



ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน
อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด

ปาริชาติ เปียรักใคร่

GRAD VRU

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

พ.ศ. 2561



RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF STAFF OPERATING IN NEC TOKIN
ELECTRONICS THAILAND LIMITED

PARICHART PEARRAKKRAI

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN BUSINESS ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
UNDER THE ROYAL PATRONAGE PATHUM THANI

2018

ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน
อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด
ชื่อนักศึกษา ปาริชาติ เป็ยรักไคร่
รหัสประจำตัว 56B53170124
ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา บริหารธุรกิจ

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ๒-๒๕ ประธาน

..... ๒๕๖๕ ประธาน

(อาจารย์ ดร.มนสิชา อนุกุล)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาคริต ศรีทอง)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ชฎานันท์ เกิดพิทักษ์)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ภัทรพล ชุ่มมี)

..... ๒-๒๕ กรรมการและเลขานุการ

(อาจารย์ ดร.มนสิชา อนุกุล)

..... ๒๕๖๕ ผู้ทรงคุณวุฒิ

(อาจารย์ ดร.ธเนศ เตชะเสน)

GRAD VRU
..... ๒๕๖๕

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรธนิักษ์ ศิริโวหาร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ ๘ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด
ชื่อนักศึกษา	ปาริชาติ เป็ยรักใคร่
รหัสประจำตัว	56B53170124
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
สถานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	อาจารย์ ดร.มนสิชา อนุกุล

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด 2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ รวมจำนวนทั้งสิ้น 641 คน ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้การคำนวณโดยการใส่สูตรของทาโร่ ยามาเน่ ได้จำนวนขนาดตัวอย่าง 247 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างใช้การทดสอบค่าที และสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 - 40 ปี สถานภาพสมรส มีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท ระดับการศึกษา อนุปริญญา และส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 4 - 6 ปี

ผลการวิจัยพบว่า

1) ผลวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด โดยรวม มีระดับความคิดเห็นมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงาน รองลงมา คือ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

2) ผลวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความผูกพันด้านความรู้สึก รองลงมา คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานสังคมและความผูกพันด้านความต่อเนื่อง

3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ที่มี อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา อายุการทำงาน แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน และพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ที่มีเพศ แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จึงยอมรับสมมติฐาน

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร

Independent Study Title	Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment of Staff Operating in NEC Tokin Electronics Thailand Limited
Student	Parichart Pearrakkrai
Student ID	56B53170124
Degree	Master of Business Administration
Field of Study	Business Administration
Independent Study Advisor	Dr.Monsicha Anukun

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) study the quality of life and organizational commitment of employees in the Operations Department, NEC Tokin Electronics Thailand Co., Ltd, 2) compare the organizational commitment of the employees of NEC Tokin Electronics Co., Ltd. classified by personal factors, and 3) study the relationship between the quality of work life and the organizational commitment of the operational staff of NEC Tokin Electronics Thailand Co., Ltd. The population used in the research was the Operations Officers which totalled 641 persons. The sample size was determined using Taro Yamane's formula. The calculated sample size was 247. Questionnaires were used as the research instrument. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t - test, F - test pairwise comparisons and, ANOVA analysis. The statistic used to examine the relationship between the variables was Pearson's coefficient correlation. The results showed that the Operations officers in the sample were mostly women, aged between 31 - 40 , married, had a monthly income of 10,000 - 15,000 baht, diploma level education and had 4 - 6 years of work experience.

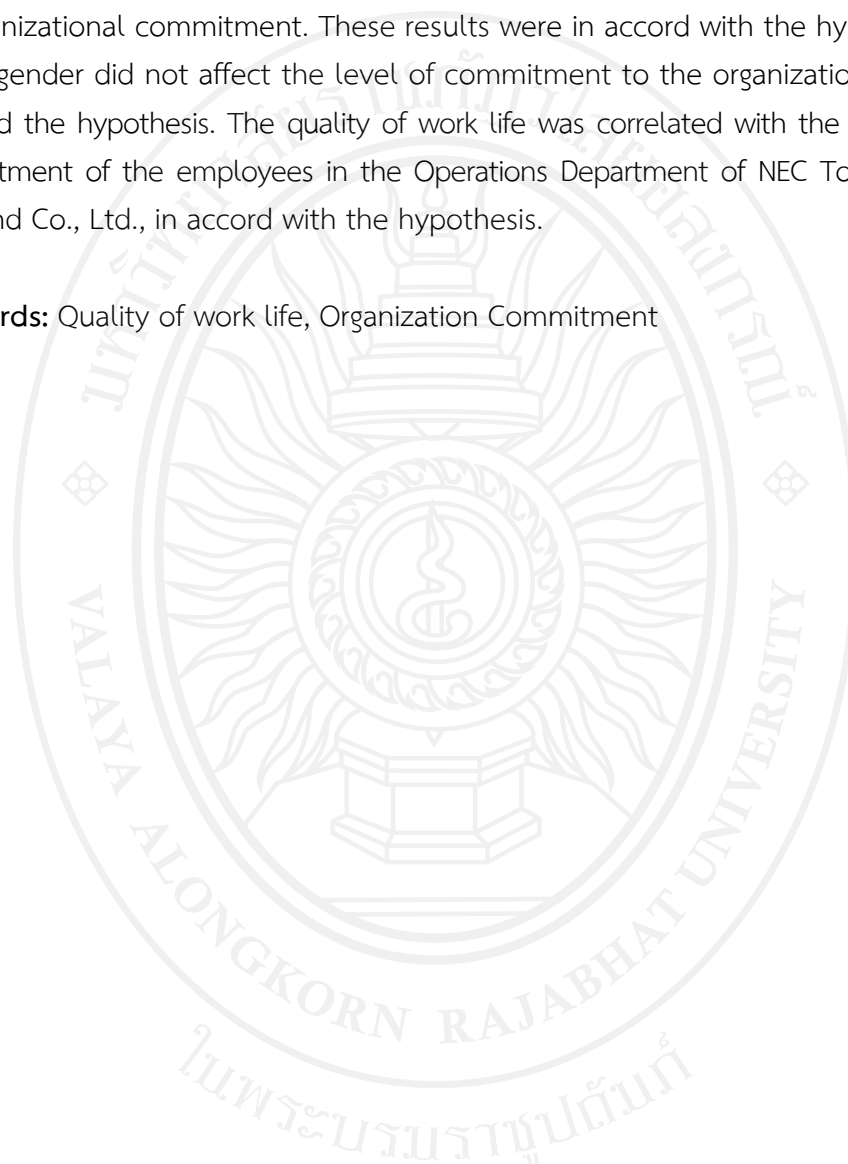
The results of the analysis can be summarized as follows:

1) The analysis of the quality of work life of the employees in the Operations Department at NEC Tokin Electronics Thailand Co., Ltd. Showed that it was in accordance with the feedback given by the operations staff. Overall, the opinions were at a high level in all respects. In decreasing order, they were as follows; administration, followed by safe & healthy environment, development of human capacities, return on investment, corporate pride, independence from work, social relationships and growth & security

2) The analysis of the organizational commitment followed the level of feedback given by the operations staff at NEC Tokin Thailand Electronics Co., Ltd. All in all, sorted in ascending order, they were: affective commitment, followed by normative commitment and continuance commitment.

3) The hypothesis tests revealed that most of the individual factors produced different results in the level of organizational commitment of the operational staff at NEC Tokin Electronics Co., Ltd. The analysis revealed that the employees' age, status, income, education and experience level produced significant differences in the level of organizational commitment. These results were in accord with the hypothesis. The factor gender did not affect the level of commitment to the organization. This result rejected the hypothesis. The quality of work life was correlated with the organisational commitment of the employees in the Operations Department of NEC Tokin Electronic Thailand Co., Ltd., in accord with the hypothesis.

Keywords: Quality of work life, Organization Commitment



GRAD VRU

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาจากบุคคลหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุก ๆ ท่าน เป็นอย่างสูง โดยเฉพาะอาจารย์ ดร.มนสิชา อนุกุล ประธานที่ปรึกษา การค้นคว้าอิสระ ที่ท่านได้เสียสละเวลาให้คำปรึกษา ชี้แนะ และให้ความช่วยเหลือในหลายสิ่งหลายอย่าง จนกระทั่งลุล่วงไปได้ด้วยดี ทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ ให้คำแนะนำและให้กำลังใจตลอดการศึกษาที่ผ่านมา

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบระลึกถึง บิดา มารดา อาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนและให้โอกาส ผู้วิจัยได้ศึกษาเล่าเรียน และคอยให้กำลังใจอย่างดียิ่ง สำหรับผู้วิจัยมาโดยตลอด ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็น แรงผลักดันอันสำคัญที่ทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์

ปาริชาติ เปียรค์ไคร่

GRAD VRU

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อไทย.....	ก
บทคัดย่ออังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	2
1.4 สมมติฐานของงานวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	4
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์.....	7
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	9
2.3 แนวคิด ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร.....	17
2.4 ประวัติบริษัท.....	20
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	31
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	31
3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	33
3.3 เครื่องมือและการพัฒนาเครื่องมือ.....	33
3.4 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	34
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
3.6 วิธีวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
4.3 การทดสอบสมมติฐาน.....	54
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	75
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	75
5.2 อภิปรายผล.....	78
5.3 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย.....	81
5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป.....	84
บรรณานุกรม.....	85
ภาคผนวก.....	90
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	91
ภาคผนวก ข ผลการหาค่า (Index of Item Objective Congruency: IOC).....	99
ภาคผนวก ค ผลการหาค่า Reliability.....	104
ประวัติผู้วิจัย.....	111

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	สถิติด้านความปลอดภัย.....	22
2.2	อัตราการลาออกของพนักงาน.....	22
3.1	กำหนดสัดส่วนและแบ่งกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ.....	33
3.2	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	35
4.1	จำนวน ร้อยละของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล.....	40
4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านผลตอบแทน.....	42
4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านความปลอดภัยในการทำงาน.....	43
4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน.....	44
4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน.....	45
4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านสังคมสัมพันธ์.....	46
4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านการบริหารงาน.....	47
4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านภาวะอิสระจากงาน.....	48

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านความภูมิใจในองค์กร.....	49
4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด โดยรวม.....	50
4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านความรู้สึก.....	51
4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านความต่อเนื่อง.....	52
4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านบรรทัดฐานสังคม.....	53
4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด โดยรวม.....	54
4.15 แสดงการเปรียบเทียบการให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามเพศ.....	54
4.16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามอายุ.....	55
4.17 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จำแนกตาม อายุ โดยการทดสอบวิธี Welch	56
4.18 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ที่มีอายุ.....	56
4.19 การเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามอายุ.....	57
4.20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามสถานภาพ.....	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.21 การเปรียบเทียบระดับผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จำแนกตาม สถานภาพ โดยการทดสอบวิธี Welch	58
4.22 การเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านบรรทัดฐานสังคม จำแนกตาม สถานภาพ.....	58
4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัดจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	59
4.24 การเปรียบเทียบระดับผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จำแนกตาม สถานภาพ โดยการทดสอบวิธี Welch.	60
4.25 การวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านความรู้สึก จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้วยวิธี Dunnett's T3.....	60
4.26 การวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามรายได้ ต่อเดือน ด้วยวิธี Dunnett's T3.....	61
4.27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัดจำแนกตามระดับการศึกษา.....	62
4.28 การเปรียบเทียบระดับผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยการทดสอบวิธี Welch..	62
4.29 การวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับ การศึกษา ด้วยวิธี Dunnett's T3.....	63
4.30 การวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านบรรทัดฐานสังคม จำแนกตาม ระดับการศึกษา ด้วยวิธี Dunnett's T3.....	64
4.31 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา.....	65
4.32 การเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา.....	66
4.33 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามอายุการทำงาน.....	67

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.34 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามอายุการทำงาน โดยการทดสอบวิธี Welch	67
4.35 การเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามอายุการทำงาน.....	68
4.36 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามอายุการทำงาน.....	69
4.37 การเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านความรู้สึก จำแนกตามอายุการทำงาน.....	70
4.38 การเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามอายุการทำงาน.....	71
4.39 แสดงสรุปการทดสอบสมมติฐานโดยรวม สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด แตกต่างกัน.....	72
4.40 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด.....	73
4.41 แสดงสรุปการทดสอบสมมติฐานโดยรวม สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด.....	74

ในพระบรมราชูปถัมภ์

GRAD VRU

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
2.1	บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด.....	20
2.2	ผลิตภัณฑ์ของบริษัท.....	21
2.3	Organization Structure of NEC TOKIN Electronics (Thailand) Co.,Ltd.....	23



GRAD VRU

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

คนเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งขององค์กร คนที่มีคุณภาพในการทำงานที่เหมาะสมจะยิ่งช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร และยังเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร และยังสามารถแสดงถึงแนวโน้มของความตั้งใจของบุคคลที่จะคงอยู่หรือลาออกจากการปฏิบัติงานกับองค์กรได้ องค์กรที่มีสภาพเอื้อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานย่อมก่อให้เกิดผลผลิตทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ ทุกองค์กรต่างต้องการบุคลากรที่มีศักยภาพและมีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และทัศนคติที่ดีในงานเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและทุ่มเทให้กับองค์กรเต็มที่ โดยผู้บริหารพยายามหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรแสดงศักยภาพอย่างแท้จริง เช่น การคัดเลือกบุคคลที่มีการทำงานที่ดี การให้เงินเดือนสูงเพื่อเป็นการชักจูงใจ การให้ปฏิบัติงานที่สำคัญและมีความท้าทาย หรือการเลื่อนตำแหน่งงาน เป็นต้น แต่อย่างไรก็ดี ผู้บริหารต้องเข้าใจและยอมรับความจริงว่า บุคคลและตัวขององค์กรมีความต้องการที่แตกต่างกัน ทุกคนมีไข่มุกที่งอกมาเพื่อการทำงานเพียงอย่างเดียว โดยปฏิบัติงานอย่างเต็มที่จนกระทั่งเกษียณอายุ ประการสำคัญทุกคนต่างต้องการที่จะพัฒนาตัวเองเพื่อความเป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพต่างมีบทบาท หน้าที่ ภารกิจที่แตกต่างกัน ขณะที่องค์กรต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดตามวัตถุประสงค์ที่คาดการณ์ไว้ ซึ่งต้องอาศัยการทำงานหนักและความทุ่มเทอย่างจริงจังของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นแนวทางเป็นไปได้ของผู้บริหาร คือ การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและงานให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถชีวิตที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ปฏิบัติงานให้เกิดผลสูงสุด โดยปัจจุบันกระแสการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและการสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรภายในองค์กรหรือหน่วยงานได้รับการยอมรับและได้รับความสนใจหลายประเทศ รวมถึงประเทศไทยซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การประเมินสถานะในลักษณะต่าง ๆ ของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของคุณ คุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กรรวมทั้งความพอใจของบุคลากรกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์กร ส่วนการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ทำให้สมาชิกเกิดความเต็มใจที่จะทำงาน เพื่อความก้าวหน้า เพื่อผลประโยชน์ขององค์กรมีความยึดมั่นยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ไม่เพียงแต่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในองค์กรให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นแล้ว การสร้างความผูกพันต่อองค์กร ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสุขมากยิ่งขึ้นและเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนาศักยภาพของการแข่งขันอุตสาหกรรม การซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อองค์กร กล่าวคือ การที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและส่งผลไปถึงความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้บริษัทมีการพัฒนาความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอก คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน การมีพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีไม่เพียงแต่จะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในองค์กร แต่ยังส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน ความรู้สึกที่ดีต่องานอีกด้วย

ถึงแม้ว่าบริษัทเอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ได้ดำเนินกิจการมาเป็นเวลากว่าสี่ปีแล้วแต่ก็ยังประสบปัญหาเกี่ยวกับการลาออกของพนักงาน จากสถิติการลาออกของพนักงานบริษัทเอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์นั้น พนักงานฝ่ายปฏิบัติการมีการลาออกเป็นจำนวนมากที่สุดและเฉลี่ยสูงถึงร้อยละ 34.90 ในปีที่ผ่านมา ซึ่งผู้บริหารได้ทำการกำหนดเป้าหมายเพื่อเป็นตัวชี้วัดอัตราการลาออกของพนักงานแต่พบว่าพนักงานฝ่ายปฏิบัติการมีอัตราการลาออกเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ การลาออกมาจากหลายสาเหตุ เช่น เงินเดือนค่าตอบแทน บรรยากาศองค์กร ผู้ร่วมงาน หรือไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งในกระบวนการผลิตนั้นมีการใช้สารเคมี จึงทำให้บุคลากรอาจเกิดความกังวลถึงความปลอดภัยที่อาจเกิดขึ้นหรือเกิดจากความตึงเครียดที่เกิดจากการทำงานต่าง ๆ จึงทำให้พนักงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้ในระยะเวลานานจึงเกิดการลาออกหรือเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น การสับเปลี่ยนหน้าที่ในการทำงานเพื่อเรียนรู้งานด้านอื่น ความมั่นคงในหน้าที่การงานและการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้บริษัทเอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรับพนักงานใหม่ และเสียเวลาในการฝึกอบรมบุคลากรใหม่

จากปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด เพื่อเป็นแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่จะสามารถเสริมสร้างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร อยู่กับองค์กรได้นานมีความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานอันเป็นประโยชน์กับองค์กรเพื่อที่จะทำให้อผลประกอบการบรรลุตามเป้าหมายต่อไป รวมถึงสามารถที่จะนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด

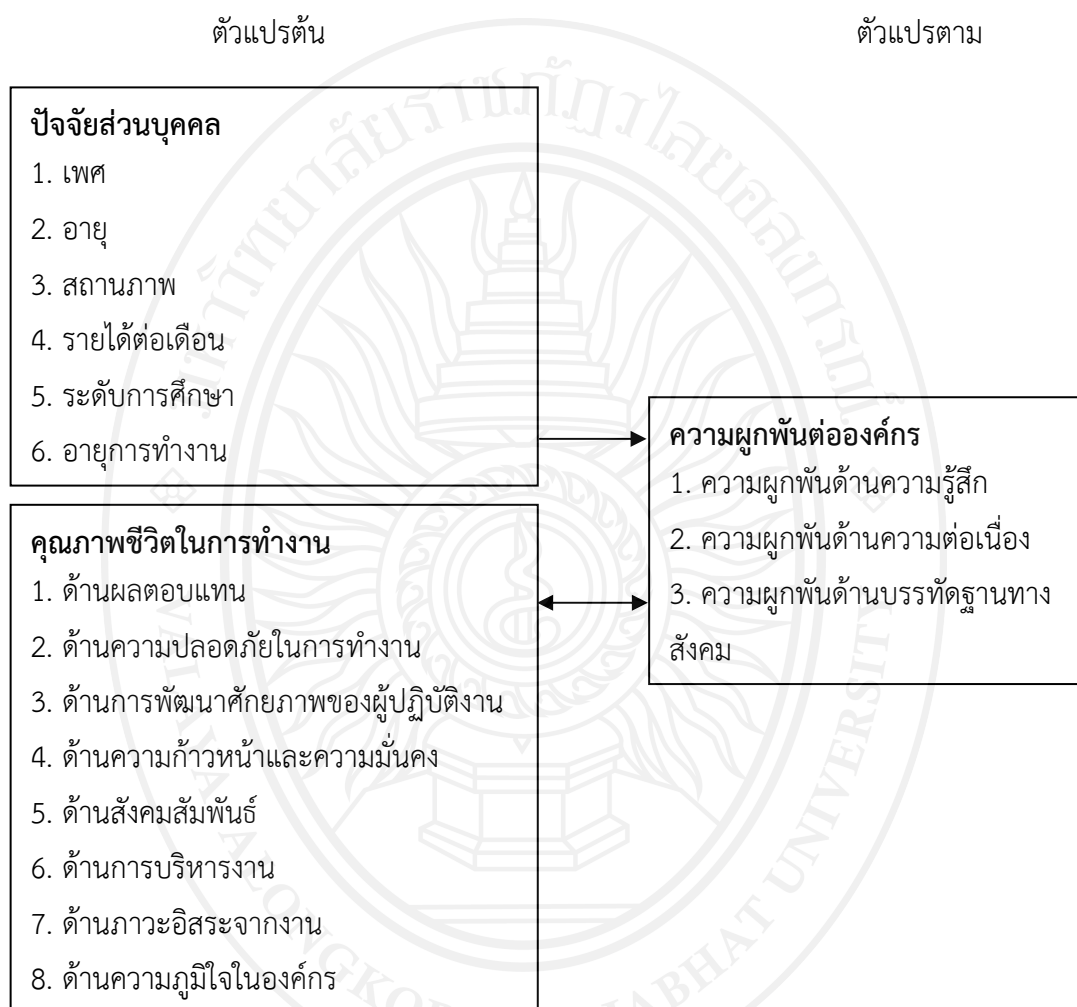
1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ซึ่งมีตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา อายุการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ใช้แนวคิดของของคัมมิงส์ และวอร์เลย์ (Cumming & Worley, 2015) มาใช้ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงานและด้าน

ความภูมิใจในองค์กร ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ใช้แนวคิดของ อลัน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่องและความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด แตกต่างกัน

1.4.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด มีขอบเขตดังต่อไปนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย

1) ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา อายุการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของคัมมิงส์ และวอร์เลย์ (Cummings & Worley, 2015) แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านการบริหารงานด้านภาวะอิสระจากงานและด้านความภูมิใจในองค์กร

2) ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิด อลัน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1997) ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความผูกพันด้านความต่อเนื่องและความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) การวิจัยในครั้งนี้ ประชากรที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษา คือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ รวมจำนวนทั้งสิ้น 641 คน (ฝ่ายบุคคลของ บริษัทเอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด วันที่ 10 มกราคม พ.ศ. 2560) และจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 247 คน จากพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ 3 แผนก คือ แผนกขึ้นรูปเม็ดแทนทาลัมและขางานข้าวบวก (Pellet Line) จำนวน 39 คน, แผนกสร้างชิ้นข้าวลบ (Chemical line) จำนวน 55 คน และแผนกประกอบชิ้นงานสำเร็จรูป (Assembly line) จำนวน 153 คน

1.5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่การศึกษา การวิจัยครั้งนี้ คือ บริษัทเอ็นอีซี โทคินอิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด

1.5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ในส่วนงานวิจัยนี้จะทำการวิจัยโดยเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือน เมษายน ถึงเดือนมิถุนายน 2560

1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย

1.6.1 พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ หมายถึงบุคคลที่ได้รับการจ้างเป็นพนักงานด้านการผลิตของบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทยจำกัด จากพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ 3 แผนก คือ แผนกขึ้นรูปเม็ดแทนทาลัมและขางานข้าวบวก (Pellet Line), แผนกสร้างชิ้นข้าวลบ (Chemical line) และแผนกประกอบชิ้นงานสำเร็จรูป (Assembly line)

1.6.2 ปัจจัยส่วนบุคคลหมายถึงคุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

1.6.2.1 เพศ หมายถึง เพศของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศชาย และเพศหญิง

1.6.2.2 อายุ หมายถึง ระยะเวลาที่กลุ่มตัวอย่างดำรงชีวิตอยู่บนระยะเวลาเป็นปีตั้งแต่เกิดจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

1.6.2.3 สถานภาพ หมายถึง สถานะของการครองคู่ในปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ โสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

1.6.2.4 รายได้ต่อเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานตลอดระยะเวลา 1 เดือนของแต่ละบุคคล

1.6.2.5 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่ตอบแบบสอบถามที่ได้รับ ณ วันที่ตอบแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ระดับ คือ มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญา (ปวส.) และปริญญาตรี

1.6.2.6 อายุการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทเอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด

1.6.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ที่มีความรู้สึกพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งปัจจัยในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานมีดังนี้

1.6.3.1 ด้านผลตอบแทน หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม กับปริมาณงานและความรับผิดชอบ เงินเดือน ค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและยุติธรรม มีรายได้ที่ได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต มีสวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยขยัน ค่ากะ และอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับพนักงาน เป็นต้น

1.6.3.2 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง วัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพ เพียงพอ และเหมาะสมกับลักษณะงาน มีตรวจสอบสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงในสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสมทำให้ปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย จัดสรรอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่พนักงาน พร้อมทั้งได้จัดทำแผนฉุกเฉินเมื่อเกิดอันตราย มีการมาเชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น

1.6.3.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง งานที่ทำช่วยให้เกิดการเรียนรู้บริษัทและการพัฒนาความสามารถ มีการปรับปรุงและนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน อยู่ตลอดเวลา องค์กรสนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วมการฝึกอบรมสัมมนา มีการศึกษาดูงานต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน พนักงานมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน เป็นต้น

1.6.3.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง หมายถึง พนักงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน องค์กรพิจารณาการปรับแต่งจากความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นเกณฑ์ องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงานของพนักงานแต่ละฝ่าย เป็นต้น

1.6.3.5 ด้านสังคมสัมพันธ์ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างอิสระโดยปราศจากอคติ ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตรการมีสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน และองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงาน ร้องทุกข์ได้เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม เป็นต้น

1.6.3.6 ด้านการบริหารงาน หมายถึง มีความยุติธรรมในการบริหารงานปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเสมอภาคในการทำงาน ผู้บังคับบัญชายอมรับฟัง

ข้อคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการ บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรมในการประเมินผลและการลงโทษพนักงาน เป็นต้น

1.6.3.7 ด้านภาวะอิสระจากงาน หมายถึง พนักงานสามารถจัดสรรเวลาทำงานและภาระหน้าที่ในครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตพนักงาน มีเวลาสำหรับการพักผ่อนและร่วมกิจกรรมสันทนาการ และสังสรรค์กับเพื่อนๆ ที่เหมาะสม เป็นต้น

1.6.3.8 ด้านความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ผลผลิตขององค์กรได้รับความนิยมนเป็นที่ยอมรับในการเลือกใช้ทั่วโลก องค์กรให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พนักงานรู้สึกภูมิใจและมีความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร และพนักงานยินดีและเต็มใจให้ใคร ๆ ทราบว่าพนักงานปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทแห่งนี้ เป็นต้น

1.6.4 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีต่อองค์กร ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูง โดยแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรทางด้านความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อองค์กร เป็นต้น

1.6.4.1 ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง พนักงานมีความภาคภูมิใจและยินดีที่ได้ร่วมงานและเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท พนักงานมีความทุ่มเทและอุทิศให้กับงานอย่างเต็ม พนักงานมีความสุขเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย และปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับและวัฒนธรรมของบริษัทด้วยความเต็มใจ เป็นต้น

1.6.4.2 ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง หมายถึง องค์กรมีสวัสดิการและรูปแบบการจัดการที่ทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน พนักงานสามารถปฏิบัติงานในองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป แม้ว่าจะมีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ และแม้ว่างานที่ทำอยู่นั้นไม่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน ท่านก็เต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น

1.6.4.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง เชื่อมั่นใน นโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรที่สามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ พนักงานเห็นด้วยกับระบบการปฏิบัติงานขององค์กรซึ่งมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน พนักงานเชื่อว่าองค์กรเป็นเหมือนบ้านหลังที่สอง และรู้สึกว่าจะต้องทำงานให้กับองค์กรนี้ต่อไปเพื่อตอบแทนสิ่งดี ๆ ที่องค์กรได้มอบให้ เป็นต้น

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 เชิงวิชาการ

1.7.1.1 ผลที่ได้จากการศึกษาเป็นข้อมูลให้แก่ผู้ที่สนใจศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ในองค์กรอื่น ๆ ต่อไป

1.7.2 เชิงวิชาชีพ

1.7.2.1 ผลที่ได้จากการศึกษาเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการของบริษัทเอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด

1.7.2.2 ผลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปใช้สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับรู้ถึงความสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น

1.7.2.3 ผลที่ได้จากการศึกษาเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการวางนโยบายในการบริหารในบริษัทเอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด ทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ และผลงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยประกอบด้วยเนื้อหาสาระ ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.3 แนวคิด ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 ข้อมูลของบริษัท
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ในเรื่องแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ได้มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดต่าง ๆ ไว้มากมายเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ ผู้วิจัยได้ยกแนวคิดและทฤษฎีนำมากล่าวพอสังเขป ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550, น. 42-57) ได้กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา เหล่านี้ ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากรที่ช่วยกำหนด และมีประสิทธิผลต่อการกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น ประกอบด้วย

อายุ (Age) คือ เนื่องจากผลัดกันแต่ละประเภทจะสามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้บริโภคที่มีอายุแตกต่างกันทั้งความชอบและรสนิยมของบุคคลจะเปลี่ยนแปลงไปตามวัย

เพศ (Sex) คือ เป็นตัวแปรในการกำหนดคุณภาพการให้บริการเช่นกัน เพราะนักการตลาดต้องการศึกษาตัวแปรนี้อย่างรอบคอบ เพราะเพศมีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะการให้บริการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพราะความแตกต่างทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้มมีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

สถานภาพสมรส (Status) สมรส โสด หย่าร้าง หรือ เป็นหม้าย ซึ่งในอดีตถึงปัจจุบันเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการใช้ความพยายามทางการตลาดมาโดยตลอด และมีความสำคัญมากยิ่งขึ้นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการให้บริการ และเป็นตัวกำหนดลักษณะการบริการที่แตกต่างกันออกไป และทำให้เกิดความต้องการที่แตกต่างกันออกไป เช่น ผู้ที่โสดอาจจะมองการให้บริการด้านการติดต่อสื่อสารด้านความมั่นใจ ด้านการตอบสนองลูกค้าดีกว่า ผู้ที่หย่าร้างหรือเป็นหม้าย

การศึกษา (Education) คือ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวาง

และเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษามากมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดมักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

รายได้ (Income) คือ เป็นปัจจัยตัวแปรที่สำคัญของคุณภาพการให้บริการเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมีอิทธิพล อย่างสำคัญต่อปฏิกริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีความวัฒนธรรมและประสบการณ์ ทักษะคติ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกันทำให้การมองทางด้านคุณภาพการให้บริการที่แตกต่างกันออกไป

อาชีพ (Occupation) คือ บุคคลในแต่ละสาขาอาชีพ จะมีความจำเป็นและความต้องการ ค่านิยม ทักษะคติ ด้านคุณภาพการให้บริการที่แตกต่างกันออกไป เช่น นักเรียน/นักศึกษา จะให้มุมมองด้านการตอบสนองลูกค้าดี ส่วนอาชีพพนักงานบริษัท/เอกชน อาจจะมีมุมมองการให้บริการตอบสนองลูกค้าพอใช้ ซึ่งแต่ละอาชีพจะมีความคิดความต้องการที่แตกต่างกันออกไป

อายุการทำงาน (Experience) หมายถึง ระยะเวลาที่ทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบันว่ามีจำนวนกี่ปีหากแต่ผู้ที่มีจำนวนอายุงานมากอาจจะได้รับค่าตอบแทนหรือความมั่นคงในหน้าที่การงานที่มากกว่าผู้ที่มีอายุการทำงานที่น้อยกว่า

เฮาเซอร์ และดันแคน (Hauser & Duncan, 1966) ได้กล่าวว่าเป็นการศึกษาถึงขนาด การกระจายตัวและองค์ประกอบของประชากร การเปลี่ยนแปลงทางประชากรและองค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงทางประชากรซึ่ง ได้แก่ การเกิด การตาย และการย้ายถิ่น การเปลี่ยนแปลงฐานะทางสังคม

อาซิล คิลลาร์ด (Archille Quillard, 1975) ได้กล่าวว่าเป็นการศึกษาศาสตร์เป็นวิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับประชากรในเชิงคณิตศาสตร์ ในเรื่องการเปลี่ยนแปลงโดยทั่วไปของประชากร ตลอดจนสภาพด้านกายภาพ ด้านสถานภาพพลเมือง ด้านสติปัญญาและด้านจริยธรรมของประชากรจากความหมายของประชากรศาสตร์ที่กล่าวข้างต้น พอจะสรุปได้ว่าประชากรศาสตร์ หมายถึง การศึกษาถึงขนาดหรือจำนวนของคนที่มีอยู่ในแต่ละสังคม ภูมิภาคและระดับโลก รวมทั้ง ศึกษาถึงโครงสร้าง การกระจายตัวและการเปลี่ยนแปลงโดยทั่วไปของประชากร

ปัจจัยทางด้านประชากรนั้นยังมีลักษณะอื่น ๆ อีก ซึ่งสามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อทำความรู้จักกับการสื่อสารได้ โดยอยู่ภายใต้แนวความคิดที่ว่าถ้าบุคคลมีปัจจัยเหล่านั้นแตกต่างกัน ความคิดและการกระทำก็มีแนวโน้มที่จะแตกต่างกันไปด้วย ซึ่งแนวความคิดนี้สามารถนำไปใช้อธิบายปัจจัยของประชากรด้านอื่น ๆ ได้ สำหรับการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ต้องอาศัยองค์ประกอบต่าง ๆ ทางประชากรศาสตร์เป็นแนวทางในการศึกษาเนื่องจากปัจจัยแต่ละปัจจัยของบุคคลที่แตกต่างกันตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ถือเป็นพื้นฐานในการกำหนดให้การตัดสินใจแตกต่างกันได้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าเหมาะสมกับงานวิจัย

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้มากมายหลายท่าน ดังที่ได้รวบรวมไว้ ดังนี้

โบวี และคนอื่น ๆ (Bovee et al., 1933) คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปรัชญาในการปรับปรุงผลิตภาพในการทำงานโดยการเตรียมและกำหนดให้พนักงานมีโอกาสได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ปรับปรุงตนเองรวมไปถึงปรับปรุงในสิ่งที่จะต้องจัดการซึ่งการดำเนินการในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นกระทำได้โดยการทำการออกแบบงานขึ้นใหม่อันเป็นช่วงของการพยายามที่จะวัดและกำหนดวิธีการปฏิบัติงานหน้าที่และความรับผิดชอบในงานโดยถ้าเราออกแบบงานให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้วผลลัพธ์ที่จะได้ตามมา ก็คือ การแบ่งมอบอำนาจให้กับพนักงานในแต่ละตำแหน่ง (Empowerment) ที่จะตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ตามขอบเขตอำนาจ

เมอร์ตัน (Merton, 1977) คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นคำที่มีความหมายครอบคลุมทุก ๆ เรื่องที่เกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานและสภาพการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์ก็เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพอใจและความไม่พอใจของคณาการจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตและการได้รับการยอมรับว่ามีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม

เดวิส (Davis, 1977) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งหมดส่วนรวมในการทำงานรวมทั้งเน้นถึงมิติด้านความสัมพันธ์กันระหว่างมนุษย์ด้วยกันเองอีกด้วยในการออกแบบการทำงาน

ซัตเติล (Suttle, 1977) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ระดับซึ่งสมาชิกที่ทำงานในองค์กรพึงพอใจและเป็นความต้องการที่สำคัญของบุคคลโดยผ่านประสบการณ์ต่าง ๆ ของเขาเองจากการทำงานในองค์กรดังนั้นการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถจะประเมินได้โดยการวัดทั้งความต้องการที่สำคัญและจำเป็นและความต้องการที่สนองตอบความพึงพอใจ

เกสต์ (Guest, 1979) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปฏิบัติการของบุคคลที่มีต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่นเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานอาจจะ หมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงานเช่นความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและความมั่นคงสภาพแวดล้อมการทำงานความสัมพันธ์ระหว่างคนกับองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลรวมทั้งคุณค่าที่แฝงอยู่ในงานของบุคคล

โรโซว์ และซาเกอร์ (Rosow & Zager, 1982) กล่าวว่า ในสหรัฐอเมริกาไม่มีบริษัทจำนวนมาก ทั้งขนาดใหญ่และขนาดเล็กมีการจ้างงานการดูแลคนงานและความสามารถในการจัดการบริหารคนงานและการทำกำไรอย่างเป็นระบบโดยผ่านการดำเนินงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเรียกกันว่า “นวัตกรรมใหม่ของงาน” (Work Innovation) ซึ่งหมายถึงแนวทางใด ๆ ก็ตามที่จะก่อให้เกิดความเป็นอิสระในการทำงานมากขึ้นมีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้นและมีความต้องการทักษะในการทำงานมากขึ้นซึ่งเป็นความปรารถนาของตัวพนักงานเองซึ่งทำได้โดยการออกแบบงานสำหรับบุคคลเข้าใหม่โดยให้มีข้อมูลเพื่อใช้ในการพิจารณามากขึ้นเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ แบบเป็นกลุ่มและการพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ในเรื่องของวงจรคุณภาพ (QC Circles) การทำงานเป็นทีม เป็นต้น

รูบินสไตน์ (Rubinstein, 1983) คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึงกระบวนการที่องค์กรนำมาใช้เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้เพิ่มศักยภาพขึ้นในการทำงานโดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่จะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขาเองโดยจำกัดความนี้รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงคุณภาพกระบวนการทำงานการออกแบบสินค้าการใช้ทรัพยากรไปจนกระทั่งสภาพการณ์และความสัมพันธ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน

คาร์เรล และคนอื่น ๆ (Carroll et al., 1992) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การพยายามที่จะให้ความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานได้รับการตอบสนองในการทำงานของพวกเขาและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานนั้นองค์กรทำได้ทั้งในด้านสังคมและด้านความรับผิดชอบในเชิงจริยธรรมโดยโปรแกรมคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นจะเน้นไปที่การสร้างความสะดวกสบายใจสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและโดยเฉพาะพยายามสร้างให้คนงานมีความสุขกับการทำงานเหมือนกำลังเล่นสนุกอยู่กับเพื่อนอันจะทำให้พนักงานมีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจกระปรี้กระเปร่าและมีความคิดสร้างสรรค์ที่ดีขึ้นซึ่งจะส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นและช่วยเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วย

บลูสโตน (Bluestone, 1998) มีความเห็นว่าการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นเป็นมิติใหม่ของความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับพนักงานและสหภาพแรงงานกับฝ่ายบริหารความหมายของการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึง หมายถึง การยอมรับความจริงของฝ่ายบริหารในข้อเท็จจริงที่ว่าคนงานหรือพนักงานนั้นอยู่ในวัยผู้ใหญ่ในที่ทำงานทำให้พวกเขาอยู่ในสังคมที่เป็นสังคมขนาดใหญ่ ดังนั้น ค่านิยมในเรื่องประชาธิปไตยจึงเป็นเรื่องที่ต้องยึดถือไว้เหมือนกับในระดับประเทศที่พลเมืองมีอิสระเสรี ทั้งในขณะที่อยู่ที่บ้านรวมทั้งการสื่อสารต่าง ๆ ด้วย ซึ่งในที่ทำงานก็ควรจะเหมือนกันค่านิยมในเรื่องประชาธิปไตยนี้มาจากปัจเจกบุคคลโดยตรงรวมทั้งในเรื่องของการให้โอกาสแก่พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ

ดูบริน (Dubrin, 1988) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ระดับของความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อสิ่งที่สำคัญที่บุคคลต้องการโดยผ่านประสบการณ์ในการทำงานของพวกเขาในองค์กรนั้น

روبินส์ (Robbins, 1998) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงกระบวนการที่องค์กรได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานจากการพัฒนาโลกต่าง ๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพวกเขาหรือคุณภาพชีวิตการทำงานเปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์กรมีความเป็นมนุษย์ความเจริญเติบโตและการมีส่วนร่วมนั่นเอง

ในส่วนของนักวิชาการของไทยมีหลายท่านที่ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะต่าง ๆ กัน เช่น

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2551) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของการทำงานจะมีจุดเน้นหนักอยู่ที่การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้กับบุคลากร โดยให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตและการมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรและคุณภาพในการทำงานของบุคลากร

ซัจจันันต์ ธรรมจินดา (2552) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นแนวคิดของนักพฤติกรรมศาสตร์สมัยใหม่ที่พยายามศึกษาค้นคว้าเพื่อสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรใน

องค์การไปพร้อม ๆ กับการพัฒนางาน เพื่อที่ว่าบุคลากรและองค์การไปพร้อม ๆ กับการพัฒนางาน เพื่อที่ว่าบุคลากรและองค์การ จะได้เจริญเติบโตก้าวหน้าไปพร้อมกับคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่ง

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2556) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่า หมายถึง การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของการทำงานจะมีจุดเน้นหนักอยู่ที่การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้กับบุคลากร โดยให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตและการมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การและคุณภาพในการทำงานของบุคลากร

จากความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ได้รับรวบรวมมาข้างต้นผู้ศึกษาจึงได้ทำการวิเคราะห์และสรุปความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและปฏิบัติงานอย่างมีความสุขโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้งานที่ปฏิบัตินั้นสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้และผู้ปฏิบัติงานได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นธรรมและเพียงพอ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นเกิดขึ้นมาตั้งแต่ช่วงต้นของศตวรรษที่ 20 ในช่วง ค.ศ. 1930 - 1940 คุณภาพชีวิตการทำงานของมนุษย์ขึ้นอยู่กับความมั่นคงในการทำงาน การรับค่าตอบแทนอย่างสม่าเสมอและการทำงานอย่างมีระเบียบ ต่อมาในปี ค.ศ. 1950 - 1960 แนวคิดได้รับการยอมรับกว้างขวางขึ้น โดยนักจิตวิทยาได้เพิ่มเรื่องความสัมพันธ์ในการทำงานเพิ่มขึ้น ในปี ค.ศ. 1960 - 1970 ได้เพิ่มเรื่องการมีโอกาสในการทำงานเสมอภาค และแบบแผนการทำงานที่เป็นที่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน การนำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ในองค์กรระยะแรกมักมุ่งเน้นในการเพิ่มผลผลิตปรับปรุงคุณภาพผลผลิตและเพื่อลดต้นทุน โดยวิธีการทำงานเป็นทีม เหมือนกับระบบกลุ่มควบคุมคุณภาพ (Quality Control Circle = QCC) ที่นำมาใช้ในประเทศญี่ปุ่น โดยโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่มองเห็นความสำคัญของคนงานและยอมรับในการที่จะให้คนงานได้เข้ามีส่วนร่วมในการวางแผนการผลิตของโรงงานเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน การบริหารงานโดยให้คนงานเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และนโยบายของโรงงานด้วยนั้นก่อให้เกิดความใกล้ชิดและเข้าอกเข้าใจกันได้ดียิ่งขึ้น ระหว่างผู้บริหารและคนงาน ทำให้องค์กรได้รับผลสำเร็จในการเพิ่มคุณภาพและปริมาณผลผลิต แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานได้รับการพัฒนาควบคู่ไปกับแนวคิดการปรับปรุงองค์กร เพื่อเพิ่มผลผลิต แนวคิดนี้เกิดขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานของคนงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าแรง ระยะเวลาในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน สภาพแวดล้อม ตัวบุคคลและสังคมในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้คนงานมีความพร้อมในการทำงานและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น มีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดไว้ดัง ต่อไปนี้

วอตัน (Walton, 1973) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Workinglife โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate & Fair Compensation) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย

2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe & Healthy Environment) หมายถึงสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจนั้น

3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้ อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสดำเนินงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้วยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ

5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้า

6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึงวิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรม ในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม (The Total Life Space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล

8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) ซึ่งนับเป็น เรื่องที่สำคัญประการหนึ่งให้ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบ ต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิตการจำกัดของเสียการรักษาสภาพแวดล้อมการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานและเทคนิคด้านการตลาด

เวสต์ลีย์ (Westley, 1979) ได้จำแนกองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็น 4 มิติ คือ

- 1) มิติความไม่เสมอภาค คือ เสนอให้ใช้ความพึงพอใจในการทำงานการนัดหยุดงาน
- 2) มิติความไม่มั่นคง คือ ความไม่เสมอภาค
- 3) มิติด้านความแปลกแยก คือ การเฉยชาในการทำงาน การขาดงานและการลาออกจากงาน
- 4) มิติเกี่ยวกับการปลื้มใจ (Anomie) ซึ่งตามทฤษฎีทางสังคมวิทยาได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกถึงว่าตนเองไร้ความหมายต่องานการขาดงานและการลาออกจากงานเป็นตัวชี้วัด

แมคคอบี (McCoby, 1983 อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร, 2541, น.11) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยใช้ตัวชี้วัดเหล่านี้

1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ซึ่งประกอบไปด้วยความมั่นคงปลอดภัยในงานสุขภาพอนามัยของพนักงาน

2) ความเสมอภาค (Equity) ประกอบด้วยความมีกฎระเบียบที่ยุติธรรมเหมาะสมตามสมควร และความเสมอภาคเป็นธรรมในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน

3) ความเป็นประชาธิปไตย (Democracy) ประกอบด้วยการมีโอกาสมากขึ้นที่จะมีส่วนร่วมต่าง ๆ เช่น การตัดสินใจในงานการปรับปรุงงาน เป็นต้น ความเป็นปัจเจกบุคคล (Individual) หมายถึง การมีเป้าหมายที่จะพัฒนาบุคคลอย่างเต็มที่ที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ตามลักษณะของแต่ละปัจเจกบุคคล

เดลามอต และทาเคซาวา (Delamotte & Takezawa, 1984) เสนอว่ามีมิติที่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมีอยู่ 5 มิติ ดังนี้ เป้าหมายดั้งเดิม (Traditional Goals) หมายถึงเป้าหมาย

ที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานเดิม ๆ ที่เป็นปัญหามานานแล้วในองค์กรเช่นในเรื่องของชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงานอันเป็นเป้าหมายที่ต้องการจะแก้ไขเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน โดยใช้วิธีการใหม่ ๆ มีการปฏิบัติต่อพนักงานที่ทำงานอยู่อย่างเป็นธรรมและเหมาะสม (Fair Treatment at Work) หมายถึง จะต้องมีความเป็นธรรมในการปฏิบัติต่อพนักงานในทุกมุมมองทั้งจากมุมมองของพนักงานในองค์กรและกลุ่มต่าง ๆ ในสังคมมีอิทธิพลในการตัดสินใจ (Influence of Decisions) คือ การสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสในการตัดสินใจโดยเฉพาะในเรื่องการพัฒนาโดยมีจุดประสงค์ก็เพื่อลดความแปลกแยกกับการพัฒนานั้น อันเนื่องมาจากการขาดอำนาจที่ต่อรองของพนักงานความท้าทายของงาน (Challenge of Work Content) หมายถึง งานที่พนักงานทำนั้นมีความท้าทายและมีความสัมพันธ์กับโอกาสก้าวหน้าในอาชีพนั้นของพนักงานชีวิตการทำงาน (Work Life) ชีวิตการทำงานนั้นเป็นกระบวนการในการพัฒนารูปแบบหนึ่งอันเป็นกระบวนการพัฒนาที่เน้นไปที่การทำงานของพนักงานซึ่งต้องดำเนินไปตลอดชีวิตของการทำงานและมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อครอบครัวและสังคมของคนงาน

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985) เสนอว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย ลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1) รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate & Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้และมาตรฐานของผู้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2) สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safety & Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ

3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

4) ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งมีความมั่นคงในอาชีพ

5) ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตรมีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6) การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงานมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสมมีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานบรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7) ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว (The Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลางานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยส่วนรวมมีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่ให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาวะหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8) ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าจะองค์กรอำนาจประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม คอสเซน (Kosen, 1991) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่

1) การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการยอมรับประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้า

2) เพิ่มปริมาณงานทั้งในเรื่องการขยายงานและเพิ่มความรับผิดชอบ (Getting Loaded – Vertically & Horizontally) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

3) สร้างสรรค์งาน (Creating Whole Job) การสร้างสรรค์งานให้หลากหลายมากขึ้นจะทำให้สนองความต้องการได้และหากพนักงานมีโอกาสที่จะใช้ความคิดและทักษะที่มีอยู่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจในตนเอง

4) มีการหมุนเวียนงานฝึกอบรมข้ามสายงานและใช้ทักษะหลากหลาย (Rotating Job, Cross - Training & Multiskilling) จะช่วยทำให้พนักงานได้เรียนรู้มากขึ้นสามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้และมีโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะมากขึ้น

5) เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานงานที่ถูกต้องใจ (Do Two “Dull” Equal Job Enrichment) จะทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้นโดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน

6) ให้การชมเชยและการยอมรับ (A Liberal Lacing of Praise & Recognition) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์อยู่แล้วและสามารถทำได้หลายวิธีทั้งใช้คำพูดการสัมผัสการมองแล้วยิ้ม เป็นต้น

7) การให้ค่าตอบแทนที่ดี (Providing Well Pay) อาจจะมีการเตรียมรางวัลสำหรับผู้ประพฤติตนดีจะเป็นแรงสนับสนุนให้ผู้ที่ขาดงานและมาทำงานสายปฏิบัติตนใหม่

8) สร้างความรับผิดชอบในงาน (Building Responsibility Into Job) เปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจได้อย่างอิสระในงานที่มีความสำคัญ

9) มีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน (Providing Child Care for Employee's Children) จะเป็นการช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับพนักงานและยังช่วยลดการขาดงานหรือการมาทำงานสายของพนักงานได้

10) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (Modifying Work Environment) เช่น สร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีมส่งเสริมให้มีสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานโดยการเปิดเพลงมีเวลาพักมีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

11) มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (Providing Wellness Program) เพื่อให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์แล้วจะทำให้เกิดผลดีต่อตัวพนักงานเองและต่องานที่ทำช่วยลดความเครียดลดภาวะของการเป็นโรคหัวใจทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

คัมมิ่ง และวอร์เลย์ (Cummings & Worley, 2015) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่ชี้วัดถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 8 ประการ ดังนี้

1) ผลตอบแทน (Adequate) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานสังคม พนักงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ ที่มีระดับการปฏิบัติงานคล้ายกัน

2) ความปลอดภัยในการทำงาน (Safe & Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่เสี่ยงอันตรายและไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพ

หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่เสี่ยงอันตราย และไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพ

3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทายและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth & Security) หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถและความรู้สึกของพนักงานว่าสามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ และไม่ได้ถูกไล่ออกจากงาน

5) สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างอิสระโดยปราศจากอคติ ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า

6) การบริหารงาน (Constitutionals) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงานมีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับความเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กร มีความเสมอภาคและมีความยุติธรรม

7) ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลระหว่างช่วงเวลาปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาวะหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม

8) ความภูมิใจในองค์กร (Social Relevance) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รู้ว่าองค์กรอำนวยการอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องต่าง ๆ เช่น การมีระบบป้องกันและบำบัดน้ำเสีย กลยุทธ์ทางการตลาดที่ไม่โจมตีคู่แข่งอย่างรุนแรง การบริจาคช่วยเหลือสังคม เป็นต้น

ในส่วนของนักวิชาการของไทย เช่น กองสวัสดิการแรงงาน (2547) ได้อธิบายถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าควรคำนึงถึง 4 เรื่อง ดังนี้

1) สุขภาพทางกายพนักงานต้องมีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บซึ่งเป็นผลจากการได้รับการสนองตอบทางด้านปัจจัยความจำเป็นขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม

2) สุขภาพทางอารมณ์มีอารมณ์แจ่มใสมั่นคงไม่หงุดหงิดโมโหง่ายไม่วิตกกังวลนั้นหมายความว่าหน่วยงานมีการให้เวลาพักผ่อนมีสนทนาการให้ความใส่ใจกับสภาวะทางเศรษฐกิจและครอบครัวพนักงาน

3) สุขภาพทางจิตวิญญาณรู้สึกเป็นสุขและพึงพอใจชีวิตของตนครอบครัวสังคมตามที่เป็นอย่างเข้าใจธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิตรวมทั้งสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต

4) สุขภาพทางสังคมเป็นการได้รับการยอมรับจากคนทั่วไปอันเนื่องมาจากการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมีความสามารถในการยอมรับความสามารถและความสำคัญของผู้อื่นตลอดจนสิ่งอื่น ๆ ที่อยู่รอบตัว

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานส่วนใหญ่เป็นเรื่องเกี่ยวกับความต้องการค่าตอบแทนที่เพียงพอ

ต่อการดำรงชีพ มีความปลอดภัยในการทำงาน มีการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าและมั่นคง มีความสัมพันธ์ที่ดีไม่แบ่งแยกเป็นหมู่เหล่าและมีภาวะอิสระจากงานมีเวลาได้คลายเครียด ตลอดจนการบริหารงานที่ยุติธรรมได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเกิดความภูมิใจในองค์กร เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลเกิดความเป็นอยู่ที่ดีมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงานซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์กร ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวคิดของคัมมิงส์ และวอร์เลย์ (Cummings & Worley, 2015) เนื่องจากมีความทันสมัยและมีความเกี่ยวข้องกับทุกด้านของชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล มีแนวทางการศึกษาที่คล้ายกับงานวิจัยที่ผู้วิจัยศึกษาและผู้วิจัยได้นำแนวคิดของคัมมิงส์ และวอร์เลย์มาประยุกต์ใช้ในการวิจัย 8 ด้าน ดังนี้

1) ผลตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ ได้รับสวัสดิการตอบแทนที่เหมาะสม พนักงานรู้สึกถึงความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ ที่มีระดับการปฏิบัติงานคล้ายกัน

2) ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีการตรวจสอบสุขภาพ สถานที่ทำงานไม่เสี่ยงอันตรายและไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ

3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองและพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถและความรู้สึกของพนักงานว่าสามารถทำงานอยู่ต่อไปได้และไม่ได้ถูกไล่ออกจากงานโดยปราศจากความผิด

5) สังคมสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างอิสระโดยปราศจากอคติ ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตรการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า

6) การบริหารงาน หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรมในการประเมินผลและการลงโทษพนักงาน

7) ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลระหว่างช่วงเวลาปฏิบัติงานกับช่วงอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสมทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน งานที่ได้รับผิดชอบไม่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว

8) ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรทำประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องต่าง ๆ

2.3 แนวคิด ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

การพัฒนาองค์กรนั้นควรจะต้องสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะผลที่จะได้รับกลับมา คือ พนักงานจะเต็มใจและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อการทำงานให้สำเร็จและบรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผู้ศึกษาค้นคว้าไว้ ดังนี้

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการที่สนใจทางด้านพฤติกรรมจะมองว่า ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกในองค์กร จะแสดงออกด้วยพฤติกรรมที่กระทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง การไม่เปลี่ยนที่ทำงาน และการทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กร นักวิชาการที่สนใจทางด้านนี้ ได้แก่

เคนเตอร์ (Kanter, 1968) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความเต็มใจของบุคคลที่ทุ่มเทพลังและความจงรักภักดีแก่ระบบสังคม เป็นความผูกพันต่อความสัมพันธ์ในสังคมที่สามารถมองเห็นถึงความปรารถนาอันแรงกล้าในตนเอง

เชลล์ดอน (Sheldon, 1971) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ทศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร ซึ่งเกี่ยวกับเอกลักษณ์ของบุคคลกับองค์กร

บูชานัน (Buchanan, 1974) ได้ให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง

1) การระบุตนเองเข้ากับองค์กร (Identification) ด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยถือเสมือนเป็นของตน

2) การเข้ามามีส่วนเกี่ยวพันในองค์กร (Identification) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ

3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) รู้สึกผูกพันต่อองค์กร

สตีเยร์ (Steers, 1977) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความรู้สึกของพนักงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานขององค์กร

เดวิด (David, 1994) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งซึ่งของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยจะแสดงออกมา 3 ลักษณะ ได้แก่

1) มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และมียอมรับในค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร

2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อสนับสนุนองค์กรอย่างเต็มความสามารถ

3) มีความต้องการอย่างมากที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ชาญวุฒิ บุญชม (2553) ได้สรุปไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์กรต่อองค์กรยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กรในประเด็น ดังต่อไปนี้

1) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถให้ทำนายอัตราการเข้าออก ลาออกและการเปลี่ยนงาน (Turnover) ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีแนวคิดที่ครอบคลุมมากกว่า กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรสามารถสะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะที่ยาวนานกว่าความพึงพอใจ

2) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญอย่างหนึ่งในการทำนายแรงจูงใจในการเข้างานของพนักงาน และเป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเนื่องจากความรู้สึกในความเป็นเจ้าของร่วมภายในองค์กร

3) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กรเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากเมื่อพนักงานเกิดความผูกพันกับงานย่อมทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรส่งผลให้องค์กรสามารถที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

4) ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร แนวคิดและทฤษฎี ความผูกพันต่อองค์กร

อลัน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กรและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กรแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคลเป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคมเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่คุณค่าที่ได้รับจากองค์กรแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

สตีเยอร์ (Steers, 1977) ได้กล่าว ถึงปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร โดยเสนอองค์ประกอบ 3 ข้อ ได้แก่

1) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน รวมไปถึงระยะเวลาในการทำงานในองค์กร และลักษณะความต้องการของพนักงาน เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for Achievement) เป็นต้น

2) ลักษณะของงาน ซึ่งเป็นงานที่พนักงานรับผิดชอบอยู่ เช่น ผลป้อนกลับของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงานและโอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นต้น

3) ประสบการณ์การทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลได้รับและเรียนรู้ เมื่อเข้าไปทำงานในองค์กร เช่น ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร และทัศนคติของกลุ่มที่มีต่อองค์กร เป็นต้น และได้แบ่งลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ 3 ประการ คือ

1.1) เป็นความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

1.2) ความเต็มใจและสมัครใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร

1.3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

มาวเดย์ และคนอื่น ๆ (Mowday et al., 1982) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรสามารถแบ่งได้เป็น 4 ส่วน

1) ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) หรือลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุมากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานกว่า และมีค่านิยมในงานมากกว่า จะผูกพันต่อองค์กรมากกว่า นอกจากนี้ในกลุ่มพนักงานผู้หญิงก็มีแนวโน้มจะผูกพันมากกว่าพนักงานผู้ชาย ส่วนระดับการศึกษา มีผลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีการศึกษาต่ำจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าที่มีการศึกษาสูง

2) ลักษณะของบทบาทและงานที่เกี่ยวข้อง (Role - Related Characteristics) ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทเด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่ทำงานที่มีความสำคัญ มีความขัดแย้งในบทบาทและความไม่ชัดเจนในบทบาทที่เกี่ยวข้องต่ำ มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

3) ลักษณะด้านโครงสร้างขององค์กร (Structural Characteristics) ได้แก่ ระบบขององค์การที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานและการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ องค์กรที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจพนักงานก็จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสูง

4) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) ได้แก่ ทักษะคติ ที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์กร การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญเป็นสิ่งที่มียุทธพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีประสบการณ์ที่ประทับใจในงาน เช่น ทักษะคติของกลุ่มด้านบวกในหมู่เพื่อนร่วมงาน การรู้สึกว่างานได้พบกันความคาดหวังของพนักงาน การรู้สึกว่าองค์กรสามารถไว้วางใจได้ ความรู้สึกว่างานสำคัญต่อองค์กร พนักงานก็จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1991) ความผูกพันต่อองค์กรแบ่งออกเป็น 2 แนวความคิด คือ

1) ความผูกพันทางทักษะคติ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรโดยที่บุคคลจะนำตนเอง ไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและผูกพันต่อองค์กรในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร

2) ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นพฤติกรรมปัจจัยความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์กร เช่น การได้รับความนับถือเป็นผู้อาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูง จึงมีความผูกพันต่อองค์กร โดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กรถ้าละทิ้งไปทำงานที่อื่นก็ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์กรไป

จากแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวมาแล้วข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การทุ่มเทพลังกายพลังใจอย่างเต็มที่และมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ให้กับงานที่ตนได้รับมอบหมาย ซึ่งพลังกายพลังใจจะแสดงออกมาในหลายรูปแบบ เช่น การทำงานที่สร้างสรรค์และมีคุณค่าเกินความคาดหมายของลูกค้าและองค์กร ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของอลัน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการของบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ทันสมัยและนิยมใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และได้้นำแนวคิดของอลัน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) มาประยุกต์ใช้ ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กรและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กรแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคลเป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคมเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กรแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

2.4 ประวัติบริษัท

บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ก่อตั้งขึ้นวันที่ 17 มิถุนายน พ.ศ. 2531 ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร ปทุมธานี บริษัทนี้เดิมชื่อ บริษัท เอ็นอีซี เทคโนโลยี ประเทศไทย จำกัด ต่อมาในภายหลังได้จดทะเบียนเปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2545 เป็นบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น โดยได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ในการประกอบธุรกิจ บริษัทเริ่มต้นการผลิตวันที่ 9 ตุลาคม 2532 ด้วยทุนจดทะเบียน 1,080 ล้านบาท ประกอบธุรกิจการผลิตเกี่ยวกับอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ประเภทตัวเก็บประจุไฟฟ้า (CAPACITOR) ผ่านการรับรองมาตรฐานระดับสากล อาทิเช่น ระบบการจัดการคุณภาพ ISO/TS 16949: 2009 ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 และระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย OHSAS18001 ปัจจุบันได้ย้ายสถานที่ประกอบการมาอยู่ที่ 78/2 หมู่ 1 นิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ถนน บางนา-ตราด กม.36 ตำบลหอมศีล อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา 24130 มีพนักงานจำนวนทั้งสิ้น 975 คน

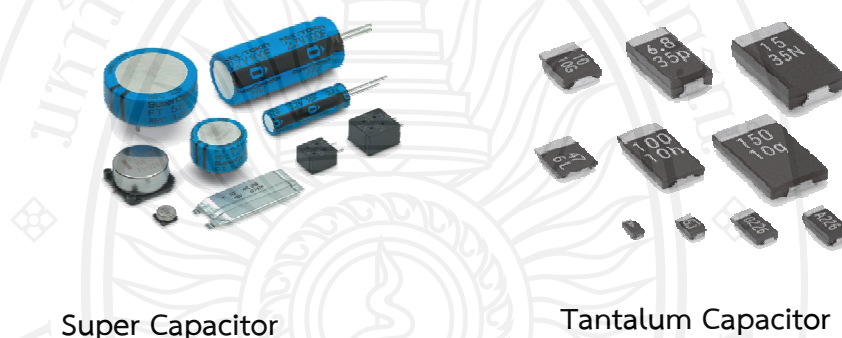


ภาพที่ 2.1 บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด

ผลิตภัณฑ์ของบริษัทแบ่งออกเป็น 2 ชนิด ได้แก่

1. แทนทาลัม คาปาซิเตอร์ (TANTALUM CAPACITOR) เป็นผลิตภัณฑ์หลักของบริษัทซึ่งส่วนประกอบหลักทำมาจาก ผงแทนทาลัม (TANTALUM POWDER) ข้อดี มีขนาดเล็กและมีคุณสมบัติในการเก็บประจุไฟฟ้าได้สูง สามารถทนต่อความร้อนได้ดี นำไปใช้กับ กล้องถ่ายรูป โทรศัพท์มือถือ กล้องวีดีโอ คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ทุกชนิดที่มีขนาดเล็กจนถึงขนาดกลาง

2. ซุปเปอร์ คาปาซิเตอร์ (SUPER CAPACITOR) เป็นผลิตภัณฑ์รองของบริษัทซึ่งส่วนประกอบหลักทำมาจากแผ่นยาง (RUBBER) กับผงถ่านกัมมะถัน (ACTIVATED CARBON) ข้อดี เก็บประจุไฟฟ้าได้ 100 เท่าหรือมากกว่าเมื่อเทียบกับตัวเก็บประจุไฟฟ้าที่ทำมาจาก อลูมิเนียม (ALUMINUM CAPACITOR) และสามารถจ่ายกระแสไฟฟ้าได้อย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง นำไปใช้กับเครื่องใช้ไฟฟ้าต่าง ๆ



ภาพที่ 2.2 ผลิตภัณฑ์ของบริษัท

บริษัทดำเนินการประกอบธุรกิจภายใต้นโยบายและธรรมาภิบาลต่าง ๆ ตามหลักสากล ดังนี้
นโยบายบริษัท ยกระดับความพึงพอใจของลูกค้า และสร้างคุณค่าสู่สังคม ด้วยการผลิตแบบสิ้น
และการจัดการที่เป็นเลิศ

นโยบายคุณภาพ เอ็นดีทีให้ความสำคัญสูงสุดต่อความพึงพอใจของลูกค้า จะดำเนินกิจกรรม
ให้เกิดคุณภาพ ต้นทุน การส่งมอบ และการบริการที่ดีที่สุดอย่างแท้จริงโดยยึดหลักคุณภาพมาก่อนเสมอ

นโยบายสิ่งแวดล้อม เอ็นดีทีจะดำเนินธุรกิจโดยอนุรักษ์ไว้ซึ่งสิ่งแวดล้อมที่ดีอันเป็นเป้าหมาย
เบื้องต้น และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด รวมทั้งดำเนินกิจกรรมการปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
อย่างต่อเนื่อง

ธรรมาภิบาล เอ็นดีที ตระหนักดีว่าสิ่งสำคัญในการยกระดับคุณค่าขององค์กร คือ การบรรลุ
ความรับผิดชอบต่อสังคม เราจะปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ และกฎระเบียบภายในองค์กร
การดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจของเรานั้นเป็นไปตามหลักการของการประกอบธุรกิจปกติและจริยธรรมสังคม
การประพฤติปฏิบัติตนอย่างถูกต้องตามหลักกฎหมายตลอดจน กฎ ระเบียบ จรรยาบรรณและนโยบาย
ต่าง ๆ ขององค์กรทั้งในที่ลับและที่แจ้ง แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น มุ่งเน้นประโยชน์
ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และเคารพในสิทธิของผู้อื่น

ด้านสวัสดิการพนักงานบริษัท เอ็นไอซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ได้จัดแบ่ง
ตามประเภท ดังนี้

สวัสดิการในเรื่องการครองชีพของพนักงานได้แก่ เงินค่าครองชีพ เบี้ยขยัน รางวัลพนักงานดีเด่น รางวัลการทำงานนาน เงินค่ากะ เงินค่าอาหารสำหรับกะดึก เงินช่วยเหลือการอุปสมบท เงินช่วยเหลืองานมงคลสมรส เงินรับขวัญบุตร เงินช่วยเหลือค่าทำศพ เงินช่วยเหลือเมื่อประสบภัยธรรมชาติ และอัครภัย ค่ายรักษาพยาบาล ประกันอุบัติเหตุรถรับส่ง เครื่องแบบพนักงาน โรงอาหาร น้ำดื่มและตู้ล็อกเกอร์

สวัสดิการด้านการออมทรัพย์ของพนักงาน ได้แก่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สหกรณ์เพื่อการออมทรัพย์

สวัสดิการด้านนันทนาการและสุขอนามัยสำหรับพนักงาน ได้แก่ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร ท่องเที่ยวประจำปี ห้องน้ำที่ถูกละล้างสะอาด ห้องพยาบาล รถฉุกเฉิน การตรวจสอบสุขภาพประจำปี

ตารางที่ 2.1 สถิติด้านความปลอดภัย

แผนก/ฝ่าย	ปี พ.ศ./ครุ		
	2557	2558	2559
ฝ่ายบริหารและออฟฟิต	1	-	-
ฝ่ายวิศวกรและช่างซ่อมบำรุง	1	-	-
ฝ่ายปฏิบัติการ	1	6	5

ที่มา: RH - 3214010 Minute of safety & Health Committee in 2014

RH - 3215009 Minute of safety & Health Committee in 2015

RH - 3216010 Minute of safety & Health Committee in 2016

เป้าหมายของบริษัท อุบัติเหตุต้องเป็น ศูนย์

ตารางที่ 2.2 อัตราการลาออกของพนักงาน

แผนก/ฝ่าย	%การลาออก/ปี		
	2557	2558	2559
ฝ่ายบริหารและออฟฟิต	-	0.80	0.00
ฝ่ายวิศวกรและช่างซ่อมบำรุง	2.80	0.00	1.40
ฝ่ายปฏิบัติการ	27.41	36.10	34.90
รวม	30.2	36.9	36.3

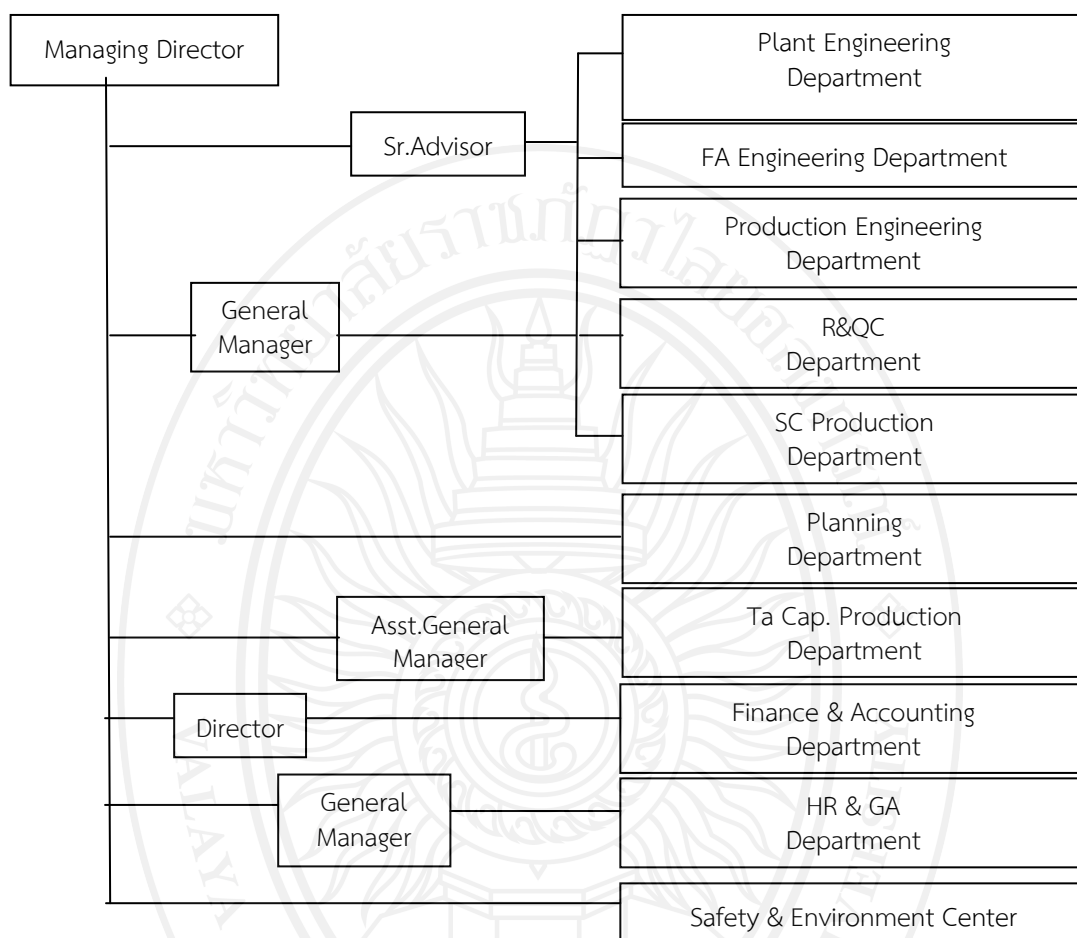
ที่มา: NRL - 0114019 Manpower Report of 2014

NRL - 0115034 Manpower Report of 2015

NRL - 0116026 Manpower Report of 2016

เป้าหมายของบริษัทไม่เกิน 8% ต่อปี

Organization Structure of NEC TOKIN Electronics (Thailand) Co.,Ltd



ภาพที่ 2.3 Organization Structure of NEC TOKIN Electronics (Thailand) Co.,Ltd

ซึ่งจะเห็นได้ว่าบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด เป็นบริษัทที่ให้ความสำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเป็นองค์กรที่มีระบบการจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างดีเยี่ยม โดยมุ่งเน้นในเรื่องของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรเพื่อให้บริษัทมีการพัฒนาความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอก คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน การมีพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีไม่เพียงแต่จะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในองค์กร แต่ยังส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน ความรู้สึที่ดีต่องานอีกด้วย นอกจากคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานแล้วความผูกพันต่อองค์กรก็มีผลต่อความสำเร็จของงาน กล่าวคือ เมื่อองค์กรมีความผูกพันที่จะตอบสนองความคาดหวังของพนักงานในด้านต่าง ๆ พนักงานก็จะมีผลผูกพันต่อองค์กรจะไม่ลาออกจากองค์กร และมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความพยายามตั้งใจที่จะพัฒนากระบวนการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ยึดมั่นอยู่กับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ทีมเทแรงงานแรงใจ

ให้กับการทำงาน เพราะเห็นว่องค์กรได้ให้ความช่วยเหลือ ให้ประโยชน์แก่ตนเอง และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงมีความต้องการที่จะตอบแทนให้กับองค์กรโดยแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมบทบาทพิเศษตามความสามารถ และศักยภาพที่ตนเองมีอยู่เพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น แต่ในทางกลับกันถ้าพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กรหรือมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำก็จะทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทนเท่านั้น โดยไม่มีความตั้งใจ ความพยายามในการทำงาน เพิกเฉยต่องาน ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง ฉะนั้นการสร้างควมผูกพันจึงมีความจำเป็นเพื่อจูงใจให้พนักงานในองค์กรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ ต้องการที่จะทำงานอยู่กับองค์กร มีความรู้สึกทางบวกและมีการมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบในการทำงานมากยิ่งขึ้น

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรล้วนมีผลต่อความสำเร็จของงาน ในการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาว่าพนักงานของบริษัท เอ็นไอซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างไร ทั้งนี้เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อให้พนักงานของบริษัท เอ็นไอซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นและมีความผูกพันต่อองค์กร

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

จุฑาพร กบิลพัฒน์ (2554) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 184 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test One-Way ANOVA และ Paired sample t-test ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 35 - 45 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี สถานภาพสมรสส่วนใหญ่ สมรส/อยู่ด้วยกัน รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ประเภทบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว ระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ 10 - 20 ปี สำหรับ ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร พบว่าอยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่มีข้อมูลทั่วไปด้านเพศ อายุ รายได้ต่อเดือนประเภทบุคลากร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

จินตนา สุนทรสีมา (2554) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ระดับซี 3 - 8 จำนวน 253 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า

1) ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของข้าราชการสำนักเลขาธิการวุฒิสภาแตกต่างกันตามอายุที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแตกต่างกันตามอายุราชการ ระดับตำแหน่ง (ซี) และรายได้รวมต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่แตกต่างกันตาม เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่วนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาแตกต่างกันตามอายุราชการที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่แตกต่างกันตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง (ซี) และรายได้รวมต่อเดือนที่ต่างกัน 3) คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุทธิดา โสภพันธ์ (2555) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ASA CORRUGATED CONTAINER จำกัด ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จากประชากรบริษัท ASA CORRUGATED CONTAINER จำกัด จำนวน 158 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test F - test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 24 - 33 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี ช่วงเงินเดือนต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกันในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ASA Conugated Container จำกัด พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

วัลย์ลิกา พิรักษา (2556) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์การเกษตร เขตจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำของสหกรณ์การเกษตร เขตจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 296 ราย ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 35 - 45 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี และมีอายุการทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมของพนักงานสหกรณ์การเกษตร เขตจังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์การเกษตร เขตจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์การเกษตร เขตจังหวัดนครราชสีมา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปรีชา นะเป่า (2556) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 322 คน ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่

ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test One Way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอายุ สถานภาพ ระยะเวลาและตำแหน่งไม่พบความแตกต่าง 3) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาและตำแหน่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านเพศและอายุ ไม่พบความแตกต่าง 4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ประภาพรณ พิชะ (2556) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงาน จำนวน 278 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ค่าไคสแควร์ ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานและพบว่า โดยภาพรวม มีระดับปานกลาง โดยมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์กับสังคม 2) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งที่ปฏิบัติ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ การได้รับการพัฒนาศึกษาอบรมดูงานเพิ่มเติมด้านวิชาชีพ การเป็นศิษย์เก่าไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร 4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ยกเว้นด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

อาบทิพย์ กรดศรีใหม่ (2556) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บริการรับเหมาแรงงานแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน t - test f - test และทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัท บริการรับเหมาแรงงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีรายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก โดยต่อทุก ๆ ด้านของความผูกพันต่อองค์กร

จารุวรรณ วงษ์สุวรรณ (2557) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานวิชาการและพนักงานวิชาชีพกรณีศึกษาพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ เฉพาะพนักงานวิชาการและพนักงานวิชาชีพ จำนวน 350 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t - test f - test การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความผูกพันในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานวิชาการและพนักงานวิชาชีพการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ในการภาพรวมพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ระดับปานกลาง โดยอันดับแรก ได้แก่ ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก อันดับที่สอง ได้แก่ ความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน อันที่สาม ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลย และมีความปลอดภัย และอันดับที่สี่ ได้แก่ ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน อันดับที่ยี่ห้า ได้แก่ การพัฒนาความสามารถของพนักงาน อันดับที่ยี่หก ได้แก่ บุคลากรทางสังคม อันดับที่ยี่เจ็ด ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เป็นอันดับสุดท้าย

สุภชาติดา คงเกษม (2557) ศึกษาเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 41 - 50 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 15 ปี มีรายได้ 10,000 - 20,000 บาท และเป็นข้าราชการ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาตามรายได้และเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงอยู่ในระดับมากและด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง ระดับความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด พบว่า มีระดับความผูกพันองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายได้และเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนี้ ความผูกพันตามบรรทัดฐานของสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก และความผูกพันอันเนื่องมาจากผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กรอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันของเจ้าหน้าที่สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยส่วนรวมที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุทธิพงษ์ อ่อนจันทร์อบ (2558) ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมทรัพยากรน้ำ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัยและด้านบุคลากรทางสังคมและอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ด้านการบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 2) บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ มีความผูกพันต่อองค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้องค์กร และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กรและอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร 3) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

รัตนภรณ์ บุญมี (2558) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาลตำบลนาดี จำนวน 90 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่าง t - test และ One - way ANOVA ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลนาดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงานด้านสังคมสัมพันธ์ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนที่อยู่ดีธรรมและเพียงพอ ตามลำดับและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 2) ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยทางด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

มาลัยทิพย์ จันทร์เทศ (2558) ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อัดัมแพค (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อัดัมแพค (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานโดยรวม ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านโอกาสที่จะใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ 2) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรู้สึกรองลงมา คือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความต่อเนื่อง ตามลำดับ 3) การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ระดับการศึกษา แผนกที่สังกัด พนักงานให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อัดัมแพค (ประเทศไทย) จำกัด มีความสัมพันธ์โดยรวมในระดับปานกลาง

งานวิจัยต่างประเทศ

คาร์เซีย (Casey, 2012) การอภิปรายเกี่ยวกับองค์กรและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อดึงดูดความสนใจสำคัญ ตั้งแต่การวิวัฒนาการในปี ค.ศ. 1970 จากแนวความคิด “องค์กรแห่งการเรียนรู้”

แนวคิดของระบบการเรียนรู้ การจัดการความรู้และการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้ก้าวเข้าสู่หัวข้อการอภิปราย ซึ่งบรรยายเกี่ยวกับการศึกษาและสาขาจิตวิทยา เช่นเดียวกับการศึกษาการบริหารและการจัดการ บ่อยครั้ง วัตถุประสงค์สำหรับการเรียนรู้เกิดขึ้นในองค์กรและสถานที่ทำงาน ประกอบกับการให้ความสำคัญกับแรงงานเช่นเดียวกับการบริหารการจัดการความสนใจในรูปแบบต่าง ๆ และวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ หลังการอภิปรายในการเรียนรู้ขององค์กร ส่วนใหญ่ปรากฏรูปร่างด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจที่โดดเด่น และน่าสนใจ บทความนี้จากความได้เปรียบทางสังคม ความคิดเห็นของประเด็นเกี่ยวกับใจความสำคัญ จากเหล่านักวิจารณ์ สรรวบางข้อสงสัยในปัจจุบัน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและการเรียนรู้ และมีการเสนอรูปแบบทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของเป้าหมายที่ปรากฏชัดในประเทศ เศรษฐกิจขั้นสูง สำหรับแนวคิดเสรีนิยมแบบใหม่ “เศรษฐกิจฐานความรู้” และ “สังคมการเรียนรู้” ในประเด็นร่วมสมัยและปัญหาช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อ อย่างไรก็ตาม การกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมในรูปแบบของการเรียนรู้ขององค์กรที่ระบียบวาระขยายกว้างขึ้นและโอกาสสำหรับการเรียนรู้

Weihui & Satish (2012) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ เรื่อง ความผูกพันในองค์กรของพนักงานที่ทำงาน ในบริษัทรับเหมาก่อสร้างเอกชนในประเทศจีน ผลการวิจัย พบว่า ทั้งการดูแลและความเป็นอิสระ บรรยากาศในการทำงาน มีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่สภาพของอุปกรณ์ในการทำงานมีผลกระทบเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญในความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศในการทำงานด้านอื่น ๆ (กฎหมาย ความมีประสิทธิภาพ) ไม่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญในความผูกพันต่อองค์กร ฟังพอใจในงานโดยรวมมีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญในความผูกพันต่อองค์กร

ซาฮาส วานอส (Shahrnaz Varnous, 2013) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบริษัทปูนซีเมนต์ Darab: กรณีศึกษาในอิหร่าน พบว่า ทักษะคติของพนักงานที่มีต่อชีวิตในการทำงานและมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานในองค์กรคุณภาพชีวิตเป็นเป้าหมายหลักขององค์กรการให้ความสำคัญในความก้าวหน้าขององค์กรผลประโยชน์ที่ได้จากการปรับปรุงพัฒนาวิธีการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่าจ้างที่ยุติธรรมและคุณลักษณะชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีและพร้อมที่จะทำงานต่อกับองค์กรต่อไปอย่างเต็มความสามารถอาจกล่าวได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของทุกองค์กร

Yonjoo & Toby (2013) ได้ศึกษา การสนับสนุนการเรียนรู้ขององค์กรในเกาหลีใต้ วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้ เพื่อทดสอบผลกระทบของการสนับสนุนองค์กรในการเรียนรู้และการกระทำที่ซับซ้อน ในบริบทของการสนับสนุนองค์กร เพื่อการเรียนรู้เชิงปฏิบัติในองค์กรในเกาหลีใต้ ปฏิบัติการตอบสนองของพนักงานถึงการสนับสนุนขององค์กรเพื่อการเรียนเรียนรู้เชิงปฏิบัติ และสิ่งที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของการสนับสนุนขององค์กรเพื่อการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ โครงสร้างของการสนับสนุนองค์กร (Organization Support Theory: OST) การศึกษาครั้งนี้ยังมีความเกี่ยวข้องกับวิธีการผสมผสานการออกแบบวิจัยคือ การสำรวจที่เกี่ยวข้องกับผู้เข้าร่วมการเรียนรู้เชิงปฏิบัติจำนวน 268 คน และผู้บังคับบัญชาของพวกเขาจาก 28 บริษัทที่เข้าร่วมขอให้รายงานแนวคิดของพวกเขาในองค์กรของพวกเขา การสนับสนุนการเรียนรู้เชิงปฏิบัติหรืออย่างใดอย่างหนึ่ง การสัมภาษณ์จากผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและผู้บริหาร 34 คน มุ่งเป้าหมายไปที่ลักษณะของการสนับสนุน OST แสดงให้เห็นว่าองค์กรใน

เกาหลีได้สนับสนุนการเรียนรู้เชิงปฏิบัติที่หลากหลายของรูปแบบและการสนับสนุนดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญในความสำเร็จของความพยายามในการเรียนรู้เชิงปฏิบัติของพวกเขา

เอ็มบาสसानา (Mbassana, 2014) ได้ศึกษาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามมิติองค์การแห่งการเรียนรู้ The dimensions of The Learning organization Questionnaire (DLOQ) ในบริบทของรรวันดา วัตถุประสงค์ของการศึกษาความเที่ยงตรงการวัด DLOQ ในบริบทของรรวันดา กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ มหาวิทยาลัย 5 มหาวิทยาลัย ตอบกลับจำนวน 430 ชุด ผลการศึกษาพบว่า จากการวิเคราะห์ Factor Analysis ยืนยันได้ว่าเครื่องมือ DLOQ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทของรรวันดาได้



GRAD VRU

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ มีรายละเอียดการศึกษาในหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ได้แก่ พนักงาน บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเฉพาะฝ่ายปฏิบัติการเท่านั้น รวมจำนวนทั้งสิ้น 641 คน จะแบ่งออกเป็น 3 แผนก คือ คือ แผนกขึ้นรูปเม็ดแทนทาลัม และขางานข้าวบวก (Pellet Line), แผนกสร้างชิ้นข้าวลบ (Chemical line) และแผนกประกอบชิ้นงานสำเร็จรูป (Assembly line) (ฝ่ายบุคคลของบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด วันที่ 10 มกราคม พ.ศ. 2560)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

3.1.2.1 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ได้มาจากสูตรการคำนวณ (Yamane, 1973) ดังนี้

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ของกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรข้างต้นที่ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.05 คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ซึ่งมีพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในเฉพาะฝ่ายปฏิบัติการ รวมจำนวนทั้งสิ้น 641 คน ได้จำนวนตัวอย่าง ดังนี้

แทนค่าในสูตรจะได้

$$n = \frac{641}{1 + 641(0.05)^2}$$

$$n = 246.30$$

การศึกษาครั้งนี้จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามตำแหน่งตามฝ่ายปฏิบัติการ 3 แผนก จำนวน 247 คน ความคาดเคลื่อนของการกำหนดตัวอย่างระดับช่วงความเชื่อมั่น 95%

3.1.2.2 การสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multiple Random Sampling)

ขั้นที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์การกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling) โดยการแบ่งเป็น พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ 3 แผนก คือ คือ แผนกขึ้นรูปเม็ดแทนทาลัมและขางานข้าวบวก (Pellet Line), แผนกสร้างชิ้นข้าวลบ (Chemical line) และแผนกประกอบชิ้นงานสำเร็จรูป (Assembly line) เพื่อให้ประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันอยู่ในชั้นภูมิเดียวกันในการกำหนดตัวอย่างมีสูตรการคำนวณจำนวนหน่วยที่จะเลือกเป็นตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิ ดังนี้

การสุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิอาจจะเท่ากันหรือไม่เท่าก็ได้ขึ้นอยู่กับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ตั้งแต่แรก ซึ่งจะมากหรือน้อยให้พิจารณาที่ความแตกต่างของประชากรหากประชากรมีความแตกต่างกันมาก ขนาดตัวอย่างควรมีขนาดใหญ่เพื่อที่จะครอบคลุมจำนวนประชากร แต่หากมีประชากรมีความแตกต่างกันน้อย ขนาดของกลุ่มตัวอย่างไม่จำเป็นต้องมีขนาดใหญ่ เพราะคุณลักษณะของประชากรไม่ได้แตกต่างกันมาก เพื่อให้ได้ตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรมาศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

$$A = \frac{(nA \times n)}{N}$$

nA = จำนวนหน่วยทั้งหมดของชั้นภูมิ A

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่จะใช้ในการศึกษา

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

การคำนวณกลุ่มตัวอย่างแผนก Pellet Line

$$\begin{aligned} 1. \text{Pellet Line} &= \frac{(101 \times 247)}{641} \\ &= 39 \text{ คน} \end{aligned}$$

การคำนวณกลุ่มตัวอย่างแผนก Chemical Line

$$2. \text{ Chemical Line} = \frac{(142 \times 247)}{641}$$

$$= 55 \text{ คน}$$

การคำนวณกลุ่มตัวอย่างแผนก Assembly Line

$$3. \text{ Assembly Line} = \frac{(398 \times 247)}{641}$$

$$= 153 \text{ คน}$$

ตารางที่ 3.1 กำหนดสัดส่วนและแบ่งกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

ลำดับ	ฝ่าย/แผนก	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
1	Pellet Line	101	39	16
2	Chemical Line	142	55	22
3	Assembly Line	398	153	62
	รวม	641	247	100

ที่มา: ฝ่ายบุคคลของบริษัทเอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด วันที่ 10 มกราคม พ.ศ. 2560

ขั้นที่ 2 การสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากจากบัญชีรายชื่อพนักงานแต่ละแผนก

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.2.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านการบริหารงานด้านภาวะอิสระจากงานและด้านความภูมิใจในองค์กร

3.2.2 ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความผูกพันด้านความต่อเนื่องและความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา อายุการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการความผูกพันต่อองค์กร

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องใช้มาตราส่วนประมาณค่าของ Likert ซึ่งลักษณะของคำถามในลักษณะประเมินค่า 5 ระดับโดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อแปลความหมายของแบบสอบถามได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3.4 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามระบบระเบียบ ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดการดำเนินการวิจัยไว้ ดังนี้

3.4.1 การสร้างแบบสอบถาม

3.4.1.1 การจัดเตรียมโครงร่างการวิจัยเป็นการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด

3.4.1.2 สร้างแบบสอบถาม

3.4.1.3 สร้างแบบสัมภาษณ์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ โดยการสัมภาษณ์จากผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการ และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาพัฒนาแบบสอบถาม เพื่อให้มีความสอดคล้องกับปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการของบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด

3.4.1.4 นำเสนอแบบสอบถามที่พัฒนาแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจพิจารณาหาข้อบกพร่องรวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขในแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์และเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

3.4.2 การหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity)

3.4.2.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา

3.4.2.2 นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแล้วมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruency: IOC) ยุทธพงษ์ กัยวรรณ (2543) โดยคัดเลือกเฉพาะคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปมาใช้ ส่วนข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องน้อยกว่า 0.50 นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมกับคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงนิยามศัพท์เฉพาะ

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดไม่ได้ตรงนิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงในเนื้อหาเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruency Index หรือ IOC) พบว่า ค่า IOC ของแบบสอบถามฉบับนี้ คือ 0.95

3.4.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ทำการปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น และหาความเชื่อมั่น

(Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970 อ้างถึงใน ยุทธพงษ์ กัยวรรณ, 2543) จะต้องได้ค่า Cronbach's Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามชุดนี้ยอมรับได้ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นโดยรวมของแบบสอบถามมีค่า คือ 0.89

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ด้าน	Cronbach's Alpha
ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.71
1.ด้านผลตอบแทน	0.70
2.ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	0.81
3.ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	0.71
4.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.74
5.ด้านสังคมสัมพันธ์	0.75
6.ด้านการบริหารงาน	0.72
7.ด้านภาวะอิสระจากงาน	0.80
8.ด้านความภูมิใจในองค์กร	0.71
ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร	0.87
1.ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก	0.84
2.ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	0.78
3.ความผูกพันด้านบรรทัดฐานสังคม	0.89

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. จัดทำหนังสือขออนุญาต ซึ่งออกโดยบัณฑิตศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามโดยสอบถามพนักงาน บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการขอความร่วมมือจากเพื่อนพนักงาน แจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมเพื่อนำส่งผู้วิจัย
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ทำการเก็บข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของ ข้อมูล และคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไว้ เพื่อทำการวิเคราะห์ในลำดับต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

- 3.6.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม

3.6.2 นำข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

3.6.3 แปลความหมายแบบสอบถามระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบมาตรวัดของ Likert โดยแบ่งข้อความแต่ละข้อเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการให้คะแนน

เห็นด้วยมากที่สุด	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	คะแนน

การแปลความหมายคะแนน

ผู้วิจัยแบ่งระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็น 5 ระดับ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับน้อยที่สุด คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับน้อย คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตในระดับมาก และคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด ซึ่งได้จากการคำนวณช่วงคะแนนจากสูตร ดังนี้

$$\text{ช่วงคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ช่วงคะแนนเท่ากับ $= \frac{5 - 1}{5} = 0.80$

จากการวิเคราะห์ดังกล่าวทำให้สามารถหาช่วงคะแนนของแต่ละระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานดังนี้ (Best, 1981)

คะแนน 1.00-1.80 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับน้อยที่สุด

คะแนน 1.81-2.60 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับน้อย

คะแนน 2.61-3.40 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง

คะแนน 3.41-4.20 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก

คะแนน 4.21-5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมากที่สุด

3.6.4 แปลความหมายจากแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบมาตรวัดของ Likert โดยแบ่งข้อความแต่ละข้อเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการให้คะแนน

เห็นด้วยมากที่สุด	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	คะแนน

การแปลความหมายคะแนน

ผู้วิจัยแบ่งระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อยที่สุด ความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อย ความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก และความผูกพันต่อองค์กรระดับมากที่สุด ซึ่งได้จากการคำนวณช่วงคะแนนจากสูตร ดังนี้

$$\text{ช่วงคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$\text{สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ช่วงคะแนนเท่ากับ} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

จากการวิเคราะห์ดังกล่าวทำให้สามารถหาช่วงคะแนนของแต่ละระดับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ (Best, 1981)

คะแนน 1.00-1.80 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด

คะแนน 1.81-2.60 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย

คะแนน 2.61-3.40 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

คะแนน 3.41-4.20 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

คะแนน 4.21-5.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด

3.6.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยใช้สัญลักษณ์ r ข้อมูลหรือระดับการวัดของตัวแปรแต่มาตราอันตรภาคถึงมาตราอันตรภาคส่วนโดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนั้นมักจะใช้สัญลักษณ์ของตัวแปรเป็นตัวแปร x และ Y โดยค่าสหสัมพันธ์ เพียร์สัน (r) จะมีคุณสมบัติ ดังนี้

โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq +1$ ความหมายของค่า r คือ

- 1) ค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
- 2) ค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
- 3) ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์มาก

ความสัมพันธ์มาก

4) ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์มาก

5) ค่า $r = 0$ แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6) ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อยการแปลความหมาย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้กำหนดไว้ดังนี้ (Hinkle D. E., 1998)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.91-1.00	สูงมาก
0.71-0.90	สูง
0.51-0.70	ปานกลาง
0.31-0.50	ต่ำ
0.00-0.30	ต่ำมาก

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

- 1) สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ
 - ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
 - ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Items Objective Congruency: IOC)
- 2) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive analysis)
 - ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป
 - ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ
 - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D) แสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล
- 3) สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
 - ทดสอบสมมติฐานระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกันใช้ทดสอบค่าที (t-test) และสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F - test) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) โดยใช้วิเคราะห์ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's Analysis)
- 4) สถิติที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
 - ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

วิจัยนี้เป็นการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปที่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 247 ฉบับ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

4.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

4.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลของระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด

4.3 การทดสอบสมมติฐาน

4.3.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด แตกต่างกัน

4.3.2 สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดการเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายในการนำเสนอผลของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้เพื่อนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

N	แทน	จำนวนประชากร
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation)

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด โดยข้อมูลส่วนนี้ ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

(n = 247)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	99	40.08
หญิง	148	59.92
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	59	23.89
25-30 ปี	63	25.51
31-40 ปี	90	36.44
40 ปีขึ้นไป	35	14.16
3. สถานภาพ		
โสด	76	30.77
สมรส	107	43.32
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	64	25.91
4. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	50	20.24
10,000-15,000 บาท	97	39.27
15,001-20,000 บาท	81	32.80
20,001 บาทขึ้นไป	19	7.69
5. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น	49	19.84
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	66	26.72
อนุปริญญา (ปวส.)	95	38.46
ปริญญาตรี	37	14.98
รวม	247	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n = 247)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
6. อายุการทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	40	16.19
1 - 3 ปี	52	21.05
4 - 6 ปี	98	39.68
6 ปีขึ้นไป	57	23.08
รวม	247	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จำนวน 247 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 59.92 เพศชาย จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 40.08

อายุ ส่วนใหญ่อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 36.44 รองลงมา อายุ 25-30 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 25.51 ต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 23.89 และอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 14.16 ตามลำดับ

สถานภาพ ส่วนใหญ่ สมรส จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 43.32 รองลงมา สถานภาพโสด จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77 และสถานภาพ หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 25.91 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่ รายได้ต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 39.27 รองลงมา รายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 32.80 รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 20.24 และรายได้ต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ อนุปริญญา (ปวส.) จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 38.46 รองลงมา มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 26.72 มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 19.84 และปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 14.98 ตามลำดับ

อายุการทำงาน ส่วนใหญ่ อายุงาน 4 - 6 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 39.68 รองลงมา อายุงาน 6 ปีขึ้นไป จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 อายุงาน 1-3 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 21.05 และอายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 16.19 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านผลตอบแทน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม กับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	4.03	0.81	มาก
เงินเดือนและผลตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและยุติธรรม	4.00	0.77	มาก
รายได้ที่ได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต	3.57	0.89	มาก
สวัสดิการที่ได้รับเช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยขยัน ค่ากะ และอื่น ๆ มีความเหมาะสม	4.13	0.86	มาก
รวม	3.93	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านผลตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.60)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านผลตอบแทน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยขยัน ค่ากะ และอื่น ๆ มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.86) เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม กับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.81) เงินเดือนและผลตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและยุติธรรม ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.77) รายได้ที่ได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.89) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานเพียงพอและเหมาะสมกับลักษณะงาน	4.42	0.56	มากที่สุด
องค์กรมีการตรวจสอบสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงในสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสมทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย	4.51	0.67	มากที่สุด
องค์กรจัดสรรอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ พร้อมทั้งได้จัดทำแผนฉุกเฉินเมื่อเกิดอันตราย	4.34	0.74	มากที่สุด
องค์กรได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปี	3.05	1.04	มาก
รวม	4.08	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.49)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ องค์กรมีการตรวจสอบสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงในสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสมทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย ($\bar{x} = 4.51$, S.D. = 0.67) อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานเพียงพอและเหมาะสมกับลักษณะงาน ($\bar{x} = 4.42$, S.D. = 0.56) องค์กรจัดสรรอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ พร้อมทั้งได้จัดทำแผนฉุกเฉินเมื่อเกิดอันตราย ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.74) และมีระดับความคิดเห็นมาก 1 ด้าน คือ องค์กรได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปี ($\bar{x} = 3.05$, S.D. = 1.04)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
งานที่ทำช่วยให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาความสามารถ	3.04	1.00	มาก
องค์กรมีการปรับปรุงและนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานอยู่ตลอดเวลา	4.39	0.69	มากที่สุด
องค์กรสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา และศึกษาดูงานต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.26	0.81	มากที่สุด
พนักงานมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	4.33	0.54	มากที่สุด
รวม	4.01	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.57)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ องค์กรมีการปรับปรุงและนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.69) พนักงานมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.54) และองค์กรสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.81) และมีระดับมาก 1 ด้าน คือ งานที่ทำช่วยให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาความสามารถ ($\bar{x} = 3.04$, S.D. = 1.00)

GRAD VRU

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
พนักงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.64	0.80	มาก
องค์กรพิจารณาการปรับตำแหน่งจากความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นเกณฑ์	3.46	0.88	มาก
พนักงานมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กรในการดำเนินกิจการ	3.48	0.90	มาก
องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงานของพนักงานแต่ละฝ่าย	3.57	0.76	มาก
รวม	3.54	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.54$, S.D. = 0.58)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พนักงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 0.80) รองลงมา คือ องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงานของพนักงานแต่ละฝ่าย ($\bar{x} = 3.57$, S.D. = 0.76) พนักงานมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กรในการดำเนินกิจการ ($\bar{x} = 3.48$, S.D. = 0.90) และองค์กรพิจารณาการปรับตำแหน่งจากความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นเกณฑ์ ($\bar{x} = 3.46$, S.D. = 0.88) ตามลำดับ

GRAD VRU

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านสังคมสัมพันธ์

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ	3.76	0.60	มาก
ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตรและมีความสัมพันธ์ที่ดี	3.82	0.47	มาก
ระหว่างผู้ปฏิบัติงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคล และเกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน	3.88	0.52	มาก
องค์กรเปิดโอกาสให้ พนักงาน ร้องทุกข์ได้เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม	3.64	0.65	มาก
รวม	3.77	0.38	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านสังคมสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.38)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านสังคมสัมพันธ์ มีระดับความคิดเห็น มากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคล และเกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 3.88$, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตรและมีความสัมพันธ์ที่ดี ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.47) ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = 0.60) และองค์กรเปิดโอกาสให้ พนักงาน ร้องทุกข์ได้เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 0.38) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านการบริหารงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบริหารงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
มีความยุติธรรมในการบริหารงานและปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม	4.05	0.74	มาก
พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเสมอภาคในการทำงาน	4.31	0.65	มากที่สุด
หัวหน้างานยอมรับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะของพนักงานปฏิบัติการ	3.94	0.74	มาก
บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรมในการประเมินผลและการลงโทษพนักงาน	4.06	0.55	มาก
รวม	4.09	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.47)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านการบริหารงาน มีระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเสมอภาคในการทำงาน ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.65) ส่วนระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านการบริหารงาน และ ระดับมาก 3 ด้าน คือ พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเสมอภาคในการทำงาน ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.65) บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรมในการประเมินผลและการลงโทษพนักงาน ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.55) และมีความยุติธรรมในการบริหารงานและปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านภาวะอิสระจากงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
พนักงานสามารถจัดสรรเวลาการทำงานและภาระหน้าที่ในครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	3.94	0.73	มาก
ช่วงเวลาของการทำงานและช่วงอิสระจากงาน มีความสมดุลและเหมาะสม	3.69	0.82	มาก
ปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิต	4.03	0.79	มาก
พนักงานมีเวลาสำหรับการพักผ่อนและร่วมกิจกรรมสันทนาการและสังสรรค์กับเพื่อน ๆ ที่เหมาะสม	3.64	0.71	มาก
รวม	3.83	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านภาวะอิสระจากงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.51)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านภาวะอิสระจากงาน มีระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิต ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.79) รองลงมา คือ พนักงานสามารถจัดสรรเวลาการทำงานและภาระหน้าที่ในครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.94$, S.D. = 0.73) ช่วงเวลาของการทำงานและช่วงอิสระจากงาน มีความสมดุลและเหมาะสม ($\bar{x} = 3.69$, S.D. = 0.82) และพนักงานมีเวลาสำหรับการพักผ่อนและร่วมกิจกรรมสันทนาการและสังสรรค์กับเพื่อน ๆ ที่เหมาะสม ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านความภูมิใจในองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
ผลิตภัณฑ์ขององค์กรได้รับความนิยมเป็นที่ยอมรับในการ เลือกใช้ทั่วโลก	3.87	0.54	มาก
องค์กรให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.87	0.66	มาก
พนักงานรู้สึกภูมิใจและมีความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อ สร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร	4.13	0.75	มาก
พนักงานยินดีและเต็มใจให้ใคร ๆ ทราบว่าพนักงานปฏิบัติงาน อยู่ในบริษัทแห่งนี้	3.82	0.70	มาก
รวม	3.92	0.40	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านความภูมิใจในองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.40)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านความภูมิใจในองค์กรมีระดับความคิดเห็น มากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พนักงานรู้สึกภูมิใจและมีความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.75) รองลงมา คือ องค์กรให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 0.66) ผลิตภัณฑ์ขององค์กรได้รับความนิยมเป็นที่ยอมรับในการเลือกใช้ทั่วโลก ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 0.54) และพนักงานยินดีและเต็มใจให้ใคร ๆ ทราบว่าพนักงานปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทแห่งนี้ ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทยจำกัด โดยรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านผลตอบแทน	3.93	0.60	มาก
ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	4.08	0.49	มาก
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	4.01	0.57	มาก
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.54	0.58	มาก
ด้านสังคมสัมพันธ์	3.77	0.38	มาก
ด้านการบริหารงาน	4.09	0.47	มาก
ด้านภาวะอิสระจากงาน	3.83	0.51	มาก
ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.92	0.40	มาก
รวม	3.90	0.25	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.25)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด โดยรวม มีระดับความคิดเห็น มากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงาน ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.47) รองลงมา คือ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.49) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.57) ด้านผลตอบแทน ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.60) ด้านความภูมิใจในองค์กร ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.40) ด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.51) ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.38) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 3.54$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ความผูกพันด้านความรู้สึก

ความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันด้านความรู้สึก	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
พนักงานมีความภาคภูมิใจและยินดีที่ได้ร่วมงานและเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	3.88	0.52	มาก
พนักงานมีความทุ่มเทและอุทิศให้กับงานอย่างเต็มที่	3.64	0.65	มาก
พนักงานมีความสุขเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย	4.05	0.74	มาก
ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับและวัฒนธรรมของบริษัทด้วยความเต็มใจ	4.31	0.65	มากที่สุด
รวม	3.97	0.38	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ความผูกพันด้านความรู้สึกโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$, S.D. = 0.38)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึก ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับและวัฒนธรรมของบริษัทด้วยความเต็มใจ ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.65) และระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านความรู้สึก อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ดังนี้ พนักงานมีความสุขเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.74) พนักงานมีความภาคภูมิใจและยินดีที่ได้ร่วมงานและเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ($\bar{x} = 3.88$, S.D. = 0.52) และพนักงานมีความทุ่มเทและอุทิศให้กับงานอย่างเต็มที่ ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง

ความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
องค์กรมีสวัสดิการและรูปแบบการจัดการที่ทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	3.94	0.74	มาก
พนักงานสามารถปฏิบัติงานในองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ	4.06	0.55	มาก
ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป แม้ว่าจะมีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่	3.94	0.73	มาก
แม้ว่างานที่ทำอยู่นั้นไม่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน ท่านก็เต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นตามที่ได้รับมอบหมาย	3.69	0.82	มาก
รวม	3.91	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ความผูกพันด้านความต่อเนื่องโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = 0.47)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พนักงานสามารถปฏิบัติงานในองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.55) รองลงมาคือ องค์กรมีสวัสดิการและรูปแบบการจัดการที่ทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ($\bar{x} = 3.94$, S.D. = 0.74) ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป แม้ว่าจะมีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ ($\bar{x} = 3.94$, S.D. = 0.73) และแม้ว่างานที่ทำอยู่นั้นไม่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน ท่านก็เต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 3.69$, S.D. = 0.82) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ความผูกพันด้านบรรทัดฐานสังคม

ความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันด้านบรรทัดฐานสังคม	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
เชื่อมั่นใน นโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรที่สามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้	4.03	0.79	มาก
พนักงานเห็นด้วยกับระบบการปฏิบัติงานขององค์กรซึ่งมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน	3.64	0.71	มาก
พนักงานจะไม่ออกจากองค์กรเพราะเชื่อว่าองค์กรเป็นเหมือนบ้านหลังที่สอง	4.06	0.55	มาก
รู้สึกที่ต้องทำงานให้กับองค์กรนี้ต่อไปเพื่อตอบแทนสิ่งดี ๆ ที่องค์กรได้มอบให้	3.94	0.73	มาก
รวม	3.92	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านบรรทัดฐานสังคม โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.49)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานสังคม ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พนักงานจะไม่ออกจากองค์กรเพราะเชื่อว่าองค์กรเป็นเหมือนบ้านหลังที่สอง ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ เชื่อมั่นใน นโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรที่สามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.79) รู้สึกที่ต้องทำงานให้กับองค์กรนี้ต่อไปเพื่อตอบแทนสิ่งดี ๆ ที่องค์กรได้มอบให้ ($\bar{x} = 3.94$, S.D. = 0.73) และพนักงานเห็นด้วยกับระบบการปฏิบัติงานขององค์กรซึ่งมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

GRAD VRU

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด โดยรวม

ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก	3.97	0.38	มาก
ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	3.91	0.47	มาก
ความผูกพันด้านบรรทัดฐานสังคม	3.92	0.49	มาก
รวม	3.93	0.33	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.33)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.38) รองลงมา คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานสังคม ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.49) และความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.47) ตามลำดับ

4.3 ทดสอบสมมติฐาน

4.3.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบการให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศชาย		เพศหญิง		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านความรู้สึกรู้สึก	0.38	0.04	0.37	0.03	1.43	0.15
ด้านความต่อเนื่อง	0.46	0.05	0.47	0.04	-1.65	0.10
ด้านบรรทัดฐานสังคม	0.55	0.06	0.44	0.04	-0.63	0.53
รวม	0.37	0.04	0.31	0.03	-0.53	0.60

จากตารางที่ 4.15 พบว่า การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามเพศโดยรวม บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านความรู้สึกรัก	1.29	3.00	243.00	0.28
ด้านความต่อเนื่อง	10.30	3.00	243.00	0.00*
ด้านบรรทัดฐานสังคม	4.86	3.00	243.00	0.00*
รวม	1.66	3.00	243.00	0.18

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามอายุ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันให้ระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันในด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานสังคม จึงทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธี Welch ถ้าผลทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แสดงในตารางที่ 4.17 และพบว่า ด้านความรู้สึกรัก ไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบสถิติ F-test ในตาราง ANOVA แสดงในตารางที่ 4.18

GRAD VRU

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบระดับผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามอายุ โดยการทดสอบวิธี Welch

ความผูกพันต่อองค์กร	Statistica	df1	df2	Sig.
ด้านความต่อเนื่อง	0.75	3.00	107.80	0.52
ด้านบรรทัดฐานสังคม	1.02	3.00	106.60	0.39
รวม	2.05	3.00	114.79	0.11

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.17 พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันให้ระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ต้องทำการทดสอบในขั้นตอนต่อไป

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามอายุ

ANOVA						
ความผูกพันต่อองค์กร		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความรู้สึกรัก	ระหว่างกลุ่ม	2.16	3.00	0.72	5.33	0.00*
	ภายในกลุ่ม	32.82	243.00	0.14		
	รวม	34.97	246.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.77	3.00	0.26	2.33	0.07
	ภายในกลุ่ม	26.71	243.00	0.11		
	รวม	27.48	246.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามอายุ โดยรวมพบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันให้ระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน ให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรัก แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe แสดงในตาราง 4.19

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามอายุ

	ค่าเฉลี่ย	ด้านความรู้สึกกับอายุ			
		ต่ำกว่า 25 ปี	25 - 30 ปี	31 - 40 ปี	40 ปีขึ้นไป
		4.12	3.94	3.88	3.99
ต่ำกว่า 25 ปี	4.12				
25 - 30 ปี	3.94	-0.18			
31 - 40 ปี	3.88	-0.24*	-0.06		
40 ปีขึ้นไป	3.99	-0.13	-0.05	-0.11	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่าการเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านความรู้สึก มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe พบความแตกต่าง 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี จะให้ระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31 - 40 ปี

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านความรู้สึก	6.33	2.00	244.00	0.00*
ด้านความต่อเนื่อง	4.26	2.00	244.00	0.02*
ด้านบรรทัดฐานสังคม	9.18	2.00	244.00	0.00*
รวม	1.33	2.00	244.00	0.27

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามสถานภาพ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกันให้ระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันในด้านความรู้สึกรู้สึกด้านความต่อเนื่องและด้านบรรทัดฐานสังคม จึงทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธี Welch ถ้าผลทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แสดงในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบระดับผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามสถานภาพ โดยการทดสอบวิธี Welch

ความผูกพันต่อองค์กร	Statistica	df1	df2	Sig.
ด้านความรู้สึกรู้สึก	2.04	2.00	158.83	0.13
ด้านความต่อเนื่อง	2.38	2.00	152.11	0.10
ด้านบรรทัดฐานสังคม	4.23	2.00	135.19	0.02*
รวม	2.39	2.00	147.91	0.10

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน ให้ระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน ด้านบรรทัดฐานสังคม จะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แสดงในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านบรรทัดฐานสังคม จำแนกตามสถานภาพ

	ค่าเฉลี่ย	ด้านบรรทัดฐานสังคมกับสถานภาพ		
		โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
		3.97	3.97	3.77
โสด	3.97			
สมรส	3.97	-0.01		
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.77	-0.20	-0.20*	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า สถานภาพ มีระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด มากที่สุด คือ โสด และสมรส รองลงมา คือ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างสถานภาพ พบความแตกต่าง 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด มากกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านความรู้สึก	6.33	2.00	244.00	0.00*
ด้านความต่อเนื่อง	4.26	2.00	244.00	0.02*
ด้านบรรทัดฐานสังคม	9.18	2.00	244.00	0.00*
รวม	1.33	2.00	244.00	0.27

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันให้ระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันในด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่องและด้านบรรทัดฐานสังคม จึงทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธี Welch ถ้าผลทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แสดงในตารางที่ 4.24

GRAD VRU

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบระดับผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยการทดสอบวิธี Welch

ความผูกพันต่อองค์กร	Statistica	df1	df2	Sig.
ด้านความรู้สึกรัก	12.82	3.00	72.72	0.00*
ด้านความต่อเนื่อง	2.67	3.00	73.18	0.05*
ด้านบรรทัดฐานสังคม	2.55	3.00	65.43	0.06
รวม	1.14	3.00	69.41	0.34

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.24 พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันให้ระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ต้องทำการทดสอบในขั้นตอนต่อไป

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ แล้วพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ให้ระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน ด้านความรู้สึกรัก และด้านความต่อเนื่อง จะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แสดงในตารางที่ 4.25 และ 4.26

ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านความรู้สึกรัก จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้วยวิธี Dunnett's T3

	ค่าเฉลี่ย	ด้านความรู้สึกรักกับรายได้ต่อเดือน			
		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001 บาทขึ้นไป
		3.83	3.97	3.96	4.39
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.83				
10,000 - 15,000 บาท	3.97	-0.14			
15,001 - 20,000 บาท	3.96	-0.13	-0.01		
20,001 บาทขึ้นไป	4.39	-0.56*	-0.43*	-0.43*	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า พบว่ารายได้ต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด มากที่สุด คือ รายได้ต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป รองลงมา คือ 10,000 - 15,000 บาท 15,001 - 20,000 บาท และต่ำกว่า 10,000 บาท ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างรายได้ต่อเดือน พบว่ามีความแตกต่างกัน 3 คู่ ได้แก่ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรมากกว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป ให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท และพนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรมากกว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท

ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้วยวิธี Dunnett's T3

	ค่าเฉลี่ย	ด้านความต่อเนื่องกับรายได้ต่อเดือน			
		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001 บาทขึ้นไป
		3.86	3.98	3.91	3.67
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.86				
10,000 - 15,000 บาท	3.98	-0.12			
15,001 - 20,000 บาท	3.91	-0.05	-0.07		
20,001 บาทขึ้นไป	3.67	-0.19	-0.31	-0.24	

จากตารางที่ 4.26 พบว่า พบว่ารายได้ต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด มากที่สุด คือ รายได้ต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท รองลงมา คือ 15,001-20,000 บาท ต่ำกว่า 10,000 บาท และ 20,001 บาท ขึ้นไป ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างรายได้ต่อเดือน พบว่า ไม่มีคู่ที่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านความรู้สึกรัก	14.41	3.00	243.00	0.00*
ด้านความต่อเนื่อง	2.27	3.00	243.00	0.08
ด้านบรรทัดฐานสังคม	3.36	3.00	243.00	0.02*
รวม	3.91	3.00	243.00	0.01*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันให้ระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันในด้านความรู้สึกรักและด้านบรรทัดฐานสังคม จึงทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธี Welch ถ้าผลทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แสดงในตารางที่ 4.28 พบว่า ด้านความต่อเนื่อง ไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบสถิติ F - test ในตาราง ANOVA แสดงในตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบระดับผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยการทดสอบ วิธี Welch

ความผูกพันต่อองค์กร	Statistica	df1	df2	Sig.
ด้านความรู้สึกรัก	4.14	3.00	99.29	0.01*
ด้านบรรทัดฐานสังคม	6.15	3.00	107.85	0.00*
รวม	6.18	3.00	105.63	0.00*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน ให้ระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน ด้าน

ความรู้สึกรู้สึก และด้านบรรทัดฐานสังคม จะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แสดงในตารางที่ 4.29 - 4.30

ตารางที่ 4.29 การวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านความรู้สึกรู้สึก จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธี Dunnett's T3

	ค่าเฉลี่ย	ด้านความรู้สึกรู้สึกกับระดับการศึกษา			
		มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	อนุปริญญา (ปวส.)	ปริญญาตรี
		4.01	3.87	3.97	4.01
มัธยมศึกษาตอนต้น	4.01				
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.87	-0.14			
อนุปริญญา (ปวส.)	3.97	-0.04	-0.10		
ปริญญาตรี	4.09	-0.08	-0.22*	-0.11	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า พบว่าระดับการศึกษา มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด มากที่สุด คือ ระดับการศึกษา ปริญญาตรี รองลงมา คือ มัธยมศึกษาตอนต้น อนุปริญญา (ปวส.) และมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างระดับการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรมากกว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

GRAD VRU

ตารางที่ 4.30 การวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านบรรทัดฐานสังคม จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธี Dunnett's T3

	ค่าเฉลี่ย	ด้านบรรทัดฐานสังคมกับระดับการศึกษา			
		มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	อนุปริญญา (ปวส.)	ปริญญาตรี
		4.15	3.88	3.84	3.89
มัธยมศึกษาตอนต้น	4.15				
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.88	-0.28*			
อนุปริญญา (ปวส.)	3.84	-0.31*	-0.04		
ปริญญาตรี	3.89	-0.27	-0.01	-0.05	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า พบว่าระดับการศึกษา มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด มากที่สุด คือ ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น รองลงมา คือ ปริญญาตรี อนุปริญญา (ปวส.) และมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างระดับการศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรมากกว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรมากกว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา (ปวส.)

GRAD VRU

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อ องค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	3.23	3.00	1.08	5.21	0.00*
	ภายในกลุ่ม	50.12	243.00	0.21		
	รวม	53.34	246.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.86	3.00	0.62	5.88	0.00*
	ภายในกลุ่ม	25.62	243.00	0.11		
	รวม	27.48	246.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันให้ระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ให้ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง และแตกต่างกันอย่าง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe แสดงในตาราง 4.32

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

	ค่าเฉลี่ย	ด้านความต่อเนื่องกับระดับการศึกษา			
		มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ปวช.	อนุปริญญา (ปวส.)	ปริญญาตรี
		4.15	3.74	3.92	3.96
มัธยมศึกษาตอนต้น	4.07				
มัธยมศึกษาตอน ปลาย/ปวช.	3.74	-0.33*			
อนุปริญญา (ปวส.)	3.92	-0.15*	-0.17		
ปริญญาตรี	3.96	-0.11	-0.22	-0.04	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า พบว่าระดับการศึกษา มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด มากที่สุด คือ ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น รองลงมา คือ ปริญญาตรี อนุปริญญา (ปวส.) และมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างระดับการศึกษา เมื่อทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe พบว่า มีความแตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรมากกว่าพนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และพนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรมากกว่าพนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา (ปวส.)

GRAD VRU

ตารางที่ 4.33 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามอายุการทำงาน

Test of Homogeneity of Variances

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านความรู้สึกรัก	1.22	3.00	243.00	0.30
ด้านความต่อเนื่อง	0.15	3.00	243.00	0.93
ด้านบรรทัดฐานสังคม	14.02	3.00	243.00	0.00*
รวม	6.65	3.00	243.00	0.00*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันให้ระดับความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันให้ระดับความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในด้านบรรทัดฐานสังคม จึงทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธี Welch ถ้าผลทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แสดงในตารางที่ 4.34 และพบว่า ด้านความรู้สึกรักและด้านความต่อเนื่อง ไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบสถิติ F - test ในตาราง ANOVA แสดงในตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามอายุการทำงาน โดยการทดสอบวิธี Welch

ความผูกพันต่อองค์กร	Statistica	df1	df2	Sig.
ด้านบรรทัดฐานสังคม	21.66	3.00	119.20	0.00*
รวม	5.95	3.00	124.96	0.00*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.34 พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ที่มีอายุการทำงาน แตกต่างกัน ให้ระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน ด้านบรรทัดฐานสังคม จะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แสดงในตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำแนกตามอายุการทำงาน

	ค่าเฉลี่ย	ด้านบรรทัดฐานสังคมกับอายุการทำงาน			
		ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 3 ปี	4 - 6 ปี	6 ปีขึ้นไป
		4.15	3.80	4.01	3.71
ต่ำกว่า 1 ปี	4.15				
1 - 3 ปี	3.80	-0.35*			
4 - 6 ปี	4.01	-0.14	-0.21*		
6 ปีขึ้นไป	3.71	-0.44*	-0.09	-0.30*	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า พบว่า อายุการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด มากที่สุด อายุงานต่ำกว่า 1 ปี รองลงมา คือ 4 - 6 ปี 1 - 3 ปี และ 6 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างอายุการทำงาน พบว่า มีความแตกต่างกัน 4 คู่ ได้แก่ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรมากกว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีระดับอายุการทำงาน 1 - 3 ปี พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรมากกว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอายุการทำงาน 6 ปีขึ้นไป พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ที่มีอายุการทำงาน 4 - 6 ปี ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรมากกว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ที่มีอายุการทำงาน 1 - 3 ปี และพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ที่มีอายุการทำงาน 4 - 6 ปี ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรมากกว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอายุการทำงาน 6 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามอายุการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	1.72	3.00	0.57	4.19	0.01*
	ภายในกลุ่ม	33.25	243.00	0.14		
	รวม	34.97	246.00			
ด้านความต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	3.28	3.00	1.09	5.31	0.00*
	ภายในกลุ่ม	50.06	243.00	0.21		
	รวม	53.34	246.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.51	3.00	0.50	4.72	0.00*
	ภายในกลุ่ม	25.97	243.00	0.11		
	รวม	27.48	246.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จำแนกตามอายุการทำงาน โดยรวม พบว่าพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ที่มีอายุการทำงาน แตกต่างกันให้ระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน ให้ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกและด้านความต่อเนื่อง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe แสดงในตาราง 4.37 - 4.38

ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านความรู้สึกร่วมกับอายุการทำงาน

	ค่าเฉลี่ย	ด้านความรู้สึกร่วมกับอายุการทำงาน			
		ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 3 ปี	4 - 6 ปี	6 ปีขึ้นไป
		3.81	4.05	4.02	3.92
ต่ำกว่า 1 ปี	3.81				
1 - 3 ปี	4.05	-0.24*			
4 - 6 ปี	4.02	-0.21*	-0.03		
6 ปีขึ้นไป	3.92	-0.11	-0.13	-0.10	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 พบว่าอายุการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด มากที่สุด อายุการทำงาน 1 - 3 ปี รองลงมา คือ 4 - 6 ปี 6 ปีขึ้นไป และ 1 - 3 ปี ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างอายุการทำงาน พบว่ามีความแตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ที่มีอายุการทำงาน 1 - 3 ปี ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรมากกว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีระดับอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี และพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ที่มีอายุการทำงาน 4 - 6 ปี ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรมากกว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี

ตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามอายุการทำงาน

	ค่าเฉลี่ย	ด้านความต่อเนื่องกับอายุการทำงาน			
		ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 3 ปี	4 - 6 ปี	6 ปีขึ้นไป
		4.04	4.04	3.88	3.74
ต่ำกว่า 1 ปี	4.04				
1 - 3 ปี	4.04	-0.01			
4 - 6 ปี	3.88	-0.16	-0.16		
6 ปีขึ้นไป	3.74	-0.30*	-0.30*	-0.14	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 พบว่า อายุการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด มากที่สุด ต่ำกว่า 1 ปีและอายุการทำงาน 1 - 3 ปี รองลงมา คือ 4 - 6 ปี และ 6 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างอายุการทำงาน พบว่า มีความแตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรมากกว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีระดับอายุการทำงาน 6 ปีขึ้นไป และพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ที่มีอายุการทำงาน 1 - 3 ปี ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรมากกว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีอายุการทำงาน 6 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.39 แสดงสรุปการทดสอบสมมติฐานโดยรวม สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด แตกต่างกัน

ลำดับ	สมมติฐานการวิจัย	สมมติฐานการวิจัย	
		ยอมรับ	ปฏิเสธ
1	พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน		✓
2	พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	✓	
3	พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	✓	
4	พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	✓	
5	พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	✓	
6	พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	✓	

สรุปสมมติฐานที่ 1 จากตารางที่ 4.39 พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ที่มี อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา อายุการทำงาน แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน และพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ที่มีเพศ แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

4.3.2 สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด

ตารางที่ 4.40 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	ค่าความสัมพันธ์ (r)	P-Value	ระดับความสัมพันธ์
ด้านผลตอบแทน	0.197**	0.002	ต่ำมาก
ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	0.401**	0.002	ต่ำ
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	0.232**	0.000	ต่ำมาก
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	-0.099	0.120	ต่ำมาก
ด้านสังคมสัมพันธ์	0.400**	0.000	ต่ำ
ด้านการบริหารงาน	0.339**	0.000	ต่ำ
ด้านภาวะอิสระจากงาน	0.095	0.136	ต่ำมาก
ด้านความภูมิใจในองค์กร	0.067	0.298	ต่ำมาก
รวม	0.341**	0.000	ต่ำ

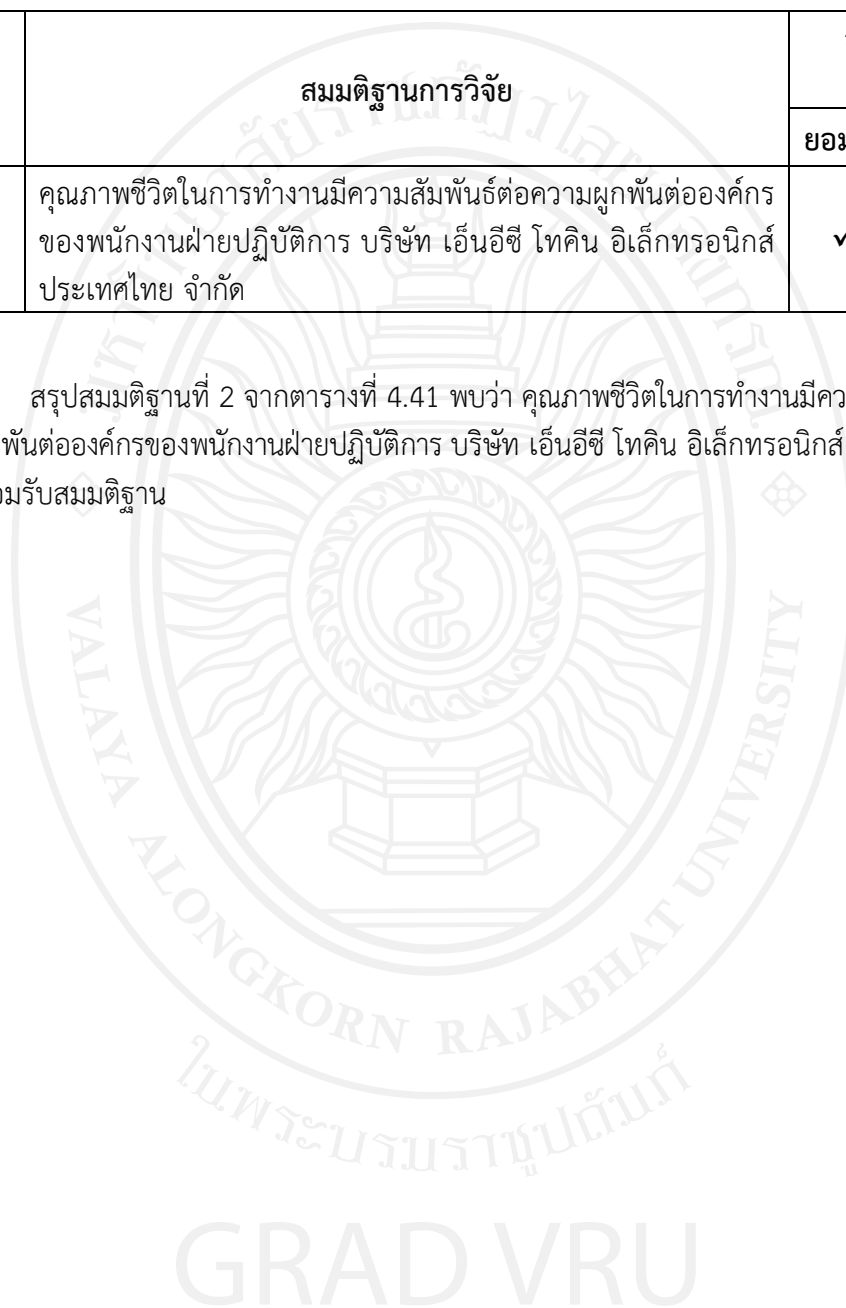
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด พบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ($r = -0.197$) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ($r = 0.401$) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($r = 0.232$) ด้านสังคมสัมพันธ์ ($r = 0.400$) ด้านการบริหารงาน ($r = -0.339$) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่าคุณภาพชีวิตตามการรับรู้ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.41 แสดงสรุปการทดสอบสมมติฐานโดยรวม สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด

ลำดับ	สมมติฐานการวิจัย	สมมติฐานการวิจัย	
		ยอมรับ	ปฏิเสธ
1	คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด	✓	

สรุปสมมติฐานที่ 2 จากตารางที่ 4.41 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัดยอมรับสมมติฐาน



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัดมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัดซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด สามารถสรุปผลได้ดังต่อไปนี้

พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 - 40 ปีสถานภาพสมรสมีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท ระดับการศึกษาอนุปริญญา และส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 4 - 6 ปี

ผลวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัดโดยรวม มีระดับความคิดเห็นมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงาน ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.47) รองลงมา คือ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.49) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.57) ด้านผลตอบแทน ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.60) ด้านความภูมิใจในองค์กร ($\bar{x} = 3.92$, S.D.=0.40) ด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.51) ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.38) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 3.54$, S.D. = 0.58) ด้านตามลำดับ

ด้านผลตอบแทน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ สวัสดิการที่ได้รับเช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยขยัน ค่ากะ และอื่น ๆ มีความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.86) เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม กับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.81) เงินเดือนและ

ผลตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและยุติธรรม ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.77) รายได้ที่ได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต ($\bar{x} = 3.57$, S.D. = 0.89) ตามลำดับ

ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ทำงาน มีระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ องค์กรมีการตรวจสอบสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงในสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสมทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย ($\bar{x} = 4.51$, S.D. = 0.67) อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานเพียงพอและเหมาะสมกับลักษณะงาน ($\bar{x} = 4.42$, S.D. = 0.56) องค์กรจัดสรรอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ พร้อมทั้งได้จัดทำแผนฉุกเฉินเมื่อเกิดอันตรายประจำปี ($\bar{x} = 3.05$, S.D. = 1.04)

ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ องค์กรมีการปรับปรุงและนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.69) พนักงานมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.54) และองค์กรสนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วมการฝึกอบรมสัมมนา และศึกษาดูงานต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.81) และมีระดับมาก 1 ด้าน คือ งานที่ทำช่วยให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาความสามารถ ($\bar{x} = 3.04$, S.D. = 1.00)

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พนักงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 0.80) รองลงมา คือ องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงานของพนักงานแต่ละฝ่าย ($\bar{x} = 3.57$, S.D. = 0.76) พนักงานมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กรในการดำเนินกิจการ ($\bar{x} = 3.48$, S.D. = 0.90) และองค์กรพิจารณาการปรับตำแหน่งจากความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นเกณฑ์ ($\bar{x} = 3.46$, S.D. = 0.88) ตามลำดับ

ด้านสังคมสัมพันธ์มีระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านสังคมสัมพันธ์มีระดับความคิดเห็น มากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคล และเกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 3.88$, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตรและมีความสัมพันธ์ที่ดี ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.47) ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = 0.60) และองค์กรเปิดโอกาสให้ พนักงาน ร้องทุกข์ได้เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 0.38) ตามลำดับ

ด้านการบริหารงาน มีระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเสมอภาคในการทำงาน ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.65) ส่วนระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านการบริหารงาน และระดับมาก 3 ด้าน คือ พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเสมอภาคในการทำงาน ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.65) บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรมในการประเมินผลและการลงโทษพนักงาน ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.55) และมีความยุติธรรมในการบริหารงานและปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ

ด้านภาวะอิสระจากงาน มีระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านภาวะอิสระจากงาน มีระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิต ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.79) รองลงมา คือ พนักงานสามารถจัดสรรเวลาการทำงานและภาระหน้าที่ในครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.94$, S.D. = 0.73) ช่วงเวลาของการทำงานและช่วงอิสระจากงาน มีความสมดุลและเหมาะสม ($\bar{x} = 3.69$, S.D. = 0.82) และพนักงานมีเวลาสำหรับการพักผ่อนและร่วมกิจกรรมสันทนาการ และสังสรรค์กับเพื่อน ๆ ที่เหมาะสม ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

ด้านความภูมิใจในองค์กร มีตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ด้านความภูมิใจในองค์กรมีระดับความคิดเห็น มากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พนักงานรู้สึกภูมิใจและมีความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.75) รองลงมา คือ องค์กรให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 0.66) ผลิตภัณฑ์ขององค์กรได้รับความนิยมเป็นที่ยอมรับในการเลือกใช้ทั่วโลก ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 0.54) และพนักงานยินดีและเต็มใจให้ใคร ๆ ทราบว่าพนักงานปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทแห่งนี้ ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

ผลวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ด้านความรู้สึก ($\bar{x} = 3.97$, S.D. = 0.38) รองลงมา คือ ด้านบรรทัดฐานสังคม ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.49) และด้านความต่อเนื่อง ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = 0.47) ตามลำดับ

ด้านความรู้สึกอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับและวัฒนธรรมของบริษัทด้วยความเต็มใจ ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.65) และระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัดด้านความรู้สึกอยู่ในระดับมาก ดังนี้ พนักงานมีความสุขเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.74) พนักงานมีความภาคภูมิใจและยินดีที่ได้ร่วมงานและเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ($\bar{x} = 3.88$, S.D. = 0.52) และพนักงานมีความทุ่มเทและอุทิศให้กับงานอย่างเต็มที่ ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

ด้านความต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พนักงานสามารถปฏิบัติงานในองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ องค์กรมีสวัสดิการ และรูปแบบการจัดการที่ทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.74) ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป แม้ว่าจะมีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.73) และแม้ว่างานที่ทำอยู่นั้นไม่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน ท่านก็เต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.82) ตามลำดับ

ด้านบรรทัดฐานสังคมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พนักงานจะไม่ออกจากองค์กรเพราะเชื่อว่าองค์กรเป็นเหมือนบ้านหลังที่สอง ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ เชื่อมั่นในนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรที่สามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.79) รู้สึกว่าต้องทำงานให้กับองค์กรนี้ต่อไปเพื่อตอบแทนสิ่งดี ๆ ที่องค์กรได้มอบให้ ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.73) และพนักงานเห็นด้วยกับระบบการปฏิบัติงานขององค์กรซึ่งมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ที่มีอายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา อายุการทำงาน แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน และพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัดที่มีเพศ แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัดพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัดยอมรับสมมติฐาน

5.2 อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ผู้วิจัยได้นำประเด็นข้อค้นพบ มาอภิปราย ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 - 40 ปี สถานภาพสมรส มีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท ระดับการศึกษา อนุปริญญา และส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 4 - 6 ปี ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จุฑาทพร กบิลพัฒน์ (2554) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 35 - 45 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี สถานภาพ

สมรสส่วนใหญ่ สมรส/อยู่ด้วยกัน รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ประเภทบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่ม ลูกจ้างชั่วคราว ระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ 10 - 20 ปี ซึ่งงานวิจัยไม่สอดคล้องกันเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน เพศ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรืออายุการทำงาน ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุทธิดา โสภานันท์ (2555) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ASA CORRUGATED CONTAINER จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 24 - 33 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี ช่วงเงินเดือนต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ มีด้านเงินเดือนที่มีความสอดคล้องกับผลการวิจัย และไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภชาติดา คงเกษม (2557) ศึกษาเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันองค์การของเจ้าหน้าที่สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 41 - 50 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 15 ปี มีรายได้ 10,000 - 20,000 บาท และเป็นข้าราชการ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อีเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อีเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัดโดยรวม มีระดับความคิดเห็น มากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงาน รองลงมา คือ ด้านความปลอดภัยในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนด้านความภูมิใจในองค์กรด้านภาวะอิสระจากงานด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุฑาทพร กบิลพัฒน์ (2554) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร พบว่าอยู่ในระดับมากในทุก ๆ ด้าน ซึ่งผลการวิจัยที่ได้นั้น มีระดับความคิดเห็นมากทุกข้อเช่นกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภชาติดา คงเกษม (2557) ศึกษาเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันองค์การของเจ้าหน้าที่สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาตามรายได้และเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงอยู่ในระดับมากและด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัตนาภรณ์ บุญมี (2558) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาลตำบลนาดี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลนาดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงานด้านสังคมสัมพันธ์ด้านลักษณะการบริหารงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มาลัยทิพย์ จันทร์เทศ (2558) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อัดัมแพค (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อัดัมแพค (ประเทศไทย) จำกัด

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานโดยรวม ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านโอกาสที่จะใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชา นะปะ (2556) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประภาพรณ พิชะ (2556) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานและพบว่า โดยภาพรวมมีระดับปานกลาง โดยมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์กับสังคม

ความผูกพันต่อองค์กร ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัดโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรู้สึกรองลงมา คือ ด้านบรรทัดฐานสังคมและด้านความต่อเนื่องตามลำดับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุทธิพงศ์ อ่อนจันทร์ (2558) ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมทรัพยากรน้ำ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้องค์กร และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภชาติ คงเกษม (2557) ศึกษาเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน มีผลต่อความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด พบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานกรมโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด พบว่า มีระดับความผูกพันองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้านและเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนี้ ความผูกพันตามบรรทัดฐานของสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก และความผูกพันอันเนื่องมาจากผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กรอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลัยทิพย์ จันทร์เทศ (2558) ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อัดัมแพค (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรู้สึกรองลงมา คือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความต่อเนื่อง ตามลำดับ ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประภาพรณ พิชะ (2556) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยาผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งของผู้วิจัยอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด จึงยอมรับสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปรีชา นະเป่า (2556) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประภาพรณ พิชะ (2556) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยาผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ยกเว้นด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุทธิพงษ์ อ่อนจันทร์อบ (2558) ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมทรัพยากรน้ำ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานครผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.3 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลให้ระดับความผูกพันขององค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด แตกต่างกัน มีดังนี้

1.1) อายุ พนักงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี ดังนั้น สิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญคือการสร้างความผูกพันด้านความรู้สึกให้กับพนักงานโดยการฝึกอบรมมุ่งเน้นความผูกพันด้านความรู้สึก จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างพนักงานเพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีและความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

1.2) สถานภาพ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ดังนั้นควรที่จะจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ ระหว่างพนักงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องงาน หรือแม้กระทั่งเรื่องครอบครัวเพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีอีกทั้งยังเป็นการช่วยการแก้ปัญหาเพื่อไม่ให้พนักงานเกิดความตึงเครียดมากเกินไปในการดำรงชีวิต

1.3) รายได้ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 บาท ขึ้นไป มีความผูกพันกับองค์กรมากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001 - 15,000 บาท และ 15,001 - 20,000 บาท

จะเห็นได้ว่า พนักงานที่มีเงินเดือนสูงจะผูกพันกับองค์กรมากกว่า พนักงานที่มีเงินเดือนน้อย สาเหตุอาจเกิดจากการปรับขึ้นเงินเดือนที่ไม่เหมาะสม ดังนั้นผู้บริหารจึงควรที่จะมีการจัดแผนการปรับขึ้นเงินเดือนให้กับพนักงานให้มีความสอดคล้องกับหน้าที่และงานที่พนักงานได้รับผิดชอบ มีความเที่ยงธรรม ให้มีความสำคัญกับทุกส่วนงานในการพิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือน

1.4) ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน ด้านความรู้สึกและด้านความต่อเนื่องมากกว่า ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างจิตสำนึก ความภาคภูมิใจและยินดีที่ได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในด้านความรู้สึกและสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานในการทำงานตลอดจนกว่าจะเกษียณอายุในด้านความต่อเนื่อง

1.5) อายุการทำงาน พนักงานที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีความผูกพันกับองค์กรมากกว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน 1 - 3 ปี และ 4 - 6 ปี อันเนื่องมาจากการที่ทำงานซ้ำ ๆ เดิม ๆ มีผลทำให้พนักงานเกิดการเบื่อและชิน ดังนั้น ผู้บริหารควรที่จะมีการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีการตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาการทำงาน หรือปรับเปลี่ยนหน้าที่การปฏิบัติงานให้กับพนักงานให้มีความเหมาะสมกับความสามารถ จัดกิจกรรมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและมอบรางวัลเป็นการตอบแทน

2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด โดยรวม มีระดับความคิดเห็น มากทุกข้อ ได้แก่

2.1) ด้านการบริหารงาน สิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญคือควรให้การเคารพในสิทธิและความเสมอภาคในการทำงาน ของพนักงานให้มากขึ้น ให้ความยุติธรรมในการประเมินผล และมีการลงโทษพนักงาน เมื่อพนักงานกระทำความผิด บริหารงานอย่างยุติธรรมและปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม และรับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ของพนักงานในการบริหารงาน

2.2) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ควรมีการตรวจสอบสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงในสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสมทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานเพียงพอและเหมาะสมกับลักษณะงาน จัดสรรอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ พร้อมทั้งจัดทำแผนฉุกเฉินเมื่อเกิดอันตราย และเชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปี

2.3) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ควรที่จะการปรับปรุงและนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน สนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วมการฝึกอบรมสัมมนา และศึกษาดูงานต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้พัฒนาความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงาน

2.4) ด้านผลตอบแทน สวัสดิการ เงินเดือน ควรมีการพิจารณาให้มีความเหมาะสม กับปริมาณงาน ความรับผิดชอบ ความรู้ความสามารถและยุติธรรม เพื่อให้เกิดความเสมอภาค และเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

2.5) ด้านความภูมิใจในองค์กร ให้มีความสำคัญในผลงานของพนักงานทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจและมีความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อสร้างชื่อเสียงให้กับบริษัท มีการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์

ต่อสังคมโดยให้พนักงานมีส่วนร่วม เชื่อมเป้าหมายของงานกับเป้าหมายของบริษัทเพื่อให้ผลิตภัณฑ์ของบริษัทได้รับความนิยมเป็นที่ยอมรับในการเลือกใช้ทั่วโลก และพนักงานยินดีและเต็มใจให้ใคร ๆ ทราบว่าพนักงานปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทแห่งนี้

2.6) ด้านภาวะอิสระจาก ควรที่จะพิจารณาปริมาณงานที่รับผิดชอบให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ การจัดสรรเวลาการทำงานให้มีความสมดุล และไม่ให้ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต อีกทั้งพนักงานมีเวลาสำหรับการพักผ่อน และร่วมกิจกรรมสันทนาการและสังสรรค์

2.7) ด้านสังคมสัมพันธ์ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานต้องให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคล และเกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน สร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้เกิดความเป็นมิตรและมีความสัมพันธ์ที่ดี ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ และบริษัทเปิดโอกาสให้ พนักงาน ร้องทุกข์ได้เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม

2.8) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงานของพนักงานแต่ละฝ่ายมากยิ่งขึ้น ทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงของบริษัท และบริษัทควรที่จะเพิ่มการพิจารณาในการปรับตำแหน่งโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นเกณฑ์

3) ความผูกพันต่อองค์กร ตามระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังนี้

3.1) ความผูกพันด้านความรู้สึก บริษัทควรที่จะพิจารณาภาวะบีบบังคับและวัฒนธรรมของบริษัท เพื่อให้ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ให้ความสำคัญเมื่อพนักงานปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย สร้างแรงบันดาลใจ ความภาคภูมิใจและยินดีที่ได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท เพื่อให้พนักงานมีความทุ่มเทและอุทิศให้กับงานอย่างเต็มที่

3.2) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานสังคม บริษัทสร้างความเชื่อมั่นเชื่อมั่นในนโยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่สามารถทำให้บริษัทประสบความสำเร็จได้ ให้แก่พนักงานว่าบริษัทเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง ทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะต้องทำงานให้กับองค์กรนี้ต่อไปเพื่อตอบแทนสิ่งดี ๆ ที่บริษัทมอบให้ และพนักงานเห็นด้วยกับระบบการปฏิบัติงานขององค์กรซึ่งมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน

3.3) ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง บริษัทควรที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ มีการพิจารณาเพิ่มสวัสดิการและรูปแบบการจัดการที่ทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อให้พนักงานตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป แม้ว่าจะมีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ ถึงแม้ว่างานที่ทำอยู่นั้นไม่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน ท่านก็เต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นตามที่ได้รับมอบหมาย

4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นพื้นฐานของแรงขับเคลื่อนขององค์กรโดย มีการจัดฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ให้กับพนักงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะการปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ ให้พนักงานมีส่วนร่วมออกความคิดเห็นในเรื่องสวัสดิการ ความต้องการต่าง ๆ ของสิทธิและหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บริหารได้ไปเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและเพื่อเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีต่อองค์กรกับ

พนักงาน จัดกิจกรรมสนทนาการเพื่อระชับความสัมพันธ์ และให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของพนักงานเป็นสำคัญ

5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1) เพื่อให้สามารถอธิบายการทำวิจัยได้อย่างครอบคลุมภายใต้องค์กรเดียวกัน ในการทำการวิจัยในครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันในแผนกอื่น ๆ เพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลไปแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ครอบคลุมมากขึ้น

2) จากผลการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงปริมาณ เพื่อให้การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปมีประโยชน์เพิ่มมากขึ้นควรศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพเพิ่มเติมด้วย



GRAD VRU



บรรณานุกรม

GRAD VRU

บรรณานุกรม

- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life). **อนุสารแรงงาน**. 11 (4). 17 - 22.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). **การใช้ SPSS for Window ในการวิเคราะห์ข้อมูล**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- จารุวรรณ วงษ์สุวรรณ. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานวิชาการและพนักงานวิชาชีพกรณีศึกษาพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่**. งานนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จินตนา สุนทรสีมา. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา**. การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จุฑาพร กบิลพัฒน์. (2554). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชาญุณี บุญชม. (2553). **ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน**. ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ซัจจันันต์ ธรรมจินดา. (2552). **รวมสุดยอดแนวความคิดการจัดการสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- นฤตล มีเพียร. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน)**.วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด. (2560, 10 มกราคม). **จำนวนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ**. ฝ่ายบุคคล.
- ประภาพรรณ พิชะ. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ปรีชา นະเป่า. (2556). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอน ในกรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- มาลัยทิพย์ จันทน์เทศ. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อัดัมแพค (ประเทศไทย) จำกัด**. ภาคนิพนธ์ สาขาวิชา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ยุทธพงษ์ กัยวรรณ. (2543). **พื้นฐานการวิจัย**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- รัตนารณ์ บุญมี. (2558). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี**. งานนิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วัลย์ลิกา พิรัชชา. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์การเกษตร เขตจังหวัดนครราชสีมา**. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). **พฤติกรรมผู้บริโภค**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีระฟิล์ม และไซเท็ก จำกัด.
- สุทธิดา โสภานันท์. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ASA CORRUGATED CONTAINER จำกัด**. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุทธิพงษ์ อ่อนจันทร์รอบ. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุภชาดา คงเกษม. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันองค์การของเจ้าหน้าที่สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- อาบทิพย์ กรดศรีใหม่. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บริการรับเหมาแรงงานแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล**. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2551). **กลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2556). **องค์กรแห่งความสุข..สิ่งที่พนักงานปรารถนา**. สืบค้นจาก <http://careers.jobstreet.co.th/career-articles/hr-corner>.
- Allen, N. j. & Meyer, J. P. (1990). A three-Component Conceptualization of organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. 3 (1). 61 - 89.
- Archille Quillard. (1975). **World population: recentdemographic estimates for the countries and region of the world**. Washington, D.C.: United States Government.
- Best, J. W. (1981). **Research in education (4th ed)**. New Jersey: Prentice Hall.
- Bluestone, I. (1998). **Organization Citizenship Behavior Among Hospital Employees: A Multidimensional Analysis Involving Job Satisfaction and Organizational Commitment**. *Hospital & Health Services Administration*. 42 (Summer 1997). 221 - 262.
- Bovee, C. L. et al. (1993). **Management**. New York: McGraw - Hill.
- Buchanan, B. (1974). Building organization commitment: The socialization of manager in work organizations. *Administrative Science Quarterly*. 19 (3). 533 - 546.

- Carroll, D. F. O. et al. (1992). "Teacher Morale as Related to School Leadership Behavior (Morale, Leadership Behavior)." Dissertation Abstracts International. 61 (3), 54 - 02 - A.
- Casey, C (2012). **Organizations and Learning: A Critical Appraisal** Sociology Compass. 6 (5), 389 - 401. (2558, 3 พฤศจิกายน).
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2015). **Organization development and change (10th ed.)**. Manson, OH: South - Western Cengage Learning.
- Davis, K. (1977). **Human behavior at work**. New York: McGraw - Hill.
- Delamotte, Y., & TakeZawa, S. (1984). **Quality of Working Life in Internatioal Perspective**. Geneva: International Labour Office.
- Dubrin, A. J. (1988). **Personal and Human Resource Management**. New York: Van Nostrand.
- David, E. S.. (1994). **Plants, Genes and Agriculture**. Jones and Bartlett Publishers. London. England.
- Guest, R. H. (1979). **Quality of Work Life : Learning from Tarrytown**. Harvard Business Review, 9 (7), 76 - 87.
- Hauser & Duncan. (1966). **Human ecology and populations studies**. The study of population.
- Hinkle, D.E., (1998). **Applied Statistics for the Behavior Sciences**. 4th ed. New York. **at the AARE 2002 International Education Research Conference**. 2002 Annual Conference of the Australian Association for Research, Brisbane, (1-17). 1-5 December 2002.
- Huse, E. F., & Commings, T. G. (1985). **Organization Development and Change**. Minisota: West Publishing.
- Kanter, R. M. (1968). **American**. Sociological Review, 33 (1), 499 - 517.
- Kosen, S. (1991). **The human Side of Organization**. New York: Collins.
- Maccoby, E. E. (1983). Socialization in the context of the family: Parent-child interaction. In P. H. Mussen and E. M. Hetherington (Eds.), Handbook of Child Psychology: Vol. 1 Socialization, **Personality and Social Development (5th ed.,** pp. 253 - 276). New York: J. Wiley.
- Mbassana, M. E. (2014). **Validating The Dimensions of The Learning Organization Questionnaire (DLOQ) in The Rwanda Context**. European Journal of Business Economic and Accountancy. 2 (2), 15. Retrived from: www.idpublications.org/.../VALIDATING-THE-DIMENSI. (2557, 24 ธันวาคม).
- Merton, H.C. (1977). A Look at Factors Affecting the Quality of working Life. **Monthly Labour Review**. 10 (October 1977). 64.

- Mowday, R. T., Porter, L.W. & Steers, R. M. (1982). **Employee Organization Linkages: the Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover**. New York: Academic Press.
- Robbins, S. P. (1998). **Organization Behavior**. 8th ed. Singapore: Prentice Hall.
- Rosow, J. M., & Zager, R. (1982). **Productivity through work innovation : Work in America Institutes**. New York: Pergaman.
- Rubinstein, S. P. (1983). "Quality Systems and the Principles of QWL". Quality of Work Life: Perspectives for Business and the Public Sector. Massachusetts: AddisonWesley.
- Shahrnaz Varnous. (2013). Study of Relationship of Quality of Work Life (QWL) and Organization Commitment. **Interdisciplih Journal of Contemporary Research In Business**. January.
- Sheldon, M. (1971). An Empirical Analysis of Organizational Identification. **Academy of Management Journal**. 14 (March 1971). 149 - 226.
- Steers, R. M. (1977). **Organizational Effectiveness: A Behavioral View**. Satana, Monica, California: Goodyear Publishing Company.
- Steers. R. M., & Porter, L. W. (1991). **Motivation and Work Behavior**. 5th ed. New York: McGraw - Hill.
- Suttle. L. J. (1977). **Improving Life at Work: Behavioral Science Approach to Organizational Chang**. Santa Monica: Goodyear Publishinf.
- Walton, R. E. (1973). Quality of Working Life: What is it?. **Sloan Management Review**, 4 (7), 20 - 23.
- Westley, W. A. (1979). **Problem and solution in the quality of working life**. Human Relation, n. p.
- Weihui F. & Satish P. D. (2012). Antecedents of Organizational Commitment in a Chinese Construction Company. **Journal of Business Ethics**, 109 (3), 301 - 307
- Yamane, T. (1973). **Element Sampling Theory**. New Jersey: Prentice - Hall.
- Yonjoo C. & Toby E. (2013). **Organization Support for Action Learning in South Korean Organizations**. **Human Eesource Development Quarterly**. 24(2),185-213. Retrived from: elearning.rmutl.ac.th/main/file.php/1/web. Blackwell Synergy. (2558, 3 พฤศจิกายน).



ภาคผนวก

GRAD VRU



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

GRAD VRU

แบบสอบถามการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด ขอความกรุณาท่านตอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ความคิดเห็นของท่านถือว่าเป็น ความลับในการนำเสนอจะเสนอในภาพรวมและไม่มีผลต่อผู้ตอบแต่ประการใด ผลที่ได้จะใช้เป็นแนวทางปรับปรุงการทำงานเพื่อให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้นต่อไป

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือ

ปาริชาติ เป็ยรักใคร่

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

GRAD VRU

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

[] 1. ชาย [] 2. หญิง

2. อายุ

[] 1. ต่ำกว่า 25 ปี [] 2. 25 – 30 ปี

[] 3. 31 - 40 ปี [] 4. 40 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

[] 1. โสด [] 2. สมรส

[] 3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. รายได้ต่อเดือน

[] 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท [] 2. 10,000 - 15,000 บาท

[] 3. 15,001 - 20,000 บาท [] 4. 20,001 บาทขึ้นไป

5. ระดับการศึกษา

[] 1. มัธยมศึกษาตอนต้น [] 2. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

[] 3. อนุปริญญา (ปวส) [] 3. ปริญญาตรี

6. อายุการทำงาน

[] 1. ต่ำกว่า 1 ปี [] 2. 1 - 3 ปี

[] 3. 4 - 6 ปี [] 4. 6 ปี ขึ้นไป

ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
ในพระบรมราชูปถัมภ์
GRAD VRU

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี่ว่าท่าน เห็นด้วยหรือไม่ ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	ด้านผลตอบแทน					
1	เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม กับ ปริมาณงานและความรับผิดชอบ					
2	เงินเดือนและผลตอบแทนเหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถและยุติธรรม					
3	รายได้ที่ได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย ในการดำรงชีวิต					
4	สวัสดิการที่ได้รับเช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยขยัน ค่ากะ และอื่น ๆ มีความเหมาะสม					
	ด้านความปลอดภัยในการทำงาน					
5	อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงาน เพียงพอและเหมาะสมกับลักษณะงาน					
6	องค์กรมีการตรวจสอบสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงใน สถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสมทำให้ สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย					
7	องค์กรจัดสรรอุปกรณ์ป้องกันอันตราย ส่วนบุคคลให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม และเพียงพอ พร้อมทั้งได้จัดทำแผน ฉุกเฉินเมื่อเกิดอันตราย					
8	องค์กรได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพ ประจำปี					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน					
9	งานที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาความสามารถ					
10	องค์กรมีการปรับปรุงและนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานอยู่ตลอดเวลา					
11	องค์กรสนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วมการฝึกอบรมสัมมนา และศึกษาดูงานต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
12	พนักงานมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน					
	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
13	พนักงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
14	องค์กรพิจารณาการปรับตำแหน่งจากความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นเกณฑ์					
15	พนักงานมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กรในการดำเนินกิจการ					
16	องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงานของพนักงานแต่ละฝ่าย					
	ด้านสังคมสัมพันธ์					
17	ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ					
18	ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร และมีความสัมพันธ์ที่ดี					
19	ระหว่างผู้ปฏิบัติงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคล และเกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน					
20	องค์กรเปิดโอกาสให้ พนักงาน ร้องทุกข์ได้เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม					
	ด้านการบริหารงาน					
21	มีความยุติธรรมในการบริหารงานและปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
22	พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเสมอภาคในการทำงาน					
23	หัวหน้างานยอมรับฟังข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะของพนักงานปฏิบัติการ					
24	บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรมในการประเมินผลและการลงโทษพนักงาน					
	ด้านภาวะอิสระจากงาน					
25	พนักงานสามารถจัดสรรเวลาการทำงานและภาระหน้าที่ในครอบครัวได้อย่างเหมาะสม					
26	ช่วงเวลาของการทำงานและช่วงอิสระจากงาน มีความสมดุลและเหมาะสม					
27	ปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต					
28	พนักงานมีเวลาสำหรับการพักผ่อนและร่วมกิจกรรมสันทนาการ และสังสรรค์กับเพื่อน ๆ ที่เหมาะสม					
	ด้านความภูมิใจในองค์กร					
29	ผลิตภัณฑ์ขององค์กรได้รับความนิยมนเป็นที่ยอมรับในการเลือกใช้ทั่วโลก					
30	องค์กรให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
31	พนักงานรู้สึกภูมิใจและมีความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร					
32	พนักงานยินดีและเต็มใจให้ใคร ๆ ทราบว่าพนักงานปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทแห่งนี้					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อความต่อไปนี้ ว่าท่านเห็นด้วยหรือไม่ในระดับใดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	ด้านความรู้สึก					
1	พนักงานมีความภาคภูมิใจและยินดีที่ ได้ร่วมงานและเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท					
2	พนักงานมีความทุ่มเทและอุทิศให้กับ งานอย่างเต็มที่					
3	พนักงานมีความสุขเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมาย					
4	ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับและ วัฒนธรรมของบริษัทด้วยความเต็มใจ					
	ด้านความต่อเนื่อง					
5	องค์กรมีสวัสดิการและรูปแบบการจัดการ ที่ทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน					
6	พนักงานสามารถปฏิบัติงานในองค์กร นี้จนกว่าจะเกษียณอายุ					
7	ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป แม้ว่าจะมีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่					
8	แม้ว่างานที่ทำอยู่นั้นไม่อยู่ในความ รับผิดชอบของท่าน ท่านก็เต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานนั้นตามที่ได้รับมอบหมาย					
	ด้านบรรทัดฐานสังคม					
9	เชื่อมั่นใน นโยบาย วัตถุประสงค์ และ เป้าหมายขององค์กรที่สามารถทำให้อ องค์กรประสบความสำเร็จได้					



ภาคผนวก ข

ผลการหาค่า (Index of Item Objective Congruency: IOC)

GRAD VRU

แบบประเมิน IOC ของผู้เชี่ยวชาญ
การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์
(Index of Item Objective Congruence : IOC)

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด

ความคิดเห็นของ คุณภาพชีวิตใน การทำงาน	ข้อความ	ผลการพิจารณา			IOC
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
ด้าน ผลตอบแทน	1. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม กับ ปริมาณงานและความรับผิดชอบ	1	1	1	1
	2. เงินเดือนและผลตอบแทนเหมาะสม กับความรู้ ความสามารถและยุติธรรม	1	1	1	1
	3. รายได้ที่ได้รับเพียงพอสำหรับ ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต	1	1	1	1
	4.สวัสดิการที่ได้รับเช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยขยัน ค่ากะ และอื่น ๆ มีความเหมาะสม	1	1	1	1
รวม					1
ด้านความ ปลอดภัยในการ ทำงาน	5. อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการ ปฏิบัติงานเพียงพอและเหมาะสมกับ ลักษณะงาน	1	1	0	0.66
	6. องค์กรมีการตรวจสอบสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงใน สถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสมทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย	1	1	0	0.66
	7. องค์กรจัดสรรอุปกรณ์ป้องกัน อันตรายส่วนบุคคลให้แก่พนักงานอย่าง เหมาะสมและเพียงพอ พร้อมทั้งได้ จัดทำแผนฉุกเฉินเมื่อเกิดอันตราย	1	1	0	0.66
	8. องค์กรได้เชิญแพทย์มาตรวจ สุขภาพประจำปี	1	1	0	0.66
รวม					0.66

ความคิดเห็นของ คุณภาพชีวิตใน การทำงาน	ข้อความคำถาม	ผลการพิจารณา			IOC
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
ด้านการพัฒนา ศักยภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน	9. งานที่ทำช่วยให้เกิดการเรียนรู้และ การพัฒนาความสามารถ	1	1	1	1
	10. องค์กรมีการปรับปรุงและนำ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน อยู่ตลอดเวลา	1	1	1	1
	11. องค์กรสนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วม การฝึกอบรมสัมมนา และศึกษาดูงาน ต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
	12. พนักงานมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำงาน	1	1	1	1
รวม					1
ด้านความ ก้าวหน้าและ ความมั่นคง ในงาน	13. พนักงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน	1	1	1	1
	14. องค์กรพิจารณาการปรับตำแหน่ง จากความรู้ความสามารถในการ ทำงานเป็นเกณฑ์	1	1	1	1
	15. พนักงานมีความเชื่อมั่นในความ มั่นคงขององค์กรในการดำเนินกิจการ	1	1	1	1
	16. องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ พัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงาน ของพนักงานแต่ละฝ่าย	1	1	1	1
รวม					1
ด้านสังคม สัมพันธ์	17. ได้รับความร่วมมือจากเพื่อน ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ	1	1	1	1
	18. ที่ทำงานมีบรรยากาศของความ เป็นมิตรและมีความสัมพันธ์ที่ดี	1	1	1	1
	19. ระหว่างผู้ปฏิบัติงานให้ความเคารพ สิทธิส่วนบุคคล และเกิดการยอมรับซึ่ง กันและกัน	1	1	1	1
	20. องค์กรเปิดโอกาสให้ พนักงาน ร้องทุกข์ได้เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม	1	1	1	1
รวม					1

ความคิดเห็นของ คุณภาพชีวิตใน การทำงาน	ข้อความคำถาม	ผลการพิจารณา			IOC
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
ด้านการ บริหารงาน	21. มีความยุติธรรมในการบริหารงาน และปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม	1	1	1	1
	22. พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิ และความเสมอภาคในการทำงาน	1	1	1	1
	23. หัวหน้างานยอมรับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะของพนักงานปฏิบัติการ	1	1	1	1
	24. บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอ ภาคและยุติธรรมในการประเมินผลและ การลงโทษพนักงาน	1	1	1	1
รวม					1
ด้านภาวะอิสระ จากงาน	25. พนักงานสามารถจัดสรรเวลาการ ทำงานและภาระหน้าที่ในครอบครัวได้ อย่างเหมาะสม	1	1	1	1
	26. ช่วงเวลาของการทำงานและช่วง อิสระจากงาน มีความสมดุลและเหมาะสม	1	1	1	1
	27. ปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผล ต่อการดำเนินชีวิต	1	1	1	1
	28. พนักงานมีเวลาสำหรับการ พักผ่อนและร่วมกิจกรรมสันทนาการ และสังสรรค์กับเพื่อน ๆ ที่เหมาะสม	1	1	1	1
รวม					1
ด้านความ ภูมิใจในองค์กร	29. ผลិតภัณฑ์ขององค์กรได้รับความ นิยมเป็นที่ยอมรับในการเลือกใช้ทั่วโลก	1	1	0	0.66
	30. องค์กรให้ความร่วมมือในการทำ กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	1	1	1	1
	31. พนักงานรู้สึกภูมิใจและมีความ กระตือรือร้นในการทำงานเพื่อสร้าง ชื่อเสียงให้กับองค์กร	1	1	1	1
	32. พนักงานยินดีและเต็มใจให้ใคร ๆ ทราบว่าพนักงานปฏิบัติงานอยู่ใน บริษัทแห่งนี้	1	1	1	1
รวม					0.91

ความคิดเห็นของ ความผูกพันต่อ องค์กร	ข้อความคำถาม	ผลการพิจารณา			IOC
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
ด้านความรู้สึก	1. พนักงานมีความภาคภูมิใจและยินดีที่ได้ ร่วมงานและเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	1	1	1	1
	2. พนักงานมีความทุ่มเทและอุทิศให้กับงาน อย่างเต็มที่	1	1	1	1
	3. พนักงานมีความสุขเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมาย	1	1	1	1
	4. ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับและ วัฒนธรรมของบริษัทด้วยความเต็มใจ	1	1	1	1
	รวม				1
ด้านความ ต่อเนื่อง	5. องค์กรมีสวัสดิการและรูปแบบการจัดการที่ ทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	1	1	1	1
	6. พนักงานสามารถปฏิบัติงานในองค์กรนี้ จนกว่าจะเกษียณอายุ	1	1	0	0.66
	7. ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป แม้ว่าจะมีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่	1	1	1	1
	8. แม้ว่าจะงานที่ทำอยู่นั้นไม่อยู่ในความ รับผิดชอบของท่าน ท่านก็เต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานนั้นตามที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1
	รวม				0.91
ด้านบรรทัด ฐานสังคม	9. เชื่อมั่นใน นโยบาย วัตถุประสงค์ และ เป้าหมายขององค์กรที่สามารถทำให้องค์กร ประสบความสำเร็จได้	1	1	1	1
	10. พนักงานเห็นด้วยกับระบบการปฏิบัติงาน ขององค์กรซึ่งมีความสอดคล้องกับการ ปฏิบัติงาน	1	1	1	1
	11. พนักงานจะไม่ออกจากองค์กรเพราะ เชื่อว่าองค์กรเป็นเหมือนบ้านหลังที่สอง	1	1	1	1
	12. รู้สึกว่าต้องทำงานให้กับองค์กรนี้ต่อไป เพื่อตอบแทนสิ่งดี ๆ ที่องค์กรได้มอบให้	1	1	1	1
	รวม				1
	รวม				41.96
	IOC				0.95



ภาคผนวก ค
ผลการหาค่า Reliability

GRAD VRU

ด้านผลตอบแทน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30.00	100.00
	Excluded ^a	0.00	0.00
	Total	30.00	100.00

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.70	4.00

ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30.00	100.00
	Excluded ^a	0.00	0.00
	Total	30.00	100.00

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.81	4.00

ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30.00	100.00
	Excluded ^a	0.00	0.00
	Total	30.00	100.00

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.71	4.00

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30.00	100.00
	Excluded ^a	0.00	0.00
	Total	30.00	100.00

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.74	4.00

ด้านสังคมสัมพันธ์

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30.00	100.00
	Excluded ^a	0.00	0.00
	Total	30.00	100.00

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.75	4.00

ด้านการบริหารงาน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30.00	100.00
	Excluded ^a	0.00	0.00
	Total	30.00	100.00

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.72	5.00

ด้านภาวะอิสระจากงาน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30.00	100.00
	Excluded ^a	0.00	0.00
	Total	30.00	100.00

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.80	4.00

ด้านความภูมิใจในองค์กร

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30.00	100.00
	Excluded ^a	0.00	0.00
	Total	30.00	100.00

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.71	4.00

รวม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30.00	100.00
	Excluded ^a	0.00	0.00
	Total	30.00	100.00

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.71	32.00

ด้านความรู้สึก

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30.00	100.00
	Excluded ^a	0.00	0.00
	Total	30.00	100.00

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.84	4.00

ด้านความต่อเนื่อง

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30.00	100.00
	Excluded ^a	0.00	0.00
	Total	30.00	100.00

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.78	4.00

ด้านบรรทัดฐานสังคม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30.00	100.00
	Excluded ^a	0.00	0.00
	Total	30.00	100.00

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.89	4.00

GRAD VRU

รวม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30.00	100.00
	Excluded ^a	0.00	0.00
	Total	30.00	100.00

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.87	12.00

รวมทั้งหมด

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30.00	100.00
	Excluded ^a	0.00	0.00
	Total	30.00	100.00

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.89	44.00

GRAD VRU

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล นางสาวปาริชาติ เปียรค์ไคร่
วัน เดือน ปี ที่เกิด 31 มกราคม 2529
สถานที่เกิด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ที่อยู่ปัจจุบัน เลขที่ 8/4 หมู่ 14 ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

ประวัติการศึกษา
พ.ศ. 2550 บริหารธุรกิจ (การเงิน)
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปทุมธานี

ประวัติการทำงาน
พ.ศ. 2551 เจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดซื้อและบีโอไอ บริษัท เอ็นอีซี โทคิน
อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน
ที่ทำงานปัจจุบัน เจ้าหน้าที่ฝ่ายวางแผนการผลิตและส่งออก
บริษัท โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด
78/2 หมู่ 1 นิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ถนนบางนา - ตราด
กม.36 ตำบลหอมศีล อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

GRAD VRU