และ ฝ่ายอื่นๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันเท่ากับ 3.133, 3.251 และ 3.300 ตามลำดับ และพบว่า พนักงานในตำแหน่งงานฝ่ายคุณภาพ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร แตกต่างจากพนักงานในตำแหน่งงานฝ่ายจัดซื้อ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงาน

ในตำแหน่งงานฝ่ายคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันเท่ากับ 3.442 สูงกว่า พนักงานในตำแหน่งงานฝ่ายจัดซื้อ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันเท่ากับ 3.133 และพบว่าพนักงานในตำแหน่งงานต่างกันคู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรของพนักงานระหว่างตำแหน่งงาน โดยใช้ LSD

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
ฝ่ายผลิต	3.750	1	-	0.130	0.000**	0.002**	0.016*
ฝ่ายคุณภาพ	3.542	2		-	0.023*	0.500	0.651
ฝ่ายจัดซื้อ	3.197	3			-	0.044*	0.046*
ฝ่ายวางแผนและจัดส่ง	3.435	4				-	0.835
ฝ่ายอื่นๆ	3.465	5					-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานในตำแหน่งงานฝ่ายผลิต มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร แตกต่างจากพนักงานในตำแหน่งงานฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายวางแผนและจัดส่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแตกต่างจากพนักงานในตำแหน่งงานฝ่ายอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานในตำแหน่งงานฝ่ายผลิต มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันเท่ากับ 3.750 สูงกว่า พนักงานในตำแหน่งงานฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายวางแผนและจัดส่ง และฝ่ายอื่นๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันเท่ากับ 3.197, 3.435 และ 3.465 ตามลำดับ และพบว่า พนักงานในตำแหน่งงานฝ่ายคุณภาพ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร แตกต่างจากพนักงานในตำแหน่งงานฝ่ายจัดซื้อ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานในตำแหน่งงานฝ่ายคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันเท่ากับ 3.542 สูงกว่า พนักงานในตำแหน่งงานฝ่ายจัดซื้อ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันเท่ากับ 3.197 และพบว่า พนักงานในตำแหน่งงานฝ่ายจัดซื้อ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร แตกต่างจากพนักงานในตำแหน่งงานฝ่ายวางแผนและจัดส่ง และฝ่ายอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานในตำแหน่งงานฝ่ายจัดซื้อ มีค่าเฉลี่ย

ของระดับความผูกพันเท่ากับ 3.197 ต่ำกว่า พนักงานในตำแหน่งงานฝ่ายวางแผนและจัดส่ง และฝ่ายอื่นๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันเท่ากับ 3.435 และ 3.465 ตามลำดับ และพบว่าพนักงานในตำแหน่งงานต่างกันคนอื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรไม่แตกต่างกัน

4.3.6 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ใน 5 ระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสาร ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.18 มีดังนี้

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารใน 5 ระดับ โดยใช้ One-Way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสาร (\bar{X})					p-value
	ต่ำ	ค่อนข้างต่ำ	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง	สูง	
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	-	2.356	3.154	3.536	3.732	0.000**
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	-	2.000	3.139	3.534	3.827	0.000**
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	-	2.733	3.099	3.444	3.486	0.000**
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	-	2.333	3.223	3.629	3.884	0.000**

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เนื่องจากไม่มีกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มต่ำของการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสาร จึงทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพียง 4 กลุ่ม คือพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารค่อนข้างต่ำ ปานกลาง ค่อนข้างสูง และสูง ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.18 พบว่า ค่า p-value จากการทดสอบความแตกต่างระหว่างพนักงาน 4 กลุ่มของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในทุกๆ ด้าน

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรในทุกๆ ด้านของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.19 ถึง ตารางที่ 4.23 ดังนี้

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสาร ใน 4 ระดับ โดยใช้ LSD

ระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4
ค่อนข้างต่ำ	2.356	1	-	0.000**	0.000**	0.000**
ปานกลาง	3.154	2		-	0.000**	0.000**
ค่อนข้างสูง	3.536	3			-	0.000**
สูง	3.732	4				-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารค่อนข้างต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารค่อนข้างต่ำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 2.356 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารปานกลางค่อนข้างสูง และสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.154, 3.536 และ 3.732 ตามลำดับ

และพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารปานกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.154 ต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารค่อนข้างสูง และสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.536 และ 3.732 ตามลำดับ

และยังพบว่าพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารค่อนข้างสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับ

ข้อมูลข่าวสารสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารค่อนข้างสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.536 ต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.732

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารใน 4 ระดับ โดยใช้ LSD

ระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4
ค่อนข้างต่ำ	2.000	1	-	0.032*	0.000**	0.000**
ปานกลาง	3.139	2		-	0.000**	0.000**
ค่อนข้างสูง	3.534	3			-	0.000**
สูง	3.827	4				-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารค่อนข้างต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารกลุ่มปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารค่อนข้างต่ำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 2.000 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารปานกลาง ค่อนข้างสูง และสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.139, 3.534 และ 3.827 ตามลำดับ

และพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารปานกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย

ของระดับความผูกพันต่อองค์การเท่ากับ 3.139 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารก่อนข้างสูง และสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การเท่ากับ 3.534 และ 3.827 ตามลำดับ

และยังพบว่าพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารก่อนข้างสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารก่อนข้างสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การเท่ากับ 3.534 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การเท่ากับ 3.827

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารใน 4 ระดับ โดยใช้ LSD

ระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4
ก่อนข้างต่ำ	2.733	1	-	0.032*	0.000**	0.000**
ปานกลาง	3.099	2		-	0.000**	0.000**
ก่อนข้างสูง	3.444	3			-	0.408
สูง	3.486	4				-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารก่อนข้างต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารกลุ่มปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารก่อนข้างต่ำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การเท่ากับ 2.733 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม

โดยการรับข้อมูลข่าวสารปานกลาง ก่อนข้างสูง และสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.099, 3.444 และ 3.486 ตามลำดับ

และพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารปานกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารก่อนข้างสูงและสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.099 ต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารก่อนข้างสูงและสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.444 และ 3.486 และพบว่าพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารก่อนข้างสูงและสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารใน 4 ระดับ โดยใช้ LSD

ระดับการมีส่วนร่วม โดยการรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4
ก่อนข้างต่ำ	2.333	1	-	0.001**	0.000**	0.000**
ปานกลาง	3.223	2		-	0.000**	0.000**
ก่อนข้างสูง	3.629	3			-	0.001**
สูง	3.884	4				-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารก่อนข้างต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารก่อนข้างต่ำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 2.333 ต่ำกว่า พนักงานที่มี

ระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารปานกลาง ก่อนข้างสูง และสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.223, 3.629 และ 3.884 ตามลำดับ

และพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารปานกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารก่อนข้างสูงและสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 3.223 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารก่อนข้างสูงและสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.629 และ 3.884

และยังพบว่าพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารก่อนข้างสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารก่อนข้างสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 3.629 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.884

4.3.7 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ใน 5 ระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงาน ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.23 มีดังนี้

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงาน 5 ระดับ โดยใช้ One-Way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงาน (\bar{X})					p-value
	ต่ำ	ก่อน ข้างต่ำ	ปาน กลาง	ก่อน ข้างสูง	สูง	
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	-	2.967	3.429	3.562	3.926	0.000**
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	-	2.808	3.446	3.595	3.977	0.000**
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	-	2.975	3.315	3.461	3.518	0.000**
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	-	3.117	3.527	3.629	4.284	0.000**

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เนื่องจากไม่มีกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มต่ำของการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงาน จึงทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพียง 4 กลุ่ม คือพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงาน ก่อนข้างต่ำ ปานกลาง ก่อนข้างสูง และสูง ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.23 พบว่า ค่า p-value จากการทดสอบความแตกต่างระหว่างพนักงาน 4 กลุ่ม ของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในทุกๆ ด้าน

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรในทุกๆ ด้านของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.24 ถึง ตารางที่ 4.27 ดังนี้

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานใน 4 ระดับ โดยใช้ LSD

ระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4
ค่อนข้างต่ำ	2.967	1	-	0.000**	0.000**	0.000**
ปานกลาง	3.429	2		-	0.010**	0.000**
ค่อนข้างสูง	3.562	3			-	0.003**
สูง	3.926	4				-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานค่อนข้างต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานค่อนข้างต่ำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 2.967 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานปานกลางค่อนข้างสูง และสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.429, 3.562 และ 3.926 ตามลำดับ

และพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานปานกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานค่อนข้างสูงและสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.429 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในค่อนข้างสูงและสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.562 และ 3.926 ตามลำดับ

และยังพบว่าพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานค่อนข้างสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไข

ปัญหาในงานสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหในงานก่อนข้างสูงซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.562 ต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหในงานสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.926

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหในงานใน 4 ระดับ โดยใช้ LSD

ระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหในงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4
ก่อนข้างต่ำ	2.808	1	-	0.000**	0.000**	0.000**
ปานกลาง	3.446	2		-	0.016*	0.000**
ก่อนข้างสูง	3.595	3			-	0.010**
สูง	3.977	4				-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหในงานก่อนข้างต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหในงานกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหในงานก่อนข้างต่ำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 2.808 ต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหในงาน ปานกลาง ก่อนข้างสูง และสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.446, 3.595 และ 3.977 ตามลำดับ

และพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหในงานปานกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหในงานก่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหในงานก่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการ

แก้ไขปัญหในงานปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.446 ต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหในก่อนข้างสูงและสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.595 และ 3.977 ตามลำดับ

และยังพบว่าพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหในงานก่อนข้างสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหในงานสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหในงานก่อนข้างสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.595 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหในงานสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.977

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหในงานใน 4 ระดับ โดยใช้ LSD

ระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหในงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
ก่อนข้างต่ำ	2.975	1	-	-	0.000**	0.000**	0.000**
ปานกลาง	3.315	2			-	0.001**	0.058
ก่อนข้างสูง	3.461	3				-	0.599
สูง	3.518	4					-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหในงานก่อนข้างต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหในงานกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหในงานก่อนข้างต่ำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 2.975 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหในงาน ปานกลาง ก่อนข้างสูง และสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.315, 3.461 และ 3.518 ตามลำดับ

และพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานปานกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การเท่ากับ 3.315 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานค่อนข้างสูงซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การเท่ากับ 3.461 และพบว่าพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานต่างกัน คู่อื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานใน 4 ระดับ โดยใช้ LSD

ระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4
ค่อนข้างต่ำ	3.117	1	-	0.003**	0.000**	0.000**
ปานกลาง	3.527	2		-	0.143	0.000**
ค่อนข้างสูง	3.629	3			-	0.000**
สูง	4.284	4				-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานค่อนข้างต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานค่อนข้างต่ำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การเท่ากับ 3.117 ต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงาน ปานกลาง ค่อนข้างสูง และสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การเท่ากับ 3.527, 3.629 และ 4.284 ตามลำดับ

และพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหในงานปานกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหในงานสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหในงานปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.527 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหในงานสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 4.284

และยังพบว่าพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหในงานค่อนข้างสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหในงานสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหในงานค่อนข้างสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.629 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหในงานสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 4.284 ส่วนพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหในงานปานกลางและค่อนข้างสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรไม่แตกต่างกัน

4.3.8 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่างกัน

ในการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ใน 5 ระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.24 มีดังนี้

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำใน 5 ระดับ โดยใช้ One – Way ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำ (\bar{X})					p-value
	ต่ำ	ค่อนข้างต่ำ	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง	สูง	
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	2.467	2.867	3.348	3.657	3.815	0.000**
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	2.200	2.882	3.321	3.708	3.909	0.000**
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	2.200	2.873	3.277	3.495	3.655	0.000**
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.000	2.846	3.445	3.770	3.882	0.000**

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 5 กลุ่ม คือ พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่ำ ค่อนข้างต่ำ ปานกลาง ค่อนข้างสูง และสูง พบว่า ค่า p-value จากการทดสอบความแตกต่างระหว่างพนักงาน 5 กลุ่มของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในทุกๆ ด้าน

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรในทุกๆ ด้านของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่างกัน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.29 ถึง ตารางที่ 4.32 ดังนี้

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำใน 5 ระดับ โดยใช้ LSD

มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือ และการให้คำแนะนำ	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
ต่ำ	2.467	1	-	0.095	0.000**	0.000**	0.000**
ค่อนข้างต่ำ	2.867	2		-	0.000**	0.000**	0.000**
ปานกลาง	3.348	3			-	0.000**	0.000**
ค่อนข้างสูง	3.657	4				-	0.114
สูง	3.815	5					-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่ำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 2.467 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำปานกลาง ค่อนข้างสูง และสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.348, 3.657 และ 3.815 ตามลำดับ

และพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำค่อนข้างต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำค่อนข้างต่ำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 2.867 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำปานกลาง ค่อนข้างสูง และสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.348, 3.657 และ 3.815 ตามลำดับ

และยังพบว่าพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำปานกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำค่อนข้างต่ำและค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.348 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำค่อนข้างสูงและสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.657 และ 3.815 ตามลำดับ แต่พบว่าพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำอื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำใน 5 ระดับ โดยใช้ LSD

มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือ และการให้คำแนะนำ	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
ต่ำ	2.200	1	-	0.021*	0.000**	0.000**	0.000**
ค่อนข้างต่ำ	2.882	2		-	0.000**	0.000**	0.000**
ปานกลาง	3.321	3			-	0.000**	0.000**
ค่อนข้างสูง	3.708	4				-	0.102
สูง	3.909	5					-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำกลุ่มค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่ำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 2.200 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดย

การปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำก่อนข้างต่ำ ปานกลาง ก่อนข้างสูง และสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 2.882, 3.321, 3.708 และ 3.909 ตามลำดับ

และพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำก่อนข้างต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำก่อนข้างต่ำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 2.882 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำปานกลาง ก่อนข้างสูง และสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.321, 3.708 และ 3.909 ตามลำดับ

และยังพบว่าพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำปานกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำก่อนข้างต่ำและก่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม เท่ากับ 3.321 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำก่อนข้างสูงและสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.708 และ 3.909 ตามลำดับ แต่พบว่าพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำกลุ่มก่อนข้างสูงและสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำใน 5 ระดับ โดยใช้ LSD

มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือ และการให้คำแนะนำ	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
ต่ำ	2.200	1	-	0.002**	0.000**	0.000**	0.000**
ค่อนข้างต่ำ	2.873	2		-	0.000**	0.000**	0.000**
ปานกลาง	3.277	3			-	0.000**	0.000**
ค่อนข้างสูง	3.495	4				-	0.069
สูง	3.655	5					-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่ำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 2.200 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำค่อนข้างต่ำ ปานกลาง ค่อนข้างสูง และสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 2.873, 3.277, 3.495 และ 3.655 ตามลำดับ

และพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำค่อนข้างต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำค่อนข้างต่ำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 2.873 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำปานกลาง ค่อนข้างสูง และสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.277, 3.495 และ 3.655 ตามลำดับ

และยังพบว่าพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำ ปานกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำค่อนข้างต่ำและค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม เท่ากับ 3.277 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำค่อนข้างสูงและสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.495 และ 3.655 ตามลำดับ แต่พบว่าพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำกลุ่มค่อนข้างสูงและสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อ องค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำใน 5 ระดับ โดยใช้ LSD

มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือ และการให้คำแนะนำ	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
ต่ำ	3.000	1	-	0.648	0.158*	0.015*	0.010**
ค่อนข้างต่ำ	2.846	2		-	0.000**	0.000**	0.000**
ปานกลาง	3.445	3			-	0.000**	0.002**
ค่อนข้างสูง	3.770	4				-	0.428
สูง	3.882	5					-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำกลุ่มปานกลางและค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแตกต่างจาก

พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำกลุ่มสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่ำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.000 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำปานกลาง ก่อนข้างสูง และสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.445, 3.770 และ 3.882 ตามลำดับ

และพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำค่อนข้างต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำค่อนข้างต่ำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 2.846 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำปานกลาง ก่อนข้างสูง และสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.445, 3.770 และ 3.882 ตามลำดับ

และยังพบว่าพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำปานกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำค่อนข้างสูงและสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.445 ต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำค่อนข้างสูงและสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.770 และ 3.882 ตามลำดับ แต่พบว่าพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำอื่นๆ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรไม่แตกต่างกัน

4.4 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างการมีส่วนร่วม และความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานในโรงงานผลิตรถยนต์ได้เสนอแนะให้มีการพัฒนาและปรับปรุงในหลายด้านด้วยกัน ซึ่งสามารถรวบรวมและลำดับความสำคัญจากความคิดที่เกิดจากการเสนอความคิดเห็นดังนี้

4.4.1 การมีส่วนร่วม

4.4.1.1 การฝึกอบรม

1) พนักงานเสนอให้ฝ่ายบริหารจัดการฝึกอบรมด้านต่างๆ ให้แก่พนักงาน เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการทำงาน เช่น เทคโนโลยีต่างๆ, ระบบคุณภาพ และระบบความปลอดภัย เป็นต้น

2) พนักงานต้องการให้มีการฝึกอบรมและแนะนำเกี่ยวกับวิธีการทำงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ และฝึกการปฏิบัติก่อนปฏิบัติงานจริง

4.4.1.2 การประชุม

1) พนักงานต้องการมีส่วนร่วมในการประชุมเกี่ยวกับวิธีการทำงานและปัญหาในงาน เพื่อจะได้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงและแก้ไขส่วนที่ยังบกพร่อง

2) พนักงานต้องการให้มีการประชุมเพื่อรับข้อมูลจากฝ่ายบริหารเกี่ยวกับนโยบายและสถานะทั่วไปของบริษัท

3) พนักงานต้องการ โอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และสวัสดิการบางอย่างของบริษัท ในที่ประชุม

4.4.1.3 พนักงานเสนอแนะให้ฝ่ายบริหารปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหารงานให้เป็นระบบ เพื่อเพิ่มโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วม

4.4.1.4 พนักงานเสนอแนะให้มีการทำงานเป็นทีม

4.4.2 ความผูกพันต่อองค์กร

4.4.2.1 พนักงานต้องการความเป็นกันเอง น่าใจ และความยุติธรรมจากฝ่ายบริหาร ไม่ต้องการการแบ่งแยกระดับชั้นที่ชัดเจนเกินไป

4.4.2.2 พนักงานเสนอให้มีการเพิ่มสวัสดิการ การรักษาพยาบาลสำหรับครอบครัวของพนักงาน

4.4.2.3 พนักงานต้องการ โอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ทำ และสิ่งที่พนักงานต้องการจากบริษัท

4.4.2.4 พนักงานต้องการให้ฝ่ายบริหารมีความยุติธรรมและมาตรฐานในการประเมินผลงานและการปรับอัตราค่าตอบแทนของบริษัท

4.4.2.5 พนักงานเสนอให้มีการจัดกิจกรรมนอกเวลางานเพื่อความสามัคคี คือ งานเลี้ยงปีใหม่ และการแข่งขันกีฬาภายในบริษัทและระหว่างบริษัทผู้ผลิตรถยนต์

4.4.2.6 พนักงานต้องการสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน คือ

1) สถานที่พักผ่อนในเวลาพัก เช่น ศาลาในสวน, ห้องสำหรับดูภาพยนตร์, สนามกีฬา เป็นต้น

2) ทำลังคาสถานที่จอดรถสำหรับพนักงานเช่นเดียวกับที่จอดรถผู้บริหาร

4.4.2.7 พนักงานต้องการระบบการบริหารงานที่ชัดเจน กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อลดปัญหาในการทำงาน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยประกอบด้วย ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สรุปผลการวิจัยได้แยกออกเป็นตอนๆ ดังนี้

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ซึ่งมีจำนวน 322 คน คิดเป็นร้อยละ 81.9 และเป็นเพศหญิงจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1
2. พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ส่วนใหญ่มีอายุ 25-35 ปี ซึ่งมีจำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 64.9 รองลงมาคือ กลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี มีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 และกลุ่มอายุมากกว่า 35- 45 ปี มีจำนวน 42 คน คิดเป็น ร้อยละ 10.7 ตามลำดับ กลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดเท่ากับ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3
3. พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งมีจำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 56.7 รองลงมาคือ กลุ่มระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 และกลุ่มระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3
4. พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 2-4 ปี มีจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 รองลงมาคือ กลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 กลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 6 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 และกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 4-6 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0
5. พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ส่วนใหญ่เป็นฝ่ายผลิต มีจำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7 ฝ่ายจัดซื้อ มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 ฝ่ายวางแผนและจัดส่ง มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 ฝ่ายคุณภาพ มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 และฝ่ายอื่นๆ มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7

5.1.2 ระดับการมีส่วนร่วมทั้ง 3 ด้าน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ในระดับค่อนข้างสูงทั้ง 3 ด้าน ซึ่งได้แก่ การมีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสาร การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงาน และการมีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79, 3.36 และ 3.43 ตามลำดับ และพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับค่อนข้างสูง 2 ด้าน ซึ่งได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และ 3.56 ตามลำดับ และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

5.1.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ที่มีอายุต่างกัน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และระดับความผูกพันต่อองค์กรความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และพบว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 การมีส่วนร่วมมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ที่มีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารต่างกัน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ที่มีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ที่มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในงานต่างกัน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ที่มีส่วนร่วม โดยกาปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่างกัน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการศึกษาการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ สามารถนำผลการทดสอบสมมติฐานมาอภิปรายได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อำพร เขาวนะพานิช (2543 : 49) ที่พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง ผลงานวิจัยของ ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า เพศ ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงินแห่งหนึ่ง ต่างกัน และผลงานวิจัยของ เนตินา โพธิ์ประสระ (2541 : 90) ที่พบว่า เพศมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยพนักงานเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเพศหญิง

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้คือ ผลงานวิจัยของ สุปรียา สโมสร (2545 : บทคัดย่อ) พบว่าพนักงานมีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน วันทนา นิมิตชูชัย (2544 : 75) ที่พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ จิราวรรณ หาดทรายทอง (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความแตกต่างกันของเพศ ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจสันนิษฐานได้ว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีทัศนคติและความรู้สึกต่อการทำงานให้กับองค์กรคล้ายคลึงกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ที่มีอายุต่างกัน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงใจ นิลพันธุ์ (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสาร โทรคมนาคมแห่งหนึ่งที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ อำพร เขาวนะพานิช (2543 : 50) ที่พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแรงงานฝีมือที่อายุมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรลดลง จนกระทั่งถึงช่วงปลายของอาชีพจึงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ผลงานวิจัยของ ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า อายุที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงินแห่งหนึ่ง ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ มณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง (2541 : 48) ที่พบว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีอายุต่างกันมีความ

ผูกพันต่อองค์การต่างกัน และผลงานวิจัยของ นภาเพ็ญ โหมมาศวิน (2533 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า อายุของข้าราชการมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้คือ ผลงานวิจัยของ สุปรียา สโมสร (2545 : บทคัดย่อ) พบว่าพนักงานมีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน วันทนี นิมิตชูชัย (2544 : 75) ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ นางเยาว์ แก้วมรกต (2542 : 74) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบุคคลที่มีอายุต่างกัน ไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ วัฒนา ศรีสม (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภคที่มีอายุต่างกัน ไม่พบว่ามีความแตกต่างกัน และผลงานวิจัยของ จิราวรรณ หาดทรายทอง (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความแตกต่างกันของอายุ ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของผูกพันต่อองค์การ ซึ่งอาจสันนิษฐานได้ว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน สามารถปฏิบัติงานได้ไม่แตกต่างกันมากและมีรายได้ในลักษณะของค่าจ้างรายวันเช่นเดียวกันทุกระดับอายุ

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อำพร เชาวนะพานิช (2543 :50) ที่พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ผลงานวิจัยของ วันทนี นิมิตชูชัย (2544 : 76) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ผลงานวิจัยของ วัฒนา ศรีสม (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภคที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ไม่พบว่ามีความแตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ รัชดาภรณ์ เด่นพงษ์พันธุ์ (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้คือ ผลงานวิจัยของ สุปรียา สโมสร (2545 : บทคัดย่อ) พบว่าพนักงานมีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน นางเยาว์ แก้วมรกต (2542 :76) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบุคคล ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน ผลงานวิจัยของ สราวุธ ภูมิปาประการ (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อ

องค์การแตกต่างกัน และผลงานวิจัยของมณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง (2541 : 49) ที่พบว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน ซึ่งอาจสันนิษฐานได้ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงมีทางเลือกในการประกอบอาชีพมากกว่า คิดว่าตนเองมีโอกาสในการเปลี่ยนงาน ไปสู่งานที่ดีกว่า และมีความคาดหวังต่อองค์การในเรื่องต่างๆ ที่สูงกว่า เมื่อองค์การไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ จึงทำให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงมีความผูกพันต่อองค์การต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลงานวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงเยาว์ แก้วมรกต (2542 : 79) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบุคคล ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ มณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง (2541 : 50) ที่พบว่า พนักงานขับรถบรรทุกที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน ผลงานวิจัยของ พร้อมพรรณ บีหัตถกิจกุล (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราชมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้คือ ผลงานวิจัยของ สุปรียา สโมสร (2545 : บทคัดย่อ) พบว่าพนักงานมีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน วันทนี นิมิตชูชัย (2544 : 76) ที่พบว่า ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การของพนักงาน ไม่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การ ผลงานวิจัยของ อำพร เชาวนะพานิช (2543 : 51) ที่พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และผลงานวิจัยของ จีราวรรณ หาดทรายทอง (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความแตกต่างกันของระยะเวลาในการทำงาน ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งอาจสันนิษฐานได้ว่า องค์การไม่มีแรงจูงใจเพียงพอ ที่จะทำให้พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานนานมีความผูกพันต่อองค์การ และสำหรับอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ การปรับเงินค่าตอบแทนของพนักงาน จะปรับขึ้นตามผลกำไรที่ผ่านมาของบริษัท ซึ่งจะไม่พิจารณาถึงระยะเวลาการปฏิบัติงานที่พนักงานมีต่อบริษัท จึงทำให้พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานที่ตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจสันนิษฐานได้ว่าพนักงานฝ่ายจัดซื้อที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำกว่าฝ่ายอื่นๆ เนื่องจากฝ่ายจัดซื้อมีการติดต่อกับบริษัทอื่นๆ ทำให้มีโอกาสในการเปลี่ยนงานไปยังบริษัทอื่นๆ ได้ง่าย โดยเฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ซึ่งฝ่ายจัดซื้อต้องติดต่oprสานงานกับผู้บริหารระดับสูงของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ดังนั้นเมื่อบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์เปิดรับสมัครบุคคลกร โอกาสที่ฝ่ายจัดซื้อจะได้โอกาสเปลี่ยนงานได้สูง

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ที่มีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารต่างกัน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุปรียา สโมสร (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีส่วนร่วม โดยการรับข้อมูลข่าวสารต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน จูรี เพ็ชรรัตน์ (2534 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า การแบ่งปันข้อมูลข่าวสารให้แก่พนักงาน เป็นปัจจัยในการสร้างเสริมความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่หรือผู้ปฏิบัติงานขององค์การอาสาสมัครเอกชน และผลงานวิจัยของ เนตินา โพธิ์ประสระ (2541 : 94) ที่พบว่า ตัวแปรแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอยู่ในสมการที่อธิบายความผูกพันต่อองค์การ ได้ ซึ่งอาจสันนิษฐานได้ว่าเมื่อพนักงานมีส่วนร่วมในการรับข้อมูลข่าวสารมากขึ้น ความเข้าใจยังมีความถูกต้องชัดเจนมากขึ้น ปัญหาความขัดแย้งไม่เข้าใจกันย่อมลดลง เกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ พนักงานได้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ที่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานต่างกัน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุปรียา สโมสร (2545 : บทคัดย่อ) พบว่าพนักงานที่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน วันทนา นิมิตชูชัย (2544 : 79) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การที่ทำงานอยู่ ผลงานวิจัยของ วิไลวรรณ แพรกสงฆ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้พบว่า การเพิ่มอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อ

องค์การ ผลงานวิจัยของ อรปภากร รัตน์หิรัญกร (2542 : บทคัดย่อ) ได้พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ผลงานวิจัยของ ศิริวรรณ ดันตระวิวัฒน์ (2530 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในงาน จะกระตุ้นให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับ ซึ่งอาจสันนิษฐานได้ว่า การที่พนักงานได้มีส่วนร่วมในการถกประเด็นปัญหาในงาน เป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานได้รับความต้องการขั้นพื้นฐาน ทำให้พนักงานได้รับอิสรภาพในการทำงาน มีความรู้สึกปลอดภัย มั่นคงและตระหนักถึงความสำคัญของตนเองต่อพันธกิจขององค์การ มีโอกาสได้พัฒนาวิชาชีพ ดังนั้นเมื่อพนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงาน จึงก่อให้เกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานและก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การตามมา

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่างกัน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปรียา สโมสร (2545 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานที่มีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมแตกต่างกัน อำพร เขวณะพานิช (2543 : 52) ที่พบว่า การที่แรงงานฝีมือได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นแก่ผู้บริหารระดับสูงในการยกระดับคุณภาพชีวิตในด้านรายได้และสวัสดิการต่างๆ และได้รับการตอบสนองจากผู้บริหารระดับสูง จะส่งผลให้แรงงานฝีมือเกิดความรู้สึกต้องการทำงานเพื่อองค์การ และกลายเป็นความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งอาจสันนิษฐานได้ว่า เมื่อพนักงานได้มีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะ หรือคัดค้าน และผู้บริหารยอมรับ พนักงานจะรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีคุณค่าต่อองค์การ เกิดความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกันกับองค์การ และมีความผูกพันต่อองค์การ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อการนำไปใช้

จากผลการศึกษามีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่าพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับของการมีส่วนร่วมต่ำ จะมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าหากบริษัทสนับสนุนให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในองค์การ จะมีส่วนช่วยให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การสูงมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อบริษัท เนื่องจากพนักงานจะมีความรับผิดชอบต่องานที่ตนได้มีส่วนร่วม ทำให้มีความพึง

พอใจและเต็มใจที่จะอุทิศเวลาให้กับงานที่ตนมีส่วนเกี่ยวข้อง ลดอัตราการขาดงานหรือลาออกจากงาน ลดความขัดแย้งที่อาจเกิดจากการมีความเข้าใจคลาดเคลื่อน ก่อให้เกิดความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา และผูกพันต่อองค์กร จึงเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อเอื้อต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังต่อไปนี้

5.3.1.1 องค์กรควรเน้นให้ผู้ที่มีตำแหน่งระดับบังคับบัญชาจะต้องกระจาย

ข้อมูล และประชาสัมพันธ์ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการดำเนินงาน ระเบียบปฏิบัติหรือขั้นตอนการทำงาน ตลอดจนประสานงานกับฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้พนักงานได้ทราบอย่างทั่วถึง รวมทั้งควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานต่างๆ ซึ่งอาจจะใช้วิธีการประชุม ออกแบบสำรวจ เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นถึงข้อดี ข้อเสีย และแนวทางที่พนักงานอยากให้เป็น เพื่อที่จะได้ข้อสรุปที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของคนในองค์กรและหากจะต้องมีการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งใด พนักงานจะยอมรับได้ง่ายขึ้น เนื่องจากการประชาสัมพันธ์ให้เข้าใจอย่างทั่วถึง และพนักงานได้มีส่วนร่วมในขั้นตอนของการระดมความคิด ซึ่งเป็นการปลูกฝังสร้างจิตสำนึกของการมีส่วนร่วม มีความรับผิดชอบร่วมกัน สร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กรยิ่งขึ้น

5.3.1.2 ควรส่งเสริมการทำงานลักษณะกระจายอำนาจ ลดการควบคุมอย่างใกล้ชิด แต่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสริเริ่มสร้างสรรค์งานของตนเอง มีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงาน และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งจะทำให้พนักงานลดความรู้สึกลับข้องใจจากการถูกบังคับ และทำให้เกิดความรู้สึผูกพันต่องาน

5.3.1.3 ควรมีการส่งเสริมช่องทางหรือกระบวนการทำงานที่เอื้ออำนวยให้พนักงานได้มีโอกาสติดต่อประสานงานกับผู้อื่น ซึ่งอาจจะเป็นเพื่อนร่วมงานในแผนกหรือต่างแผนก หรือจัดกิจกรรมพิเศษให้พนักงานได้สังสรรค์กับผู้อื่นนอกเหนือไปจากการทำงาน เพื่อว่าพนักงานที่มีลักษณะที่ไม่ต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่นได้มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นได้กว้างขวางขึ้น

5.3.1.4 ควรสนับสนุนกิจกรรมที่เสริมสร้างความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในหมู่พนักงาน เช่น กีฬาสี ท่องเที่ยวประจำปี ฯลฯ เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสใกล้ชิดสนิทสนมกันมากยิ่งขึ้น อันจะนำมาซึ่งความสามัคคี การทำงานเป็นทีม มีทัศนคติที่ดีต่อกัน และร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรในด้านต่างๆ

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษามีส่วนร่วมเพียง 3 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสาร การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงาน และการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำ และความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาถึงการมีส่วนร่วม และความผูกพันต่อองค์กร ด้านอื่นบ้าง เพื่อใช้ผลที่ได้นำมาพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดียิ่งขึ้น

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมอื่นๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ ซึ่งจะนำไปสู่ระบบการจัดการที่เหมาะสม

5.3.2.3 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อสร้างเสริมให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กรยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กรมโรงงานอุตสาหกรรม. 2548. **ฐานข้อมูล/จำนวนโรงงานตามประเภทอุตสาหกรรม (กรอ.);**

[Online]. Available : http://www.diw.go.th/diw_web/html/versionthai/data/data1.asp

โกศล ประกอบไวทยกิจ. 2545. “สำนึกชาตินิยมของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์.”

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จารุวรรณ ชิตโชติ. 2540. “ความพึงพอใจในงาน : ศึกษากรณีพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรม.” วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยา, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ✓ จารุวรรณ โหระ. 2541. “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ศึกษากรณีเฉพาะ วิทยาเขตนนทบุรี และวิทยาเขตเพาะช่าง.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จิราวรรณ หาดทรายทอง. 2539. “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีการประปานครหลวง.”

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จิรายุส บงกชมาศ. 2543. “การปรับตัวของอุตสาหกรรมรถยนต์ไทยภายใต้ภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ.”

วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะเศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จური เพ็ชรรัตน์. 2534. “การบริหารงานแบบได้มีส่วนร่วมกับความพึงพอใจในงาน.” วิทยานิพนธ์

สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541. เทคนิคการใช้สถิติในการวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชลดา สิทธิวรรณ. 2539. “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนในเขต

กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์,

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ดวงใจ นิลพันธ์. 2543. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน

และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : ศึกษากรณีบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสาร

โทรคมนาคม.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ครุณี มโนรัตน์. 2544. “ความคาดหวังของพนักงานต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากร

มนุษย์ในอุตสาหกรรมรถยนต์ไทย.” วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ดิน ประชัญพฤทธิ. 2527. **ทฤษฎีองค์การ.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ทิพวรรณ ศิริคุณ. 2542. “ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี
บรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
รัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธีระ วีระธรรมสาริต. 2532. “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้า
แผนก/เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย.” สารานิพนธ์มหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นงเยาว์ แก้วมรกต. 2543. “ผลของการรับรู้ บรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาการจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นภาพิณญ โทมาศวิน. 2533. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร : ศึกษาเฉพาะ
กรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.” สารานิพนธ์มหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นรัชย์ ณ วิเชียร, น.ค. 2541. “ทัศนคติต่องานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล โรงพยาบาล
ภูมิพลอดุลยเดช.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นาลินี ศรีกสิกุล. 2536. “การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการ : ศึกษาในอุตสาหกรรม
ตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป.” วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมานุษยวิทยามหาบัณฑิต สาขาสังคม
วิทยา, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นำทิพย์ ไตรสถิตวร. 2541. “การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาระดับต้นกับความ
พึงพอใจต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของพนักงานบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่ง
ประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เนตินา โพธิ์ประสระ. 2541. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท สิทธิผล 1919 จำกัด.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

✓ บุษยามณี จันทร์เจริญสุข. 2537. “การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันองค์กร : ศึกษากรณี
ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปรานอม กิตติคุณธรรม. 2538. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษา
เฉพาะกรณี อุตสาหกรรมสิ่งทอด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์.” วิทยานิพนธ์สังคม
สงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปรีชา เปรี่ยมพงษ์สานต์. 2535. “การมีส่วนร่วมของแรงงานกับการปรับปรุงคุณภาพชีวิตและ
สิ่งแวดล้อม.” แรงงานกับการมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ : มูลนิธิ อารมณ พงศ์พັນ.

- พร้อมพรรณ บีหัตถกิจกุล. 2541. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์การและความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พะยอม วงศ์สารศรี. 2538. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูสวนดุสิต.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ : สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ภัทรา หิรัญรัตน์พงศ์. 2542. “การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ไลกิ้น อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัชดาภรณ์ เต็มพงษ์พันธ์. 2539. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรณัฐ ทองไพบูลย์. 2543. “บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วัฒนา ศรีสม. 2542. “แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภค บริโภค ของบริษัท ไบ โอ คอนซูเมอร์ จำกัด.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิชาญ สุวรรณรัตน์. 2543. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริวรรณ ตันตระวิวัฒน์. 2530. “การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สกาวัฒน์ อินทสมิต. 2543. “การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สถาบันยานยนต์. 2548. **สถิติยานยนต์**; [Online]. Available:
http://www.thaiauto.or.th/Records/Records_Main.asp
- สมชาย ชัยยุทธ. 2537. “ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริหารบุคคล ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่.” ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2523. **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. 2525. **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สรายุทธ ปฎิมาประกร. 2541. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2540. *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูพระนคร
- สุบงกช จามิกร. 2531. เอกสารคำสอนวิชาสถิติ 474. ภาควิชาสถิติ คณะวิทยาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุปรียา สโมสร. 2545. “การศึกษาการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สุรสาร เทพศิริ. 2547. “ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความต้องการลาออกจากงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมรถยนต์.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สังคีต พิริยะรังสรรค์. 2540. *การพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ*. กรุงเทพฯ : พี.เพรส.
- อรปภากร รัตน์ธีรณกร. 2542. “ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อลงกรณ์ ประกฤติพงศ์. 2539. “การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานของพนักงานและความพึงพอใจในองค์การ.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัมพิกา ไกรฤทธิ. 2522. *มนุษย์สัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ : คอมพิวเตอร์ ไซน์ แอนด์ พรินท์.
- อุทุมพร จามรมาน. 2537. *การสัมพัทธ์อย่างทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ฟันนี่พับบลิชชิง
- อำพร เขาวนะพานิชย์. 2543. “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” สารนิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- Atrom, N. and Davis, W.K. 1993. “Empowerment and Participate.” **Organizational Behavior : Human Behavior at Work**. University of Minnesota, Duluth : Monotype. Competition.
- Cherrington, D.J. 1994. **Organizational Behavior**. Boston : Allyn and Bacon, Inc.

- Meyer et.al. 1993. "Commitment to Organizations and Occupations : Extension and Test of a Three-Component Conceptualization." **Journal of Applied Psychology**. 78 : 538-551.
- Mowday et.al. 1982. "Absenteeism and Turnover." **Employee Organization Linkages : The Psychology of Commitment**. New York : Academic Press.
- Steers, R.M. and Porter, L.W. 1983. **Motivation and Work Behavior**. New York : McGraw Hill.
- Steers, R.M. 1991. **Introduction to Organizational Behavior**. New York : Harper Collins Publishers.

ภาคผนวก

- ภาคผนวก ก. หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย
- ภาคผนวก ข. หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
- ภาคผนวก ค. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ภาคผนวก ก.

หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ 0524.04/ 1032

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนจตุรพักตรพิมาน เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร 10500

๗ มีนาคม 2549

เรื่อง ขอกเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.จำนงค์ จิ่งธิรพานิช

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวเรวดี สุทธิกรณ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์” โดยมี รศ.ดร.วรณารต แสงมณี เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิบุษ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นางสาวเรวดี สุทธิกรณ์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยวิทยบริการ

โทร. 02-337-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-326-4325



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หน่วยบัณฑิตศึกษา งานทะเบียน โทร.3692

ที่ ศท 0524.04/ 1032

วันที่ 7 มีนาคม 2549

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.ณรงค์ พิรมสาร

ด้วย นางสาวเรวดี สุทธิกรณ์ บัณฑิตศึกษาระดับปริญญาโท เอกศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์” โดยมี รศ.ดร.วรรณรต แสงมณี เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นางสาวเรวดี สุทธิกรณ์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้ได้แนบบทแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)
รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี



ที่ ศท 0524.04/ 1032

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๗ มีนาคม 2549

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง คุณค่าชัย บุณศรีบุญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวเรวดี สุทธิกรณ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์” โดยมี รศ.ดร.วรรณรณ แสงมณี เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเก็บหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของนางสาวเรวดี สุทธิกรณ์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ ก๊กินหอม)
รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-326-4325



ที่ ศธ 0524.04/ 1032

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร 10520

๗ มีนาคม 2549

เรื่อง ขอลาเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน คุณอำนวย บารธรรมจักร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวเรวดี สุทธิกรณ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์” โดยมี รศ.ดร.วรรณรต แสงมณี เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นางสาวเรวดี สุทธิกรณ์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325



ที่ ศธ 0524.04/ 1032

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

พฤษภาคม 2549

เรียน ขอบเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน คุณสมนึก งามตระกูลชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวเรวดี สุทธิกรณ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์” โดยมี รศ.ดร.วรรณรด แสงมณี เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามตามที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นางสาวเรวดี สุทธิกรณ์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศศักดิ์ กลิ่นหอม)
รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-326-4325

ภาคผนวก ข.

หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ สท 0524.04/

1113

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนจตุรทิศ กรุงเทพมหานคร 105 00

23 มีนาคม 2549

เรื่อง ขอลงความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการทั่วไปฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัทโตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย

1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวเรวดี สุทธิกรณ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์” โดยมี รศ.ดร.วรนาถ แสงมณี เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิบุษ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2548 คณะกรรมการอุดมศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวเรวดี สุทธิกรณ์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยวิจัยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-326-4325



ที่ ศธ 0524.04/ 1113

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนจตุรพักตรพิมาน เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร 10520

๗ มีนาคม 2549

เรื่อง ขอลงความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการทั่วไปฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท มิตรชัย มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวเรวดี สุทธิกรณ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์” โดยมี รศ.ดร.วรรณารต แสงมณี เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2548 คณะกรรมการอุดมศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวเรวดี สุทธิกรณ์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัย ภายในสถานประกอบการท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านนักศึกษาศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยพัฒนาศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-326-4325



ที่ ศธ 0524.04/ 1113

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนจตุรทิศ แขวงลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร 10520

12 มีนาคม 2549

เรียน ขอลาขอใบอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท อีซูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวเรวดี สุทธิภรณ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตทาง สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรมผลิตรถยนต์” โดยมี รศ.ดร.วรนาถ แสงมณี เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิบุษ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครง วิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2548 คณะกรรมการอุดมศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์ จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวเรวดี สุทธิภรณ์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัย ภายในสถานประกอบการท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-326-4325



ที่ ศธ 0524.04/ 1113

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร 10520

๗ มีนาคม 2549

เรื่อง ขอลาแบบบุคลากรที่ให้นักศึกษามีส่วนร่วมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการทั่วไปฝ่ายบุคคล บริษัท ออโต้จิลลาชแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวเรวดี สุทธิกรณ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรมผลิตรถยนต์” โดยมี รศ.ดร.วรรณารด แสงมณี เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2548 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวเรวดี สุทธิกรณ์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัย ภายในสถานประกอบการท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้
นี้แล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านนิตยภัตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยนิตยภัตศึกษา

โทร. 02-37-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-326-4325



ที่ สธ 0524.04/ 1113

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนจตุรพักตรพิมาน เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร 10520

๗ มีนาคม 2549

เรื่อง ขอลงความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการทั่วไปฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
 2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวเรวดี สุทธิภรณ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์” โดยมี รศ.ดร.วรรณารัตน์ แสงมณี เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2548 คณะกรรมการอุดมศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวเรวดี สุทธิภรณ์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยปฏิบัติการวิจัย

โทร. 02-737-3400 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-326-4325



ที่ ศท 0524.04/ 1113

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10520

๒ มีนาคม 2549

เรื่อง ขอลาขออนุญาตไปเก็บหลักฐานเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคล บริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวเรวดี สุทธิกรณ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์” โดยมี รศ.ดร.วรรณรด แสงมณี เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิบุษ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2548 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวเรวดี สุทธิกรณ์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศกิตกiet ก्लीททอง)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยวิทยบริการ

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-326-4325

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับผู้วิจัย

 1

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

สำหรับผู้วิจัย

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

 2

2. อายุ

() น้อยกว่า 25 ปี

() 25 – 35 ปี

 3

() มากกว่า 35 – 45 ปี

() มากกว่า 45 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

 4

() สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัทแห่งนี้

() น้อยกว่า 2 ปี

() 2 – 4 ปี

 5

() มากกว่า 4 – 6 ปี

() มากกว่า 6 ปี

5. ตำแหน่งงาน

() ฝ่ายผลิต

() ฝ่ายคุณภาพ

 6

() ฝ่ายจัดซื้อ

() ฝ่ายวางแผนและจัดส่ง

() อื่นๆ (ระบุ.....)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

คำชี้แจง กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางที่ตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด

หมายเหตุ ฝ่ายนายจ้าง หมายถึง เจ้าของกิจการหรือผู้จัดการหรือฝ่ายจัดการหรือผู้ที่มีอำนาจบังคับบัญชา

สำหรับผู้วิจัย

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น						
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
การมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสาร							
1. ภายในบริษัท ฝ่ายนายจ้างได้เผยแพร่และให้ข่าวสารแก่ท่านและลูกจ้างคนอื่นๆ โดยการแจกเอกสาร ติดประกาศ						<input type="checkbox"/>	7
2. ภายในบริษัท ฝ่ายนายจ้างได้จัดฝึกอบรม และสัมมนา จัดการอภิปราย						<input type="checkbox"/>	8
3. ฝ่ายนายจ้าง ตอบข้อสงสัยของท่าน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลข่าวสารภายในบริษัท						<input type="checkbox"/>	9
4. ข่าวสารที่ท่าน ได้รับจากฝ่ายนายจ้างมีรายละเอียดและความชัดเจน						<input type="checkbox"/>	10
5. ข้อมูลข่าวสารที่ท่าน ได้รับจากฝ่ายนายจ้างเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน						<input type="checkbox"/>	11
6. ฝ่ายนายจ้าง ไม่มีการประชุมเพื่อชี้แจง เรื่องนโยบาย แผนงาน และโครงการต่างๆของบริษัท คำสั่ง						<input type="checkbox"/>	12
7. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นบริษัทไม่มีการแจ้งหรือประชุมชี้แจงให้พนักงานทราบ						<input type="checkbox"/>	13
8. ฝ่ายนายจ้างมักแจ้งให้ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านทราบถึงนโยบายและระบบการทำงานของบริษัทก่อนเข้ารับหน้าที่เสมอ						<input type="checkbox"/>	14
การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในงาน							
1. ก่อนท่านต้องตัดสินใจในงานที่ท่านรับชอบท่านจะต้องขอความเห็นชอบจากหัวหน้าเสมอ						<input type="checkbox"/>	15
2. หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่						<input type="checkbox"/>	16
3. ฝ่ายนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาของท่านแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นโดยไม่เคยพิจารณาความคิดเห็นของท่าน						<input type="checkbox"/>	17
4. ท่านมีโอกาสตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการทำงานในหน้าที่ประจำ ได้อย่างเต็มที่						<input type="checkbox"/>	18
5. ท่านมีโอกาสตัดสินใจวิธีแก้ปัญหาในการทำงานในหน้าที่ประจำ ได้อย่างเต็มที่						<input type="checkbox"/>	19
6. ฝ่ายนายจ้างจัดกิจกรรม เพื่อระดมความคิดเห็นในการปรับปรุงการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต						<input type="checkbox"/>	20
7. ฝ่ายนายจ้างเป็นผู้กำหนดวิธีการทำงานและเป้าหมายในการทำงาน						<input type="checkbox"/>	21
8. ในการกำหนดวิธีการทำงานและเป้าหมายในการทำงานฝ่ายนายจ้างมักจะกระทำโดยใช้ข้อมูลที่ถูกต้องจากพนักงานก่อนทุกครั้ง						<input type="checkbox"/>	22

สำหรับผู้วิจัย

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
การมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำ						<input type="checkbox"/> 23
1. ฝ่ายนายจ้างจัดให้มีการสำรวจความคิดเห็นจากท่านที่มีต่อการทำงาน						<input type="checkbox"/> 24
2. ฝ่ายนายจ้างจัดให้มีการสำรวจสภาพแวดล้อมในการทำงาน						<input type="checkbox"/> 25
3. ฝ่ายนายจ้างไม่ยอมรับฟังข้อคัดค้านของท่านหรือลูกจ้างคนอื่นๆเลย						<input type="checkbox"/> 26
4. ฝ่ายนายจ้างเปิดโอกาสให้ท่านหรือลูกจ้างคนอื่นๆแสดงความคิดเห็นในเรื่องสวัสดิการ						<input type="checkbox"/> 27
5. ฝ่ายนายจ้างเปิดโอกาสให้ท่านหรือลูกจ้างคนอื่นๆเขียนข้อความแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ไปยังฝ่ายนายจ้างของท่านได้						<input type="checkbox"/> 28
6. ฝ่ายนายจ้างมักจะทำตามข้อเสนอแนะของท่านหรือลูกจ้างคนอื่นๆเสมอ						<input type="checkbox"/> 29
7. ฝ่ายนายจ้างจัดกิจกรรม เพื่อให้ลูกจ้างเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงการบริหารภายในองค์กร						<input type="checkbox"/> 30
8. ลูกจ้างที่เสนอแนะความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับฝ่ายนายจ้างมักจะถูกเพ่งเล็งจากฝ่ายนายจ้างอยู่เสมอ						<input type="checkbox"/> 31
9. ท่านรู้สึกลำบากใจเมื่อต้องปรึกษางานกับฝ่ายนายจ้าง						<input type="checkbox"/> 32
10. ท่านรู้สึกลำบากใจเมื่อเสนอแนะกับฝ่ายนายจ้าง						<input type="checkbox"/> 33
11. ท่านมีโอกาสในการเสนอแนะการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ						<input type="checkbox"/>

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางที่ตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด

หมายเหตุ ฝ่ายนายจ้าง หมายถึง เจ้าของกิจการหรือผู้จัดการหรือฝ่ายจัดการหรือผู้ที่มีอำนาจบังคับบัญชา

สำหรับผู้วิจัย

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร						
1. ท่านรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายกับความคิดเห็นของท่านและขององค์กร เป็นไปในทิศทางเดียวกัน						<input type="checkbox"/> 34
2. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท นี้						<input type="checkbox"/> 35
3. ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายด้านสวัสดิการสำหรับพนักงานของ บริษัท						<input type="checkbox"/> 36
4. บริษัทนี้เป็นบริษัทที่ดีที่สุดสำหรับท่านที่จะทำงานด้วย						<input type="checkbox"/> 37
5. ท่านคิดว่าการทำงานในบริษัทนี้เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด ของท่าน						<input type="checkbox"/> 38
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร						
1. ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามทำงานเพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จ						<input type="checkbox"/> 39
2. ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงาน กับบริษัทนี้ต่อไป						<input type="checkbox"/> 40
3. แม้ท่านจะทำงานที่ไหนๆท่านก็สามารถทำงานได้ดีเช่นกัน						<input type="checkbox"/> 41
4. วิธีการปฏิบัติงานในบริษัทสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ท่าน						<input type="checkbox"/> 42
5. ท่านรู้สึกว่าการทำงานกับบริษัทนี้ต่อไปจะไม่ได้รับผลประโยชน์ มากนัก						<input type="checkbox"/> 43
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร						
1. ท่านรู้สึกจงรักภักดีกับบริษัทนี้เพียงเล็กน้อย						<input type="checkbox"/> 44
2. ท่านพูดถึงบริษัทให้เพื่อนฟังเสมอว่าเป็นบริษัทที่น่าทำงานด้วย						<input type="checkbox"/> 45
3. การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมเพียงเล็กน้อยอาจเป็นสาเหตุให้ท่าน ลาออกจากบริษัทนี้ได้						<input type="checkbox"/> 46
4. ท่านมีความภาคภูมิใจอย่างยิ่งที่เลือกทำงานกับบริษัทนี้มากกว่าการ เลือกไปทำงานกับบริษัทอื่น						<input type="checkbox"/> 47
5. ท่านมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดของบริษัท						<input type="checkbox"/> 48

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล นางสาวเรวดี สุทธิกรณ์
เกิดเมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2519 ที่จังหวัดชุมพร
พ.ศ. 2538 สำเร็จการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา
 โรงเรียนสะอาดเผด็จวิทยา จังหวัดชุมพร
พ.ศ. 2542 สำเร็จการศึกษา วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมอุตสาหการ
 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี จังหวัดกรุงเทพมหานคร