

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์  
ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย



ปริญญาานิพนธ์  
ของ  
สิริพันธ์ เต็นชัย

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
กรกฎาคม 2561

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์  
ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย

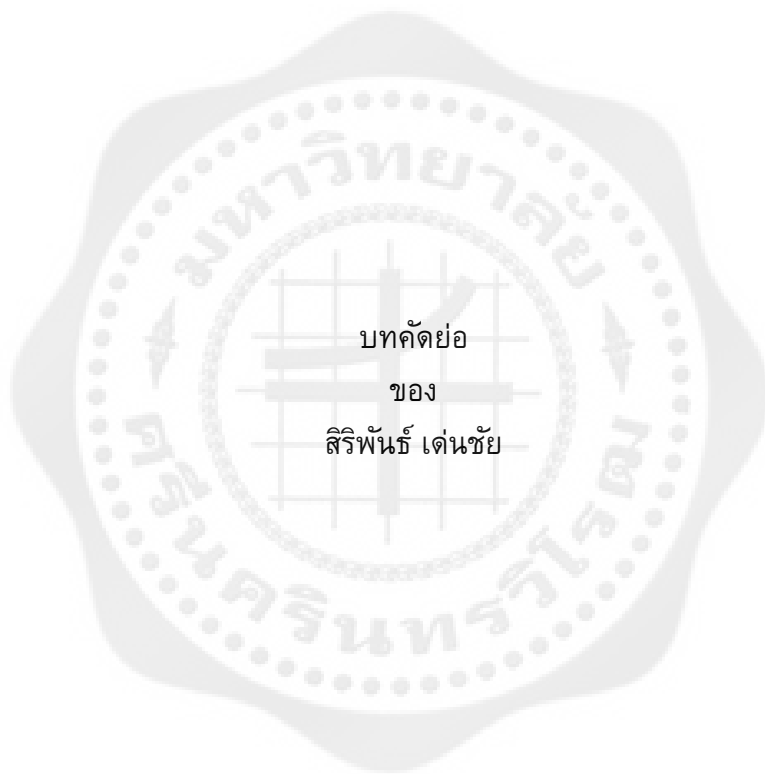


เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

กรกฎาคม 2561

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์  
ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย



บทคัดย่อ  
ของ  
สิริพันธ์ เต็นชัย

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
กรกฎาคม 2561

สิริพันธ์ เต็นชัย. (2561). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย*. ปรินญาณิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาปรินญาณิพนธ์. อาจารย์ ดร. เศรษฐวัสส์กุล พรหมสิทธิ์.

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำองค์กรการ ปัจจัยความสุขในการทำงาน และปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยใน 3 จังหวัด คือ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าที, ค่าความแปรปรวนและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมากพบว่าด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดรองลงมาคือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงความปัจเจกบุคคลปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมากพบว่าด้านความรู้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดรองลงมาคือด้านความดีและด้านความมีอิสระ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางพบว่าด้านการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดรองลงมาคือด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมากพบว่าด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดรองลงมาคือด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรและด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปัจจัยภาวะผู้นำองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปัจจัยความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

FACTORS RELATED TO ENGAGEMENT AMONG EMPLOYEES WORKING FOR AN  
AUTOMOTIVE INDUSTRY PARTS COMPANY IN THE EASTERN ECONOMIC  
CORRIDOR IN THAILAND (EEC)



AN ABSTRACT  
BY  
SIRIPAN DENCHAI

Presented in Partial Fulfillment of the Requirement for the  
Master of Business Administration degree in Management  
at Srinakharinwirot University

July 2018

Siripan Denchai. (2018). *Factors related to Engagement among Employees Working for an Automotive Industry Parts Company In the Eastern Economic Corridor in Thailand (EEC)*. Master's Project, M.B.A. (Management), Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Sedtawat Prommasit, Ph.D.

The purpose of this study was to investigate the organizational commitment of employees, as classified by their personal data and to study the relationship between the organizational leadership factors of four hundred employees in the automotive parts industry in the Eastern Special Economic Zone of Thailand in Chonburi, Rayong and Chachoengsao. The statistics used for data analysis were descriptive statistics, frequency, percentage, mean and standard deviation. The inferential statistics included t-values, variance, and correlation.

The research found that the overall organizational leadership of the employees was found to be at a high level, followed by motivational influences, cognitive stimuli, and individual factors. The highest level of happiness was found in the level of knowledge, followed by the good and the free. The overall quality of the work life of the employees was at a moderate level, followed by the highest average of the workmanship, followed by the balance between personal life and work, personal rights, opportunities and development, as well as environmentally sound, safe, and adequate with fair compensation and social responsibility. The organizational commitment of the employees was also at a high level. Their willingness to devote the most effort to the organization was the highest, followed by the strong desire to maintain membership, organization and the strong confidence and acceptance of organizational goals and values.

The results of the hypothesis testing showed that employees with personal information including age, gender, education, at level work experience and estimated salary. There was a statistically significant difference in terms of the organizational commitment of the employees at a level of 0.05. The organizational leadership factor correlated with the organizational commitment of employees at a statistically significant level of 0.05. The job satisfaction factor was correlated with the organizational commitment of the employees at a statistically significant level of 0.05. The quality of work life was correlated with organizational commitment among the employees at a statistically significant level of 0.05.

## ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี จากความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง จากอาจารย์ ดร. เศรษฐวัสส์กุล พรหมสิทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า นับแต่เริ่มต้นจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ในการให้คำปรึกษา คำแนะนำที่มีคุณค่าช่วยเหลือและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในสารนิพนธ์ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนประสพการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย อีกทั้งให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ตลอดจนผู้มีส่วนสำเร็จต่องานวิจัยชิ้นนี้

สุดท้ายนี้ คุณประโยชน์และความดีอันพึงได้จากสารนิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา บรรพบุรุษ บูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน ชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่า ตลอดจนสำเร็จการศึกษา

สิริพันธ์ เต็นชัย

## สารบัญ

บทที่		หน้า
<b>1</b>	<b>บทนำ</b> .....	<b>1</b>
	ภูมิหลัง .....	1
	ความมุ่งหมายของงานวิจัย .....	2
	ความสำคัญของงานวิจัย .....	3
	ขอบเขตของการวิจัย .....	3
	ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา .....	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
	กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	8
	สมมติฐานในการวิจัย .....	10
<b>2</b>	<b>เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b> .....	<b>11</b>
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ .....	11
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำองค์การ .....	15
	ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม .....	18
	ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ .....	21
	ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป .....	24
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน .....	28
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน .....	34
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์การ .....	42
	ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ .....	47
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	52
	แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่ได้นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ .....	55
<b>3</b>	<b>วิธีดำเนินการวิจัย</b> .....	<b>58</b>
	การกำหนดประชากรและการสุ่มตัวอย่าง .....	58
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	60
	การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	66
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล .....	67

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
<b>3 (ต่อ)</b>	
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ .....	69
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	69
<b>4 ผลการวิจัย</b> .....	76
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	76
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	76
<b>5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b> .....	123
สังเขปการวิจัย .....	123
สรุปผลการวิจัย .....	125
อภิปรายผลการวิจัย .....	134
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย .....	138
ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป .....	139
<b>บรรณานุกรม</b> .....	140
<b>ภาคผนวก</b> .....	147
ภาคผนวก ก .....	148
ภาคผนวก ข .....	158
<b>ประวัติย่อผู้วิจัย</b> .....	160

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของวอลตัน (Walton) .....	40
2 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ...	72
3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล .....	78
4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำองค์กร ....	80
5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำองค์กร .....	83
6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงาน .....	84
7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นความสุขในการทำงาน	85
8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน .....	86
9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน .....	90
10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กร .....	91
11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อ องค์กร .....	93
12 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามเพศโดยใช้ Levene's test .....	94
13 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามเพศโดยใช้ t-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน .....	95
14 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามเพศโดยใช้ t-test กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน .....	96
15 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's test .....	98
16 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กับข้อมูลด้านอายุ โดยใช้ Brown-Forsythe .....	99
17 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กรกับข้อมูลด้านอายุ .....	100
18 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของ องค์กรกับข้อมูลด้านอายุ .....	101
19 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's test .....	102

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กับข้อมูลด้านระดับการศึกษาโดยใช้ Brown-Forsythe .....	103
21 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรกับข้อมูลด้านระดับการศึกษา .....	104
22 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรกับข้อมูลด้านระดับการศึกษา .....	105
23 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรกับข้อมูลด้านระดับการศึกษา .....	106
24 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งการทำงานโดยใช้ Levene's test .....	107
25 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งการทำงานโดยใช้ t-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน .....	108
26 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งการทำงานโดยใช้ t-test กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน ...	109
27 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Levene's test .....	110
28 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กับข้อมูลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้ Brown-Forsythe .....	111
29 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรกับข้อมูลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน .....	112
30 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรกับข้อมูลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน .....	113
31 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรกับข้อมูลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน .....	114

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
32 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรสโดยใช้ Levene's test .....	116
33 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรสโดยใช้ t-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน .....	117
34 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรสโดยใช้ t-test กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน .....	118
35 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยภาวะผู้นำองค์การกับความผูกพันต่อ องค์การของพนักงานโดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย(Pearson Correlation) .....	119
36 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยความสุขในการทำงานกับความ ผูกพันต่อองค์การของพนักงานโดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย(Pearson Correlation) .....	120
37 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับความ ผูกพันต่อองค์การของพนักงานโดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย(Pearson Correlation) .....	121
38 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน .....	122

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย .....	9
2 แสดงภาพรวมธุรกิจขายปลีกชิ้นส่วนและอุปกรณ์ยานยนต์ .....	49
3 แสดงสถิติการส่งออกรถยนต์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ .....	50



# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

ข้อมูลจากศูนย์วิจัยกสิกรไทย (2560: ออนไลน์) ประเทศไทยสามารถผลิตรถยนต์ได้สูงเป็นลำดับที่ 13 ของโลก และสร้างมูลค่าการส่งออกในหมวดสินค้ารถยนต์อุปกรณ์และส่วนประกอบได้สูงถึงกว่า 9.2 แสนล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 12 ของมูลค่าการส่งออกสินค้าของไทยทั้งหมดขณะที่ตลาดรถยนต์ในประเทศก็เริ่มมีแนวโน้มฟื้นตัวดีเป็นโอกาสอันดีสำหรับธุรกิจเกี่ยวเนื่องในอุตสาหกรรมนี้ เนื่องด้วยจากสภาพตลาดรถยนต์ในประเทศของไทยปีพ.ศ. 2560 ที่มีโอกาสจะทำยอดขายได้สูงขึ้นประมาณร้อยละ 2 ถึง 7 หรือคิดเป็นจำนวนรถยนต์ 785,000 ถึง 825,000 คัน ขณะที่ตลาดส่งออกก็มีแนวโน้มที่จะขยายตัวร้อยละ 1 ถึง 6 หรือคิดเป็นปริมาณรถยนต์ส่งออก 1,200,000 ถึง 1,260,000 คัน น่าจะส่งผลทำให้การผลิตรถยนต์ในประเทศปีพ.ศ.2560 นี้ขยับขึ้นมาซึ่งจากทิศทางดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความต้องการชิ้นส่วนรถยนต์ในประเทศ และบริการจากธุรกิจต่างๆ ที่อยู่ในห่วงโซ่อุปทานมากขึ้น (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย2560: ออนไลน์)

การส่งออกชิ้นส่วนจากไทยไปยังต่างประเทศในปีพ.ศ.2560 นี้อาจต้องเผชิญกับภาวะหดตัว ทั้งนี้เนื่องจากการส่งออก การเผชิญกับการนำเข้าที่ลดลงจากประเทศผู้นำเข้าหลักเดิม เช่น มาเลเซีย อินโดนีเซีย และแอฟริกาใต้ เป็นต้น ทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบันมีนักลงทุนจากต่างประเทศทยอยเข้าไปลงทุนเพื่อผลิตชิ้นส่วนในประเทศเหล่านี้เพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้เม็กซิโกซึ่งเป็นตลาดนำเข้าชิ้นส่วนหลักอีกแห่งของไทยอาจต้องเผชิญกับความเสี่ยงจากกำลังการผลิตที่ลดลง (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย (2560: ออนไลน์) อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้วจากศักยภาพของไทยในปัจจุบัน อุตสาหกรรมยานยนต์ของไทยยังนับว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีแนวโน้มเติบโตต่อไปได้ในอนาคต ซึ่งทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์ของรัฐบาลไทย ดังเช่นโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) เพื่อพัฒนาการลงทุนใน 3 จังหวัดคือ ชลบุรี ระยอง และ ฉะเชิงเทรา ซึ่งเป็นพื้นที่ลงทุนของครีเอเตอร์อุตสาหกรรมรถยนต์และชิ้นส่วนอยู่แล้ว รวมถึงเป็นพื้นที่ที่มีการพัฒนาสร้างศูนย์ทดสอบยานยนต์และยางล้อแห่งชาติที่จะช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งของอุตสาหกรรมรถยนต์และชิ้นส่วนไทย ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับทิศทางการต้องการใช้รถยนต์ในอนาคตของตลาดโลกด้วย ซึ่งปัจจุบันมุ่งเน้นไปสู่ยานยนต์ที่มีเทคโนโลยีสูงและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น เมื่อผนวกกับการกระตุ้นการใช้รถยนต์ไฟฟ้าที่มากขึ้นอย่างรวดเร็วในยุโรปก็อาจเป็นอีกประเด็นที่ส่งผลดีต่อการส่งออกรถยนต์และชิ้นส่วนของไทยในอนาคตได้ ซึ่งกลยุทธ์สำหรับธุรกิจเพื่อรองรับการดำเนินธุรกิจท่ามกลางทิศทางการพัฒนาในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์คือ การใช้นวัตกรรม การหาผู้ร่วมทุน การใช้สื่อออนไลน์ รวมไปถึงปัจจัยที่สำคัญอีกประการ คือ การให้ความสำคัญกับพนักงาน การพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่อง

เนื่องด้วยสภาวะการแข่งขันทางธุรกิจต่างๆ ส่งผลให้กลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรมากขึ้น โดยเฉพาะคน ซึ่งมีอัตราการเข้าและลาออกของพนักงานในอัตราที่สูง ปัญหาการลาออกของพนักงานถือเป็นปัญหาใหญ่ของหลายองค์กร ซึ่งหากพนักงานลาออกบ่อย ก็จะมีเกิดผลเสียต่อองค์กร เพราะเนื่องจากพนักงานถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่ต้องดูแลและรักษาให้พนักงานเกิดความสุขในที่ทำงาน เพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณค่าต่อองค์กรไว้ให้นานที่สุด จากผลการวิจัย 2015 Turnover Rates by Industry (U.S.) (OKnation. 2560: ออนไลน์) พบว่าในส่วนของ Manufacturing & Distribution พบอัตราการลาออกเป็นร้อยละ 14.8 ซึ่งเป็นอัตราที่สูง โดยสาเหตุหลักๆ มาจากสถานที่ทำงาน เช่น หัวหน้างาน หน้าที่เนืองาน เป็นต้น รวมถึงสถิติจากนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครข้อมูล ณ ปี พ.ศ.2556 พบว่า อัตราการลาออกของพนักงานสูงกว่าแผนงานที่วางไว้ โดยพบประมาณร้อยละ 0.43 ต่อปี จากแผนงานที่วางไว้ประมาณอัตราร้อยละ 0.35 ต่อปี (2556: ออนไลน์) ดังนั้นสิ่งที่ควรจะทำให้เกิดขึ้นคือเรื่องของความผูกพันพนักงาน การสร้างความพึงพอใจที่มีต่อการทำงาน

ความผูกพันจะช่วยให้พนักงานอยู่กับองค์กร ช่วยผลานความเป็นหนึ่งเดียวกันขององค์กร สามารถทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สิ่งที้องค์กรจะได้ก็คือ ความตั้งใจในการทำงานจากตัวพนักงานเอง ซึ่งสุดท้าย ความผูกพัน จะนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทางที่ดี ประสบความสำเร็จ มีการเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีวิธีการจัดการพนักงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อที่จะรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรไว้ให้นานที่สุด

จึงเป็นที่มาที่ทำให้ผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย เพื่อจะได้นำผลจากการวิจัยไปวางนโยบายจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ปรับปรุงและพัฒนาองค์กร ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพัน สนับสนุนและช่วยขับเคลื่อนองค์กร และลดจำนวนการลาออกของพนักงานได้

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพสมรส
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย

### ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. องค์กรสามารถนำข้อมูลจากการศึกษา ไปใช้เป็นแนวทางในการนำเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อวางนโยบายจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์ และร่วมมือกันหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพัน สนับสนุน และช่วยขับเคลื่อนองค์กร และลดจำนวนการลาออกของพนักงานได้
2. ในการสร้างให้พนักงาน มีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในองค์กรที่ทำงาน และเกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงานและเพื่อนร่วมงานด้วยกัน
3. เป็นแนวทางให้กับงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาต่อในอนาคต ในด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยใน 3 จังหวัด คือ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา (กระทรวงอุตสาหกรรม:2560 ) อ้างอิงจากโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) ข้อมูลจากศูนย์วิจัยกสิกรไทย (2560: ออนไลน์)

#### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย ใน 3 จังหวัด คือ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณการหาขนาดตัวอย่างที่ไม่ทราบจำนวนประชากรของยามาเน่ (Taro Yamane. 1973: 125) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมให้คลาดเคลื่อนร้อยละ 5

ได้กลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณประมาณ 385 คน แต่ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เพิ่มตัวอย่างอีก 20 คน จึงเท่ากับ 405 คน โดยมีวิธีการสุ่มตัวอย่างดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (**Purposive Sampling**) เพื่อเลือกกลุ่มตัวอย่างจากบริษัทชั้นนำยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก 3 จังหวัด คือ ชลบุรี ระยอง และ ฉะเชิงเทรา

**ขั้นตอนที่ 2** การเลือกตัวอย่างแบบโควตา (**Quota Sampling**) โดยเลือกเก็บตัวอย่างใน 3 จังหวัด คือ ชลบุรี ระยอง และ ฉะเชิงเทรา แบ่งเป็นจังหวัดละ 135 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 405 คน รายละเอียด ดังนี้

1. จังหวัดชลบุรี รวมกลุ่มตัวอย่าง 135 คน
2. จังหวัดระยอง รวมกลุ่มตัวอย่าง 135 คน
3. จังหวัดฉะเชิงเทรา รวมกลุ่มตัวอย่าง 135 คน

**ขั้นตอนที่ 3** การสุ่มอย่างง่าย (**Simple Random Sampling**) จับสลากบริษัท จังหวัดละ 10-15 บริษัท โดยแจกแบบสอบถามบริษัทละ 15 ชุด

**ขั้นตอนที่ 4** การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (**Convenience Sampling**) เป็นการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก ตามความเต็มใจของพนักงานในอุตสาหกรรมชั้นนำยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยที่จะให้ข้อมูล โดยการเก็บข้อมูลเป็นไปตามที่ได้เลือกไว้ในขั้นที่ 2 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลตามสถานที่ที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละจังหวัด จนครบจำนวน 405 คน

## ตัวแปรที่ทำการศึกษา

### 1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

#### 1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

##### 1.1.1 เพศ

- 1) เพศชาย
- 2) เพศหญิง

##### 1.1.2 อายุ

- 1) 20 – 29 ปี
- 2) 30 – 39 ปี
- 3) 40 – 49 ปี
- 4) 50 ปี ขึ้นไป

##### 1.1.3 ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรี
- 3) สูงกว่าปริญญาตรี

#### 1.1.4 ตำแหน่งการทำงาน

- 1) พนักงานทั่วไป
- 2) หัวหน้างาน (หัวหน้าแผนก Supervisor ผู้ช่วยผู้จัดการ)

#### 1.1.5 รายได้ต่อเดือน

- 1) น้อยกว่า 15,000 บาท
- 2) 15,000 – 24,999 บาท
- 3) 25,000 – 34,999 บาท
- 4) 35,000 – 44,999 บาท
- 5) 45,000 บาทขึ้นไป

#### 1.1.6 สถานภาพสมรส

- 1) โสด
- 2) สมรส/อยู่ด้วยกัน
- 3) หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

#### 1.1.7 ฝ่ายงาน

- 1) ฝ่ายผลิต
- 2) ฝ่ายคลังสินค้า
- 3) ฝ่ายจัดซื้อ
- 4) ฝ่ายธุรการ
- 5) ฝ่ายบัญชีและการเงิน
- 6) ฝ่ายขายและการตลาด
- 7) อื่นๆ

#### 1.2 ปัจจัยภาวะผู้นำองค์กร

- 1.2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 1.2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
- 1.2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
- 1.2.4 ด้านการคำนึงถึงความปัจเจกบุคคล

#### 1.3 ปัจจัยความสุขในการทำงาน

- 1.3.1 ด้านความมีอิสระ
- 1.3.2 ด้านความรู้
- 1.3.3 ด้านความดี

#### 1.4 ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน

- 1.4.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 1.4.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย
- 1.4.3 ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ

- 1.4.4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
- 1.4.5 ด้านการทำงานร่วมกัน
- 1.4.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคล
- 1.4.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว
- 1.4.8 ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

**2. ตัวแปรตาม(Dependent Variable) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย**

### **นิยามศัพท์เฉพาะ**

การศึกษานี้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยผู้วิจัยขอกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการอ่านวิจัยฉบับนี้

**1. พนักงาน** หมายถึง พนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยใน 3 จังหวัด คือ ชลบุรี ระยอง และ ฉะเชิงเทรา

**2. ปัจจัยภาวะผู้นำองค์กร** หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์เกี่ยวกับการปฏิบัติของผู้นำองค์กร โดยประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการที่ผู้นำประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถแก้ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นด้วย มักจะถ่ายทอดความรู้ให้ และพนักงานอยากที่จะประพฤติตนตามผู้นำ

2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการที่ผู้นำเปิดโอกาสในการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การที่ผู้นำมอบหมายงานที่ท้าทาย และมีการโน้มน้าวให้พนักงานกระตือรือร้นในการทำงาน รวมถึงเป็นที่ปรึกษาที่ดีที่ช่วยให้พนักงานบรรลุเป้าหมายของงานที่ได้วางไว้

2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการที่ผู้นำรับฟังความข้อคิดเห็น ปัญหาที่พบ และพร้อมที่จะแนะนำ แนวทางใหม่ๆ ข้อเสนอไอเดียใหม่ๆ หรือหนทางใหม่ๆ รวมถึงสนับสนุนความคิดของพนักงาน

2.4 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการที่ผู้นำเอาใจใส่ท่านและให้เกียรติ มอบโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเอง รวมถึงให้ความสำคัญกับพนักงานทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า

**3. ปัจจัยความสุขในการทำงาน** หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์เกี่ยวกับความรู้สึกอยากจะทำงานมีความผูกพันในงาน โดยประกอบด้วยองค์ประกอบ 1 ด้าน ได้แก่

3.1 ด้านความมีอิสระหมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการได้แสดงความคิดเห็นตนเองต่อหัวหน้างานได้อย่างมีอิสระ การได้เสนอแนวคิดในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และการที่สามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานได้เอง

3.2 ด้านความรู้หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับโอกาสได้รับการอบรมทั้งหลักสูตรภายในและภายนอกโอกาสในการเข้าร่วมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และการที่นำความรู้เดิมมาประยุกต์ใช้กับงานได้

3.3 ด้านความดีหมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการที่องค์กรให้ความสำคัญกับเรื่องจริยธรรมในการทำงาน คุณธรรมในการทำงาน และการที่พนักงานรับรู้ได้ว่าตนเองมีคุณค่า ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

4. ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์เกี่ยวกับลักษณะการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของพนักงานแต่ละบุคคล ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่

4.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมหมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทนความเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบันและพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ

4.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับแสงสว่าง อุณหภูมิ และพื้นที่ใช้สอยเหมาะสมกับการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกให้บริการและเพียงพอ เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำ ลิฟท์ เป็นต้น และระบบการรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน

4.3 ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการสนับสนุนให้อบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้ การนำความรู้และสิ่งที่เรียนมา นำมาประยุกต์ใช้ในงานได้อย่างเต็มที่ และมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ

4.4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานหมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งงานให้ตามความสามารถเป็นประจำ การเปลี่ยนตำแหน่งงานเป็นประจำเพื่อความเหมาะสมกับงานและความสามารถของแต่ละคน และมีโอกาสพัฒนาความสามารถตนเองให้บรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ

4.5 ด้านการทำงานร่วมกันหมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการทำกิจกรรมร่วมกันของพนักงานทุกคน โดยมีการกิจกรรมทุกปี สำหรับกระชับความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานเสมอ

4.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคลหมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบและการทำงานอย่างเท่าเทียมกันและยุติธรรม การที่เคารพในสิทธิส่วนบุคคลของทุกคน และการที่ผู้อื่นยอมรับและเคารพในการตัดสินใจของท่าน

4.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวหมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการแบ่งเวลาทำงาน เวลาส่วนตัว แลเวลาให้แก่ครอบครัวได้อย่างเหมาะสม รวมถึงสามารถลาพักร้อนเพื่อพักผ่อน และเพื่อดูแลสุขภาพตนเอง

4.8 ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการที่ทำงานของท่านมีการณรงค์ และให้ความสำคัญกับเรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ร่วมมือและมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และ

**5. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย** หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร สัมพันธภาพที่ดีที่จะประพฤติปฏิบัติต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้านได้แก่

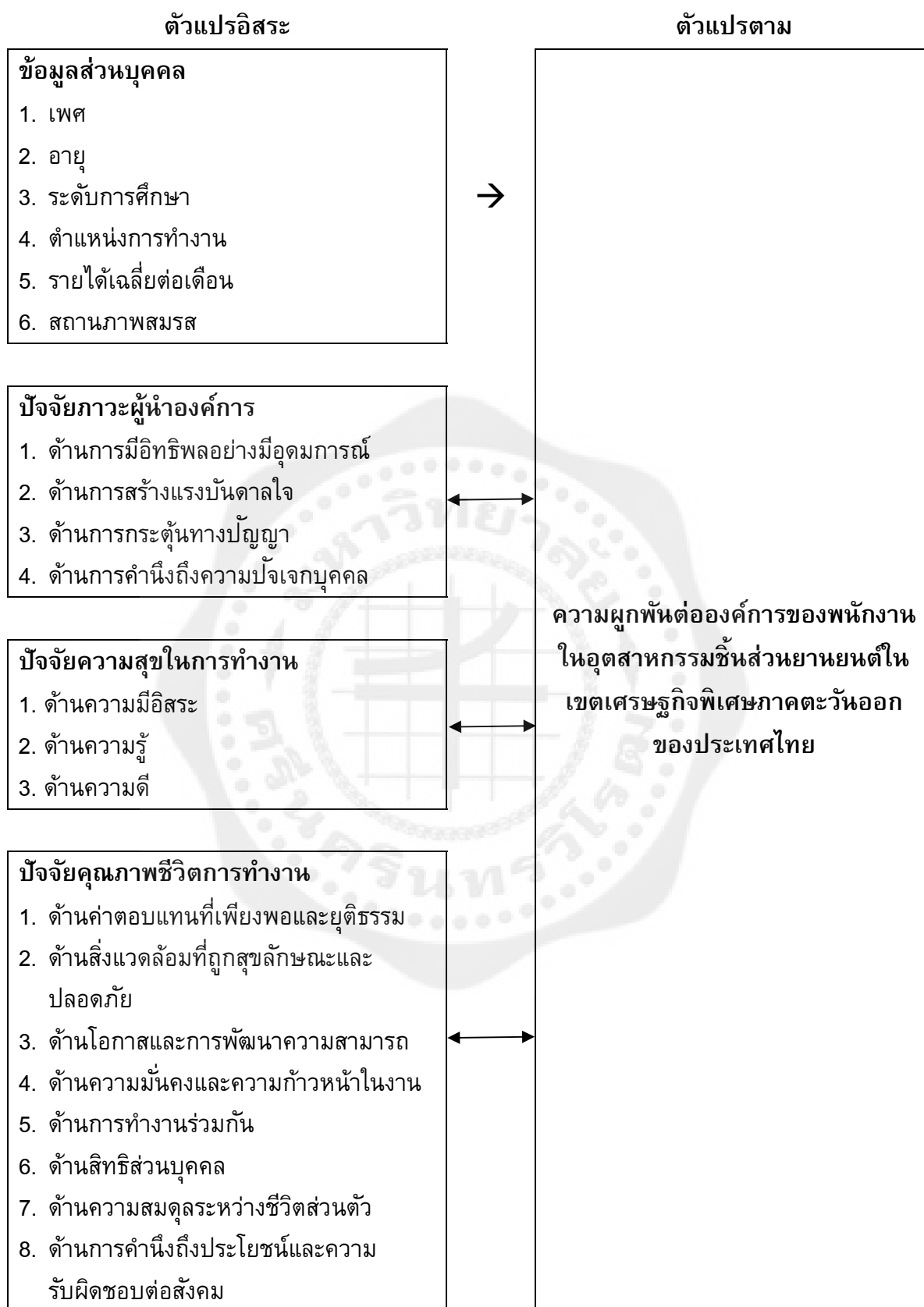
5.1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความภูมิใจและยินดีที่ได้ทำงานในองค์กร การช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร และการยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

5.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรหมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความทุ่มเทในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ความพยายาม ความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ

5.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความยินดีและเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ ความผูกพันกับสถานที่ทำงาน และตั้งใจที่จะทำงานที่องค์กรต่อไป

### **กรอบแนวคิดในการวิจัย**

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมติฐานงานวิจัย

1. พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยแตกต่างกัน
2. ปัจจัยภาวะผู้นำองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย
3. ปัจจัยความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย
4. ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย ผู้วิจัยได้มีการศึกษาค้นคว้า ข้อมูล เอกสารต่างๆ โดยอาศัยพื้นฐานทฤษฎีแนวความคิด ผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวางกรอบแนวความคิดวิจัย และตั้งสมมติฐานการวิจัยประกอบด้วย

1. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำองค์กร
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
6. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่ได้นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ (Demography) มีรากศัพท์มาจาก Deme หมายถึง People คือประชากร หรือประชาชน Graphy หมายถึง writing up, description หรือ study คือ การศึกษาหรือศาสตร์ ประชากรศาสตร์ หมายถึง เป็นการศึกษาเชิงปริมาณเกี่ยวกับประชากรโดยใช้ข้อมูลจากสำมะโนประชากร (Census) เพื่อศึกษาจำนวนของประชากร ความหนาแน่นของประชากร การวิเคราะห์ทางประชากรในเรื่องของขนาดโครงสร้าง การกระจายตัวของประชากรและการเปลี่ยนแปลงประชากร ประชากรศาสตร์หมายถึง การวิเคราะห์เชิงสถิติและการพรรณนาลักษณะของกลุ่มประชากรด้านการกระจายสถิติอายุ เพศ และสถานภาพทางการพลเมือง ในขณะใดขณะหนึ่งหรือช่วงระยะเวลาหนึ่ง (ราชบัณฑิตยสถาน. 2545: 109)

สุสา ชัยสุรัตน์ (2537) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ (Demographic) หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่เป็นหลักเกณฑ์ในการบ่งบอกถึงลักษณะทางประชากรที่อยู่ในตัวบุคคลนั้นๆ ได้แก่ อายุ เพศ ขนาดครอบครัว รายได้ การศึกษา อาชีพ วัฏจักรชีวิต ครอบครัว ศาสนา เชื้อชาติสัญชาติ และสถานภาพทางสังคม (Social class)

ฮันนา และวอซเนีย; และเซฟแมน และคานุก (Hanna; & Wozniak. 2009; Schiffman; & Kanuk. 2007) ได้ให้ความหมายของลักษณะทางประชากรศาสตร์ โดยกล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ หมายถึง ข้อมูล เกี่ยวกับตัวบุคคล เช่น อายุเพศ การศึกษา อาชีพ รายได้ ศาสนา และเชื้อชาติ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้บริโภค ซึ่งโดยทั่วไปแล้วใช้เป็นลักษณะพื้นฐานที่นักการ

ตลาดมักจะนำมาพิจารณาสำหรับการแบ่งส่วนตลาด (Market Segmentation) โดยนำมาเชื่อมโยงกับความต้องการความชอบ และอัตราการใช้สินค้าของผู้บริโภค

**ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์** หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริโภค ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อาชีพ รายได้ต่อเดือน ซึ่งปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ในปัจจุบันนิยมมากที่สุดในการแบ่งส่วนการตลาดกลุ่มผู้บริโภค

ยุบล เบญจรงค์กิจ (2542: 44-45) ได้กล่าวถึง แนวความคิดด้านประชากรนี้ เป็นทฤษฎีที่ใช้หลักการของความเป็นเหตุเป็นผล กล่าวคือ พฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์เกิดขึ้นตามแรงบังคับจากภายนอกมากระตุ้น เป็นความเชื่อที่ว่าคนที่มี คุณสมบัติทางประชากรที่แตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปด้วย ซึ่งแนวความคิดนี้ตรงกับทฤษฎีกลุ่มสังคม (Social Categories Theory) ของ Defleur; & Bcll-Rokeach (1996) ที่อธิบายว่า พฤติกรรมของบุคคลเกี่ยวข้องกับลักษณะต่างๆ ของบุคคล หรือลักษณะทางประชากร ซึ่งลักษณะเหล่านี้สามารถอธิบายเป็นกลุ่มๆ ได้คือบุคคลที่มีพฤติกรรมคล้ายคลึงกันมักจะอยู่ในกลุ่มเดียวกันดังนั้น บุคคลที่อยู่ในลำดับขั้นชั้นทางสังคมเดียวกันจะ เลือกรับและตอบสนองต่อเนื้อหาข่าวสารในแบบเดียวกัน และทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences Theory) ซึ่งทฤษฎีนี้ได้รับการพัฒนาจากแนวความคิดเรื่อง สิ่งเร้าและการตอบสนอง (Stimulus-Response) หรือทฤษฎี เอส-อาร์ (S-R Theory) ในสมัยก่อน และได้นำมาประยุกต์ใช้อธิบายเกี่ยวกับการสื่อสารว่า ผู้รับสารที่มีคุณลักษณะที่แตกต่างกัน จะมีความสนใจต่อข่าวสารที่แตกต่างกัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550) ได้กล่าวไว้ว่า การแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะทางประชากรศาสตร์ เป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากร ช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคมวัฒนธรรม ช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย ลักษณะประชากรศาสตร์ที่ต่างกันจะ กำหนดลักษณะพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้มมีความต้องการที่จะรับและส่งข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายมีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์ อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสาร อีกทั้งเพศหญิงและเพศชาย มีความแตกต่างกันในเรื่องความคิด ค่านิยมและทัศนคติ ทั้งนี้เนื่องจากวัฒนธรรมและสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนทั้งสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม โดยคนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้าย เนื่องมาจากผ่าน

ประสบการณ์การใช้ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อก็ต่างกันโดยคนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารสาระมากกว่าความบันเทิง

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทักษะคิด และพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดีเพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษาต่ำมักจะใช้สื่อประเภท วิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์ มากกว่าประเภทอื่น

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมของบุคคล มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิภพการสื่อสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรมประสบการณ์ทัศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน

5. สถานภาพสมรส หมายถึง การครองเรือน โดยแบ่งเป็น โสด สมรส หม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการตัดสินใจของคนได้ เช่น คนโสดการตัดสินใจมักจะเกิดขึ้นโดยตัวเอง ซึ่งในขณะที่คนที่สมรสแล้วจะมีการตัดสินใจร่วมกันกับคู่สมรส ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อกระบวนการคิด การวิเคราะห์ การตัดสินใจรับข้อมูลข่าวสารที่ต่างกัน

ปรมา สตะเวทิน (2546: 112-118) ได้อธิบายถึงคุณสมบัติเฉพาะของตน ซึ่งแตกต่างกันในแต่ละคน คุณสมบัติเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อผู้รับสารในการทำการสื่อสาร อย่างไรก็ตามในการสื่อสารในสถานการณ์ต่างๆ นั้นจำนวนของผู้รับสารก็มีปริมาณแตกต่างกันด้วย การวิเคราะห์ผู้รับสารที่มีจำนวนน้อยคนนั้นมักไม่ค่อยมีปัญหาหรือมีปัญหาน้อยกว่าการวิเคราะห์ผู้รับสารที่มีจำนวนมาก เนื่องจากการวิเคราะห์ คนที่มีจำนวนน้อย เราสามารถวิเคราะห์ผู้รับสารทุกคนได้แต่ในการวิเคราะห์คนจำนวนมาก เราไม่สามารถวิเคราะห์ผู้รับสารแต่ละคนได้เพราะมีผู้รับสารจำนวนมากเกินไป นอกจากนี้ผู้ส่งสารยังไม่รู้จักผู้รับสารแต่ละคนด้วย ดังนั้น วิธีการที่ดีที่สุดในการวิเคราะห์ผู้รับสารที่ประกอบไปด้วยคนจำนวนมากก็คือ การจำแนกผู้รับสารออกเป็นกลุ่มๆ ตามลักษณะประชากร (Demographic Characteristics) ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพทางสังคม และเศรษฐกิจ การศึกษาศาสนา สถานภาพสมรส เป็นต้น ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีผลต่อการรับรู้ การตีความ และการเข้าใจในการสื่อสารทั้งสิ้น (กิติมา สุรสนธิ. 2541:15 - 17)

1. เพศ (Sex) หญิงชายมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสรีระ ความถนัด สภาวะทางจิตใจ อารมณ์จากงานวิจัยทางด้านจิตวิทยา ทั้งหลายได้แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างอย่างมาก ในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมได้กำหนดบทบาท และกิจกรรมของคนทั้งสองเพศไว้แตกต่างกัน

2. อายุ (Age) อายุเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อพฤติกรรมการสื่อสารของมนุษย์ เนื่องจากอายุจะเป็นตัวกำหนดหรือเป็นสิ่งที่บ่งบอกเกี่ยวกับความมีประสบการณ์ในเรื่องต่างๆ ของบุคคล ดังคำกล่าวที่ว่า ผู้ใหญ่อบอุ่นร้อนมาก่อน เกิดมาหลายฝน หรือเรียกคนที่มีประสบการณ์น้อยกว่าว่า เด็กเมื่อวานขึ้น เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นเครื่องบ่งชี้หรือแสดงความคิด ความเชื่อ

ลักษณะการโต้ตอบต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นของบุคคล คนเราโดยทั่วไปเมื่ออายุเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพจะสูงขึ้น ความฉลาดรอบคอบก็เพิ่มมากขึ้น วิธีคิดและสิ่งที่สนใจก็จะเปลี่ยนแปลงไปด้วย

3. การศึกษา (Education) การศึกษา หรือความรู้ เป็นลักษณะอีกประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อผู้รับสาร การที่คนได้รับการศึกษาที่ต่างกันในยุคสมัยที่ต่างกัน ในระบบการศึกษาที่ แตกต่างกัน จึงย่อมมีความรู้สึกนึกคิด อุดมการณ์และความต้องการที่แตกต่างกัน คนทั่ว ๆ ไปมักจะสนใจ หรือยึดแนวความคิด ในแนวสาขาของตนเป็นสำคัญ และบุคคลมักมีลักษณะบางประการที่แสดงหรือ บ่งชี้ถึงพื้นฐานการศึกษาหรือสาขาวิชาที่เรียนมา เนื่องจากสถาบันการศึกษาเป็นสถาบันที่ อบรมกล่อมเกล่าให้บุคคลมีบุคลิกภาพไปในทิศทางที่แตกต่างกัน ทางด้านครูผู้สอนก็มีอิทธิพลต่อความคิดของผู้เรียน โดยการสอดแทรกความรู้สึกนึกคิดของตัวเองให้แก่ผู้เรียน ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นตัวกำหนดในกระบวนการเลือกสรรของผู้รับ

4. สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ (Socio-Economic Status) อันได้แก่ เชื้อชาติ และชาติพันธุ์ ถิ่นฐานภูมิลาเนา พื้นฐานของครอบครัว อาชีพ รายได้และฐานะทางการเงิน ปัจจัยเหล่านี้ มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อผู้รับ ซึ่งในการวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่าสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจของผู้รับสาร มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร และสาร สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจทำให้คนมีวัฒนธรรมที่ต่างกัน มีประสบการณ์ ที่ต่างกันมีทัศนคติค่านิยม และเป้าหมายที่ต่างกัน

อดุลย์ จาตุรงค์กุล (2551) ลักษณะทางประชากรศาสตร์ รวมถึง อายุ เพศ วงจรชีวิตครอบครัว การศึกษา รายได้ เป็นต้น ลักษณะดังกล่าวมีความสำคัญต่อนักการตลาดเพราะเกี่ยวข้องกับอุปสงค์ (Demand) ในตัวสินค้าทั้งหลายการเปลี่ยนแปลงทางประชากรศาสตร์ ชี้ให้เห็นถึงการเกิดขึ้นของตลาดใหม่และตลาดอื่นก็จะหมดไปหรือลดความสำคัญลง ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่สำคัญ ดังนี้

1. อายุ (Age) นักการตลาดต้องคำนึงถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงในเรื่องอายุ

2. เพศ (Sex) จำนวนสตรี สมรสหรือโสด ที่ทำงานนอกบ้านเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ นักการตลาดต้องคำนึงว่าปัจจุบันสตรี เป็นผู้ซื้อรายใหญ่ ซึ่งที่แล้มาผู้ชายเป็นผู้ตัดสินใจซื้อ นอกจากนั้นบทบาทของสตรีและบางสัดส่วนที่ซ้ากัน

3. วงจรครอบครัว (Marital status) ขั้นตอนแต่ละขั้นของวงจรชีวิตครอบครัวเป็นตัวกำหนดที่สำคัญของพฤติกรรม ขั้นของวงจรชีวิตครอบครัว แบ่งออกเป็น 9 ขั้นตอน ซึ่งแต่ละขั้นตอนจะมีพฤติกรรมที่ซื้อที่แตกต่างกัน

4. การศึกษา และรายได้ (Education and Income) มีอิทธิพลต่อรายได้เป็นอย่างมาก การรู้ว่าอะไรเกิดขึ้นกับการศึกษาและรายได้ เป็นสิ่งสำคัญ เพราะแบบแผนการใช้จ่ายขึ้นอยู่กับรายได้ ที่ได้รับ

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมา ผู้วิจัยของอ้างอิงจากศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550) ได้กล่าวไว้ว่า ตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ครอบครัว จำนวนสมาชิกใน

ครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน เป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากร ช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย และสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย ผู้วิจัยจึงนำมาประยุกต์ใช้หาคำตอบเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำองค์กร

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จของงานและองค์กร ในอดีตมีความเชื่อว่าการเป็นผู้นำนั้น เป็นมาโดยกำเนิดพร้อมกับคุณลักษณะเฉพาะที่คนทั่วไปไม่มี ปัจจุบันความเชื่อ ดังกล่าวได้เปลี่ยนไปว่าผู้นำมิได้เป็นมาโดยกำเนิด การเป็นผู้นำสามารถสร้างขึ้นได้ จากการที่ผู้นำ ใ้ความพยายามและการทำงานหนัก การเป็นผู้นำจึงเป็นเรื่องที่เรียนรู้ได้

### ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำ (Leadership)

คอตเตอร์ (Kotter. 2009) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการเผชิญกับภาวะการเปลี่ยนแปลงได้ โดยมีผู้นำเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ให้เป็นตัวกำกับทิศทางขององค์กรในอนาคตจากนั้น จึงจัดวางคนพร้อมทั้งสื่อความหมายให้เข้าใจวิสัยทัศน์และสร้างแรงดลใจแก่คนเหล่านั้น ให้สามารถเอาชนะอุปสรรคเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ดังกล่าว

ฟีดเลอร์ (Fiedler. 1971) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้นำเพื่อทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จของกลุ่มเป็นเครื่องบ่งชี้ประสิทธิภาพของการเป็นผู้นำ

ริชาร์ด และอีเกิลส์ (Richards; & Engle. 1986) ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำเป็นความสามารถผู้นำที่จะสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจนแจ่มแจ้ง ให้ความหมายที่แสดงออกถึงคุณค่า และสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้

แคทซ์ และคาน์ (Katz; & Kahn. 1978) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อำนาจการนำที่เหนือกว่าผู้อื่น และอยู่เหนือกว่าการคล้อยตามที่เป็นไปตามกลไกด้วยทิศทางที่ถูกกำหนดไว้ประจำองค์กร

ฮอลแลนด์เลอร์ (Hollander. 1978) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพลระหว่างผู้นำและกลุ่มผู้ที่เป็นผู้ตามนำกลุ่มไปสู่เป้าหมาย

ทีด (Tead. 1963) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมการนำของผู้นำที่ทำให้เกิดการปฏิบัติการที่สร้างความเคลื่อนไหวให้เกิดขึ้นในองค์กรตามทิศทางที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำจึงเป็นศิลปะในการทำให้เกิดอิทธิพลในการจูงใจผู้อื่นให้ร่วมปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามความมุ่งหมาย

เฮอร์เซ และบลันชาร์ด (Hersey and Blanchard. 1996) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ใช้อิทธิพลให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลพยายามปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดไว้

สต็อกดิลล์ (Stogdill. 1974) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกภายในกลุ่มทำให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ซึ่งที่มาของอิทธิพลมาจากตำแหน่งหน้าที่ภายในองค์การหรือภายนอกองค์การ ความริเริ่มและชัดเจนไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกของกลุ่ม

ฟีดเดอร์ และการ์เซีย (Fiedler; & Garcia. 1987) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลในกลุ่มที่ได้รับมอบหมายให้กำกับและประสานงานให้กิจกรรมของกลุ่มมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งผู้นำอาจเป็นผู้ที่อาจได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง หรือเป็นผู้ที่แสดงตัวเป็นผู้ที่มีอิทธิพลในกลุ่มเพื่อที่จะกำกับและประสานงานที่จะนำไปสู่เป้าหมายด้วยพลังของกลุ่ม

เฮาส์ (House. 2004) กล่าวว่า ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการริเริ่มโครงสร้างการทำงานใหม่ ๆ หรือวัฒนธรรมใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับพนักงาน นอกจากนี้ผู้นำควรสามารถปรับกระบวนการทำงานที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานบรรลุผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง

ยุกิ (Yuki. 1989) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่มและเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติในภาระหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำที่ได้รับมอบหมายบุคคลอื่นในกลุ่มที่เหลือก็คือผู้ตาม แม้จะเป็นหัวหน้ากลุ่มย่อย หรือผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ก็ตาม

ดูบริน (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544: 12; อ้างอิงจาก DuBrin.1998) กล่าวถึง ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้โต้แย้งบัญชา หรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

สมยศ นาวิกาน (2546) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการสั่งการและใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มสมาชิกภายในองค์การ

บุญทัน ดอกไธสง (2539: 266) ได้สรุปเกี่ยวกับผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง 1) ผู้มีอิทธิพลมีศิลปะ มีอิทธิพลต่อกลุ่มชน เพื่อให้พวกเขาที่มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ 2) เป็นผู้นำและแนะนำ เพราะผู้นำต้องคอยช่วยเหลือกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามความสามารถ 3) ผู้นำไม่เพียงแต่ยืนอยู่เบื้องหลังกลุ่มที่คอยแต่วางแผนและผลักดัน แต่ผู้นำจะต้องยืนอยู่ข้างหน้ากลุ่ม และนำกลุ่มปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

จากความหมายของภาวะผู้นำที่กล่าวไว้ข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึงกระบวนการที่บุคคลใช้อำนาจหรืออิทธิพลจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

### ความสำคัญของภาวะผู้นำ

การดำเนินงานในทุกองค์การจะประสบความสำเร็จต้องอาศัยผู้บริหาร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานเป็นอย่างมาก นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ดังนี้

อวยชัย ชบา (2548) สรุปว่าภาวะผู้นำต่อการร่วมกลุ่มของคนในองค์กร การตั้งนั้นผู้นำจะต้องทำให้คนในกลุ่มรวมกันได้ โดยมีความขัดแย้งกันน้อยที่สุดในองค์กร องค์กรจึงเปรียบเสมือนบ้านที่อบอุ่น ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะดำเนินงานขององค์กร เช่น การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การประสานงาน การอำนวยความสะดวกและการสั่งการ การประเมินผลงานเพื่อไปสู่การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้ตามซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ชูชาติ พวงสมจิตร (2544: 6) กล่าวว่าหากมีคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปอยู่ร่วมกันจะเปิดปฏิสัมพันธ์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน คือการที่ยอมรับอิทธิพลและจะปฏิบัติตามผู้ที่มีอิทธิพลเหนือกว่า กำหนดให้เกิดการร่วมมือร่วมใจดำเนินการไปสู่จุดหมายโดยที่ทุกคนเกิดความพึงพอใจร่วมกัน

### ทฤษฎีภาวะผู้นำ

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยมีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะการพัฒนา ดังนี้ ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories) และทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories) รายละเอียด ดังนี้

#### 1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)

ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930- 1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Greatman Theory of Leadership) ของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born Leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วย ผู้นำในยุคนี้ ได้แก่ พระเจ้าโนเลียน อิตเลอร์ ฟอซุนรามคำแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น ตัวอย่างการศึกษาเกี่ยวกับ Trait Theories ของ การ์ดเนอร์ (Gardner, 1998) ได้แก่

1.1 The tasks of Leadership: กล่าวถึงงานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่มรู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนของกลุ่ม แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.2 Leader – constituent interaction: เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคล และผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้อื่นตามมีความแข็งแกร่ง และ

สามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระทฤษฎีนี้ พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

เชลลีย์ เคริกแพทริก (Shelly Kirkpatrick) และ เอ็ดวิน ล็อก (Edwin Locke) (อ้างถึง โดย รศ.นิത്യ สัมมาพันธ์ ในหนังสือภาวะผู้นำ: พลังขับเคลื่อนองค์การสู่ความเป็นเลิศ 2546, หน้า 35) ได้รวบรวมงานวิจัยจากในอดีตถึงปัจจุบันและสรุปลักษณะเด่นที่มักจะพบในบรรดาผู้นำที่ประสบความสำเร็จตามรายการต่อไปนี้

1. มีพลังสูง: ผู้นำที่ประสบความสำเร็จพลังงานสูง มีความคิดริเริ่ม และมีความเหนียวแน่น ไม่ปล่อยให้อะไรหลุดมือง่ายๆ
2. มีความเชื่อมั่นในตนเอง: ผู้นำที่ประสบความสำเร็จมีความเชื่อมั่นไว้วางใจตนเองและมั่นใจในขีดความสามารถของตน
3. มีความคิดสร้างสรรค์: ผู้นำที่ประสงค์ความสำเร็จมีความสร้างสรรค์และมักจะคิดใหม่ทำใหม่เป็นคนแรก ไม่ลอกเลียนแบบบุคคลอื่นๆ
4. มีขีดความสามารถในการคิด: ผู้นำที่ประสบความสำเร็จมีสติปัญญาในการเก็บรวบรวมข้อมูลมาประมวลและตีความหมาย
5. มีความรู้ทางธุรกิจ: ผู้นำที่ประสบความสำเร็จในองค์การธุรกิจ มีความรู้ความเข้าใจในวงการธุรกิจอุตสาหกรรมของตนเอง รวมทั้งมีความรู้พื้นฐานทางเทคนิคด้วย
6. มีความสามารถในการจูงใจคน: ผู้นำที่ประสบความสำเร็จมีความสามารถในการชนะมิตร และจูงใจให้คนเกิดแรงพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน
7. มีความยืดหยุ่น: ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ สามารถปรับตัวและปรับสิ่งอื่นให้เหมาะสมกับความจำเป็นของสถานการณ์ และความต้องการของผู้ตาม
8. มีความซื่อสัตย์และโปร่งใส: ผู้นำที่ประสบความสำเร็จเป็นคนที่ผู้อื่นไว้วางใจได้โดยไม่ผิดหวังเพราะเป็นบุคคลที่มีความซื่อสัตย์ รักษาคำมั่นสัญญา เป็นคนที่มีความชัดเจนโปร่งใสจนบุคคลอื่นๆ สามารถทำนายพฤติกรรมได้ล่วงหน้า และเป็นที่พักของผู้อื่นได้ดี

### 3. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories)

#### การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตท (The Ohio state studies)

คณะนักวิจัยของมหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตท ในสหรัฐอเมริกา ได้สรุปผลการวิจัย โดยจำแนกพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 มิติ ได้แก่ ด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating structure) กับด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) เป็นครั้งแรกที่เน้นความสำคัญทั้งของงานและคนในการประเมินพฤติกรรมของผู้นำ

1. พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งด้านกิจสัมพันธ์หรือมุ่งงาน (Initiating structure) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกต่อผู้ตาม โดยมุ่งที่ความสำเร็จขององค์การในเรื่องเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างของงานและองค์การ การกำหนดคุณลักษณะของงานที่ต้องการ การกำหนดบทบาทของ

ผู้นำและผู้ตาม การมอบหมายงานและความรับผิดชอบ การกำหนดวิธีสื่อสาร การกำหนดกระบวนการและวิธีการทำงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งความสำเร็จของงาน โดยผู้ตามมีโอกาสได้เรียกร้องหรือเสนอเงื่อนไขการทำงานได้น้อยมาก

2. พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งมิตรสัมพันธ์หรือมุ่งคน (Consideration) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงความรู้สึกไวต่อการรับรู้ต่อผู้ตามในแง่ให้การยอมรับถึงความรู้สึก ความคิด การให้ความไว้วางใจ การแสดงความชื่นชม และรับฟังปัญหาของผู้ตามอย่างตั้งใจ การรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ตามเพื่อประกอบการตัดสินใจ การแสดงความเอื้ออาทรห่วงใยต่อปัญหาและความต้องการของผู้ตาม เป็นต้น

การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (อ้างถึงใน ธีระพงษ์ ธนเจริญรัตน์ ,2553) แสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์จากการศึกษา เป็นการวัดความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำและประสิทธิภาพของผู้นำ เครื่องมือที่ใช้วัดผลจากรายงานของการดำเนินงานจากหน่วยงานของผู้นำ การเข้า - ออกของผู้ใต้บังคับบัญชา และอัตราการร้องทุกข์ของผู้ใต้บังคับบัญชา ข้อสังเกตผู้นำที่มุ่งคน และมุ่งงานสูงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีผลการดำเนินงานที่ต่ำ การเข้า - ออกงาน และอัตราการร้องทุกข์สูง ถ้าผู้นำที่มุ่งคนต่ำและมุ่งงานสูง จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีผลการดำเนินงานที่สูง การเข้า - ออกงานและอัตราการร้องทุกข์สูง และถ้าผู้นำที่มุ่งคนสูงและมุ่งงานต่ำ จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีผลการดำเนินงานที่ต่ำ การเข้า - ออกงาน และอัตราการร้องทุกข์ต่ำ

นักวิจัยที่รัฐโอไฮโอ แสดงความคิดเห็นว่า ผู้นำที่มุ่งความเอาใจใส่ (มุ่งคน) สูง จะมีความอบอุ่นทางอารมณ์ของสังคม (socio emotional) จึงทำให้ลูกน้องมีความพึงพอใจมากกว่า และมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่า แต่ต่อมาผลในการวิจัยกลับแสดงให้เห็นว่าผู้นำควรมีลักษณะทั้งเอาใจใส่ (มุ่งคน) และมีโครงสร้างความคิดริเริ่ม (มุ่งงาน) ในระดับที่สูง กล่าวคือ มีความเป็นผู้นำที่มีงาน และตัวพนักงานเป็นศูนย์กลาง (job-centered and employee centered leadership) อันเป็นการกำหนดความมีประสิทธิภาพของความเป็นผู้นำของบุคคลในองค์กร ซึ่งลักษณะทั้ง 2 อย่างนี้มีอิทธิพลต่อแนวความคิดของวิธีการศึกษาดารงของการเป็นผู้นำ (the leadership grid approach) จากแนวความคิดที่ได้จากการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอนี้เป็นพื้นฐานความคิดที่ทำให้นักวิชาการที่สนใจเรื่องภาวะผู้นำ นำไปพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมในระยะเวลต่อมาอีกหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีภาวะผู้นำ 3 มิติของ Reddin (2010) (Reddin's 3D leadership model)

### **การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน (The University of Michigan studies)**

คณะนักวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ก็ได้ทำการวิจัยเช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยโอไฮโอ สเตท โดยจำแนกพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 แบบ ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งผลผลิต (Productioncentered leaders) กับพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งคนงาน (Employee – centered leaders) ดังนี้

1. ผู้นำที่มุ่งผลผลิต (Production – centered leaders) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับกระบวนการที่นำไปสู่การผลิต เช่น พฤติกรรมในการกำหนดมาตรฐาน การจัดแบ่งงาน การอธิบายขั้นตอนและวิธีการทำงาน การตรวจสอบการปฏิบัติงานของคนทั้งนี้เพื่อประกันความสำเร็จของงาน

2. ผู้นำที่มุ่งคนงาน (Employee-centered leaders) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อพนักงานด้วยการกระตุ้นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน การตัดสินใจที่เกี่ยวกับการทำงาน พฤติกรรมของผู้นำจะแสดงออกด้วยการไว้วางใจ เคารพต่อกัน ใช้วิธีจูงใจต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตออกมาสูง

### Blake and Mouton's Managerial Grid

โดย Blake; Mouton (1991: 29) ได้พัฒนาจากแนวคิดจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตท โดยนำพฤติกรรมของผู้นำทั้งสองด้านมาจัดตารางตาข่ายสองมิติ โดยกล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่าง คือ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1 - 9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1 - 9 เช่นกัน และสรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกรูปแบบนี้ว่า Nine-Nine Style (9, 9 style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่นๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบ ได้แก่

1. แบบมุ่งงาน (Task-Oriented/Authority Compliance) แบบ 9,1 ผู้นำจะมุ่งเอาแต่งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ จะเป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิต ไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน และห่างเหินผู้ร่วมงาน

2. แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) แบบ 1,9 ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์ และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กร ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมและงานที่น่าอยู่ จะมุ่งผลงานโดยไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ที่บังคับบัญชา โดยผู้บริหารมีความเชื่อว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่างๆ

3. แบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ (Impoverished) แบบ 1,1 ผู้บริหารจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้บังคับบัญชาน้อย เพราะขาดภาวะผู้นำและมักจะมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

4. แบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management) แบบ 5,5 ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับ

ผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงานหลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประเมินประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

5. แบบทำงานเป็นทีม (Team Management ) แบบ 9,9 ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาคือ ความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบี้เชื่อว่า ตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชายังอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

### ทฤษฎีท่วงทำนอง (Style Theories)

Kurt Lewin แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ

1. ผู้นำแบบเผด็จการหรืออัตถินิยม (Autocratic Leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจ ระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้จะไม่เกิดผลดี

3. ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez- Faire Leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงสามารถควบคุมกลุ่มได้ดี มีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

## 4. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์

### (Situational or Contingency Leadership Theories)

เริ่มมีบทบาทจากการได้รับการพัฒนามาจากความอิสระที่ว่าองค์กรที่เหมาะสมที่สุดควรจะเป็นองค์กรที่มีโครงสร้างและระบบที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และสภาพความเป็นจริงขององค์กร ซึ่งรวมถึงสภาพภูมิศาสตร์ วัฒนธรรม ค่านิยม ความเชื่อ การสนับสนุน และความต้องการ

ของสมาชิกในองค์กรนั้นด้วย โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานการศึกษาสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันของมนุษย์ (Humanistic Environment) ทฤษฎีองค์การเชิงสถานการณ์นี้มีอิสระมาก โดยมีธรรมชาติเป็นตัวแปรและเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดรูปแบบ กฎเกณฑ์ และระเบียบแบบแผน มีลักษณะเป็นเหตุเป็นผลและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง สภาพแวดล้อม เป้าหมายขององค์กรโดยส่วนรวมและเป้าหมายของสมาชิกทุกคนในองค์กร

ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ คือ การปฏิบัติงานของกลุ่มจะมีประสิทธิผลขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่างรูปแบบปฏิริยาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และสถานการณ์ขององค์กร ซึ่งเป็นการพิจารณาทั้งปัจจัยภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งผู้บริหารองค์กรต้องควบคุมและแก้ไข

### ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ ฟีดเลอร์

Fiedler (1967) โดยได้กำหนดให้สถานการณ์ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-member relations) ได้แก่ ระดับของการให้ความนับถือ ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจที่ผู้ตามมีต่อผู้นำ ซึ่งสะท้อนถึงการยอมรับในตัวผู้นำ

2. โครงสร้างของงาน (Task structure) กล่าวคือ งานที่มีโครงสร้างชัดเจน ต้องระบุนภารกิจชัดเจน มีวิธีทำงานเพียงวิธีเดียว มีวิธีแก้ปัญหาที่ชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน โดยแต่ละคน จะรู้บทบาทหน้าที่แน่นอนว่าต้องทำอะไร ทำด้วยวิธีใด เป็นต้น ตรงกันข้ามกรณีที่โครงสร้างของงานไม่ชัดเจน ได้แก่ งานมีเป้าหมายคลุมเครือ มีวิธีทำงานได้หลายวิธี ขาดวิธีแก้ปัญหาที่แน่นอน ขาดข้อมูลป้อนกลับ ความไม่ชัดเจนเหล่านี้จึงยากต่อการปฏิบัติงานของทั้งผู้นำและผู้ตาม ดังนั้นถ้าโครงสร้างงานชัดเจน ผู้นำย่อมสามารถควบคุมทิศทางการทำงานของกลุ่มได้ง่ายขึ้น

3. อำนาจในตำแหน่ง (Position power) หมายถึง อำนาจที่มากับตำแหน่งที่ผู้ดำรงอยู่อย่างเป็นทางการ ซึ่งสามารถดูได้จากการที่ผู้นั้นมีอำนาจเบ็ดเสร็จในการให้คุณให้โทษด้วยตนเอง หรือต้องเสนอการให้คุณให้โทษแก่ลูกน้องต่อผู้บังคับบัญชาของตน หรือสามารถเสนอแนะการโยกย้าย แต่งตั้ง การดำรงตำแหน่งของลูกน้องต่อผู้บังคับบัญชาของตนได้มากเพียงไร สิ่งเหล่านี้บ่งชี้ถึงอำนาจในตำแหน่ง

### ทฤษฎีวงจรชีวิต (Life-Cycle Theories)

Hersey; & Blanchard (1996) ได้เสนอทฤษฎีวงจรชีวิต โดยได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีเรตดินและยังยึดหลักการเดียวกัน คือ แบบภาวะผู้นำอาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ โดยแบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

แบบที่หนึ่ง ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling) ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด และดูแลลูกน้องอย่างใกล้ชิด เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับที่ 1 คือ (M1) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำ

แบบที่สอง ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) ผู้นำประเภทนี้จะคอยชี้แนะบ้างว่าผู้ตามขาดความสามารถในการทำงาน แต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้น โดยการให้รางวัลก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน และกระตุ้นให้ทำงานมากขึ้น ผู้บริหารจะใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และต้องคอยสั่งงานโดยตรง อธิบายให้ผู้ตามเข้าใจจะทำให้ผู้ตามเข้าใจและตัดสินใจในการทำงานได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานอยู่ในระดับที่ 2 คือ (M2) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง

แบบที่สาม ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทางหรือรับฟังเรื่องราวปัญหาต่าง ๆ จากผู้ตาม คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพ เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 3 (M3) คือความพร้อมของผู้ตามอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถแต่ไม่เต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน

แบบที่สี่ ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) ผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำและช่วยเหลือเล็กน้อย ๆ น้อย ๆ ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูงสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 4 (M4) คือ ความพร้อมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีทั้งความสามารถและเต็มใจหรือมั่นใจในการรับผิดชอบการทำงาน

### ทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมาย (Path - Goal Theory)

เป็นทฤษฎีเชิงสถานการณ์ที่พัฒนาโดยเฮาส์และมิทเชลล์ (House & Mitchell, 1974) ซึ่งมีความเชื่อว่าผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ผู้ตามได้โดยเพิ่มจำนวนและชนิดของรางวัลผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานนั้น ผู้นำยังสามารถสร้างแรงจูงใจด้วยการทำให้วิถีทาง (Path) ที่จะไปสู่เป้าหมายชัดเจนขึ้นและง่ายพอที่ผู้ปฏิบัติจะสามารถทำสำเร็จซึ่งผู้นำแสดงพฤติกรรมด้วยการช่วยเหลือแนะนำสอนงานและนำทางหรือเป็นพี่เลี้ยงคอยดูแลนอกจากนี้ผู้ยังช่วยสร้างแรงจูงใจได้ด้วยการช่วยแก้ไขอุปสรรคขวางกั้นหนทางไปสู่เป้าหมายรวมทั้งสามารถช่วยในการทำให้ตัวงานเองมีความน่าสนใจและทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจต่องานที่ทำ โดยทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมายนี้ ความรับผิดชอบของผู้นำก็คือการเพิ่มแรงจูงใจให้แก่ผู้ตาม ให้สามารถบรรลุได้ทั้งเป้าหมายส่วนตนและเป้าหมายขององค์กรในขณะเดียวกันซึ่งผู้นำสามารถเพิ่มแรงจูงใจแก่ผู้ตามได้ด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งในสองวิธีต่อไปนี้

1. ทำให้วิถีทางที่ผู้ตามจะได้รับรางวัลตอบแทนให้มีความชัดเจน (Path clarification) ซึ่งได้แก่การที่ผู้นำทำความเข้าใจที่ชัดเจนกับผู้ตามเพื่อกำหนดพฤติกรรมหรือวิธีการทำงานให้สำเร็จแล้วจะได้รับรางวัลตอบแทนจากองค์กรอย่างไร

2. ใช้การเพิ่มปริมาณรางวัล (Increase rewards) ที่ผู้ตามยอมรับในคุณค่าและมีความต้องการซึ่งได้แก่การที่ผู้นำพูดคุยกับผู้ตามเพื่อจะได้ทราบว่ารางวัลอะไรที่ผู้ตามถือว่าสำคัญแก่ตน กล่าวคือผู้ตามต้องการรางวัลที่เป็นแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานเองหรือต้องการรางวัลที่เป็นแรงจูงใจจากภายนอกเช่นการขึ้นเงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น เป็นต้น

## 5. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่สามารถใช้ในการอธิบายกระบวนการอิทธิพลได้อย่างกว้างขวาง ตั้งแต่ระดับจุลภาควิธีการระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นรายบุคคลไปจนถึงระดับมหภาควิธีการระหว่างผู้นำกับบุคลากรทั้งองค์การตลอดจนทั้งระบบวัฒนธรรมแม้ว่าบทบาทหลักของผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ขึ้นในองค์การก็ตามแต่ตลอดเส้นทางของกระบวนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวผู้นำกับผู้ตามจะผูกพันต่อกันอย่างมั่นคงทฤษฎีนี้ได้รับการยอมรับว่ามีความสอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกในยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาทฤษฎีหนึ่งในปัจจุบันได้แก่

### ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Theories)

จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาที่มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศดังนั้นวิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุดคือผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง

เบิร์นส์ (Burns.1978) เสนอความเห็นว่าการแสดงความเป็นผู้นำยังเป็นปัญหาอยู่จนทุกวันนี้เพราะบุคคลไม่มีความรู้เพียงพอในเรื่องกระบวนการของความเป็นผู้นำเบิร์นส์อธิบายความเข้าใจในธรรมชาติของความเป็นผู้นำว่าตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างความเป็นผู้นำกับอำนาจที่มีส่วนสัมพันธ์กับผู้นำและผู้ตาม อำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำจัดการบริหารทรัพยากรโดยเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนหวังไว้ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจและนำมาซึ่งความพึงพอใจต่อผู้ตามความเป็นผู้นำถือว่าเป็นรูปแบบพิเศษของการใช้อำนาจ (Special form of power)

Burns (1978) ได้ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำเป็นการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่แสดงออกถึงค่านิยมแรงจูงใจ ความต้องการ ความจำเป็น และความคาดหวังทั้งของผู้นำและผู้ตาม เบิร์นส์เห็นว่าภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดหมายร่วมกัน สรุปลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบได้แก่

1. ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันและสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมากลายเป็นประโยชน์ร่วมกันลักษณะนี้พบได้ในองค์การทั่วไปเช่นทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้นทำงานก็จะได้ค่าจ้างแรงงานและในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชนเช่นถ้าตนได้รับการเลือกตั้งจะสร้างถนนให้ เป็นต้น

2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามพยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้ตามเน้นการพัฒนาผู้ตามกระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำและมีการเปลี่ยนต่อๆ กันไป เรียกว่า Domino effect ต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรมตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ได้แก่ผู้นำชุมชน

3. ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตามซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และควมยี่ติจริยธรรมสูงสุดคือความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคมผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการและความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตามตัวอย่างผู้นำจริยธรรมที่สำคัญคือพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชท่านทรงเป็นนักวางแผนและมองการณ์ไกลนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงเช่น โครงการอีสานเขียว โครงการน้ำพระทัยจากในหลวงโครงการแก้มลิง เป็นต้น

ตามแนวคิดของ Burns (1978) แล้วในที่สุดผลลัพธ์ที่ได้จากภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้จะนำไปสู่ความสัมพันธ์ของการกระตุ้นและยกระดับซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำและผู้ตามโดยผู้ตามจะถูกเปลี่ยนแปลงไปสู่สถานะของผู้นำและผู้นำเองก็จะถูกยกระดับให้เสมือนตัวแทนแห่งขวัญกำลังใจดังนั้นการเปลี่ยนแปลงจึงเกิดขึ้นทั้งในส่วนของผู้นำและผู้ตาม

### **ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของแบส (Bass)**

จากทฤษฎีของแบสได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีรายละเอียดมากขึ้น เพื่ออธิบายกระบวนการเปลี่ยนแปลงสภาพองค์การ โดยได้นิยามภาวะผู้นำในแง่ของผลกระทบของผู้นำที่มีต่อตัวผู้ตาม ผู้นำเปลี่ยนสภาพผู้ตามโดยการทำให้พวกเขาตระหนักในความสำคัญและคุณค่าในผลลัพธ์มากขึ้น หรือโดยยกระดับความต้องการของผู้ตาม หรือโดยชักจูงให้พวกเขาเห็นแก่องค์การมากกว่าการสนใจตนเอง ผลจากอิทธิพลเหล่านี้ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นและเคารพในตัวผู้นำ และรับการจูงใจในการทำสิ่งต่างๆ ได้มากกว่าที่คาดหวังในตอนแรก และยังเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรมีองค์ประกอบ คือ การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) การคำนึงถึงความปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) และการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) ทั้งสามองค์ประกอบเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กัน เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้ตาม ผลที่ผสมผสานนี้จะทำให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกับผู้นำภาวะอื่นๆ

หลังจากมีการศึกษาทฤษฎีและมีการวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นระยะเวลาหนึ่ง คือ ตั้งแต่ปี 1985 ได้มีการพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นโมเดล ภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Model of the Full Range of Leadership) โมเดลนี้จะประกอบด้วย 4 องค์ประกอบพฤติกรรม (4I's) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมของภาวะผู้นำแบบ

แลกเปลี่ยน รวมทั้งภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire Leadership) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (Nonleadership Behavior) (Bass; & Avolio 1994: 4)

เบสและอโวลีโอ (Bass; & Avolio 1994) ได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ โดยใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำผู้ตามรูปแบบภาวะผู้นำที่เคยเสนอในปี 1985 ประกอบด้วยองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการหรือที่เรียกว่า “4L” (Four I’s) ดังต่อไปนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Charisma Leadership: CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม เป็นผู้นำที่นำกองคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกันกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจความจงรักภักดี และความมั่นใจในผู้ตาม และทำให้ผู้ตามเลียนแบบเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลตนเองในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) หมายถึงการที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นวิญญานของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศหรือผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ จะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้ เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์

โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนแปลง การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามพยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อ และประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงความปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ชและเป็นพี่เลี้ยงของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติของผู้นำแสดงให้เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตัวเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดมากกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทางและมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ (Management by working around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งหมด มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเอามาใส่ใจเรา ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพของผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำการสนับสนุนหรือไม่ และผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามก้าวหน้าในการทำงาน โดยผู้ตามจะไม่ทราบว่ตนเองถูกตรวจสอบ

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมา ขอบ้างอิงจากแบสและอโวลิโอ (Bass; & Avolio 1994) ได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ ประกอบด้วยองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการหรือที่เรียกว่า "4L" (Four I's) ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง นายกองเคาระพนับถือและผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ คือ การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ด้านการกระตุ้นทางปัญญา คือ การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้

ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางมาแก้ปัญหาในหน่วยงาน ด้วยวิธีทางแบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ และดำเนินการคำนึงถึงความปัจเจกบุคคล คือ การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ โดยผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อร่วมงานให้สูงขึ้น ผู้วิจัยจึงนำมาประยุกต์ใช้หาคำตอบเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำองค์การ ว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย หรือไม่ อย่างไร

## 6. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

### ความหมายของความสุขในการทำงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2545 ได้ให้ความหมายว่า ความสุขหมายถึง ความสบาย ความสำราญ ความปราศจากโรค (พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2545)

ความสุข ตามทฤษฎีจิตวิทยาของอริสโตเติล นักปราชญ์ชาวกรีก (Gavin and Mason. 2004: 387-389) กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนอยากมีความสุขและแสวงหาทางที่จะนำชีวิตไปสู่ความสุข รวมถึงความสุขแต่ละประเภทจะสัมพันธ์กับสิ่งหนึ่งอย่างสมเหตุสมผล หากมนุษย์จะพบกับชีวิตที่ดีงาม มนุษย์ก็ต้องอยู่ในสังคมที่ดีเช่นกัน ซึ่งสังคมนี้ก็เปรียบเหมือนกับการทำงานในองค์กร เพราะบุคคลต้องใช้เวลาจำนวนมากอยู่กับการทำงาน นอกจากนี้ยังต้องทุ่มเททั้งพลังกายและพลังใจสู่การทำงาน ซึ่งลักษณะที่สำคัญต่อการสร้างความสุข ตามแนวคิดของอริสโตเติล คือ ความอิสระ (Freedom) ความสุขเป็นผลงานจากการที่บุคคลสามารถสร้างทางเลือกได้ ความรู้ ความสุขจำเป็นต้องมีความรู้เพื่อที่จะทำให้มีเหตุผลต่อการตัดสินใจที่สำคัญได้ และคุณธรรม การกระทำที่อยู่นบนจริยธรรมอันดีจะช่วยพัฒนาการตัดสินใจให้ดีขึ้น ซึ่งผลนั้นนำมาสู่ความภูมิใจ และความเคารพในตนเอง อริสโตเติลได้ชี้ให้เห็นถึงแนวทางที่นำไปสู่ความผาสุกหรือที่เรียกว่า "Eudaimonia" ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนให้เป็นคำศัพท์ คือ "Happiness" และได้นำมาหลอมรวมเข้ากับความคิดของนักปรัชญาตะวันตกอีกด้วย

วิลเลียม เจมส์ นักจิตวิทยาอเมริกัน (วิทยากร เชียงกุล. 2548: 11-12) ได้กล่าวเกี่ยวกับความสุขว่า แรงจูงใจในการทำกิจกรรมทุกอย่างของคนแทบทุกคน คือ ทำอย่างไรจะได้มา รักษาไว้ และฟื้นฟูความสุข เพราะการที่คนเรามีความสุขหรือไม่มีความสุขนั้น เป็นตัวกำหนดทุกอย่างในชีวิต คนที่มีความสุขจะมองโลกเป็นที่ที่ปลอดภัยมากกว่าเป็นคนที่ตัดสินใจเก่งกว่า ร่วมมือกับคนอื่นได้ง่ายกว่า มีชีวิตที่มีสุขภาพดีมีพลังและความพอใจมากกว่าคนที่ไม่มีความสุข

วินโฮเฟิน (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต; และคณะ. 2555; อ้างอิงจาก Weihenheim. 1997) ให้คำนิยามความสุขว่า หมายถึงการประเมินของแต่ละคนว่าชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเองมากแค่ไหน การที่เราบอกว่าเรามีความสุข จึงหมายถึง เรารู้สึกชอบหรือพึงพอใจกับชีวิตเรา คนที่มีความสุขนั้นเป็นคนที่แทบจะไม่รู้สึกวิตกกังวลกับชีวิตตนเอง ชอบสนุกรสนานกับเพื่อนฝูงและชอบประสบการณ์ใหม่ๆ มีอารมณ์มั่นคงไม่เปลี่ยนแปลงขึ้นลงง่าย และมักจะหวังว่าตนเองจะพบเจอสิ่งที่ดีในอนาคต

แอนดรูว์ และวิทธี (ศิริบุรณ์ สายโกสุม. 2550; อ้างอิงจาก Andrew; & Whithey. 1978) กล่าวว่าความสุขมีองค์ประกอบ ได้แก่ 1. อารมณ์ทางบวก 2. ความพึงพอใจในชีวิต 3. ปราศจากอารมณ์ทางลบหรือความเศร้าโศก ข้อเสนอนี้ได้รับการสนับสนุนจากการวิจัยเพิ่มมากขึ้น ซึ่งอาจมีองค์ประกอบเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสุขอีก ได้แก่ การบรรลุความปรารถนาแห่งตน เช่น บรรลุเป้าหมายในชีวิต การมีความเจริญงอกงาม มิติของความสุขภายในจิตใจที่มีความใกล้เคียงกัน คือ การได้ใช้เวลาว่าง การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอันเป็นที่รัก เช่น สามี ลูก หรือการดื่มด่ำไปกับความงามของธรรมชาติ

วาร์ริ (Warr. 2007) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน เป็นพื้นฐานของการมีชีวิตที่ดี มีความสำคัญมาก สำหรับทุกคนทั้งในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทุกคนเสาะแสวงหาและปรารถนาที่จะมีความสุข สามารถพัฒนาให้เกิดความสุขในการทำงานได้

แมนเนียน (Manion. 2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลื้มใจ นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้และการแสดงออกที่เกี่ยวกับการทำงาน การปฏิบัติงานด้วยความสุข สนุกสนาน มีความผูกพัน มีความพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกันเกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากจะทำงาน มีความผูกพันในงานและทำให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน คือ ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นในแต่ละคนที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน สนุกสนาน กระตือรือร้นในงานที่ทำ มีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงาน ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

วาร์ริ (Warr. 2007) กล่าวถึง ความสุขในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกสนานกับงานที่ทำ และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตน
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน ต่อมาได้มีการนำเสนอแนวคิดที่ว่า ความสุขมีความสำคัญมากสำหรับทุกคนทั้ง

ในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความสุขเป็นพื้นฐานของการมีชีวิตที่ดี ทุกคนเสาะแสวงหาและปรารถนาที่จะมีความสุข การศึกษาเรื่องความสุขอาจทำได้ทั้งทางบวกและลบ ไม่ว่าเราให้ความสำคัญในด้านใดก็สามารถพัฒนาให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้วยวิธี ดังต่อไปนี้

3.1 ความสุขควรพิจารณาจากหลายด้าน ไม่ควรมองเพียงด้านเดียว การศึกษาในแง่มุมที่หลากหลายเป็นสิ่งจำเป็นและดีกว่าที่จะใช้ดัชนีบ่งชี้ความสุขเพียงตัวเดียว ความรู้สึกระดับของความรู้สึก และบริบทที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุข

3.2 สิ่งแวดล้อมสามารถทำให้เกิดความสุขในการทำงาน โครงสร้างของสิ่งแวดล้อมที่ควรนำมาพิจารณา คือ การให้โอกาสบุคลากรมีอิสระในความคิดและมีส่วนร่วมในงาน ให้โอกาสในการที่จะพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตน ความหลากหลายของงาน บทบาทที่ชัดเจน รายได้ที่เหมาะสม ความปลอดภัยทางกายภาพ การมีคุณค่าในสังคม การได้รับการสนับสนุน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการได้รับความยุติธรรม

3.3 ความสุขไม่มีรูปแบบที่ชัดเจน บางคนให้ความสำคัญกับเรื่องหนึ่งมาก ในขณะที่เป็นเรื่องเล็กน้อยของอีกคนหนึ่ง ลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่พึงปรารถนา บางครั้งก็กลายเป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา

3.4 ความสุขเกิดขึ้นเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลมีความสัมพันธ์กับกระบวนการคิดและตัดสินใจจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยมีทั้งการเปรียบเทียบกับบุคคล สถานการณ์ เวลา ความสามารถของแต่ละบุคคล

3.5 ความคิด พฤติกรรม วัฒนธรรม พื้นฐานของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันออกไป เป็นอุปสรรคในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ต้องมีความเข้าใจพื้นฐานแต่ละบุคคล

3.6 ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา ความทุกข์เป็นสิ่งที่ควรหลีกเลี่ยง การจัดการกับความทุกข์จึงเป็นเป้าหมายสำคัญ คนส่วนใหญ่พยายามฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้ได้สิ่งที่ตนเองต้องการ และรักษาความสุขนั้นไว้

เฮลยาเฮ็น (Hyllighen. 1999) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขมี 8 ประการ ได้แก่

1. ความมั่งคั่ง (Wealth) วัดจากกำลังซื้อและความสามารถในการครอบครองวัตถุที่ตนเองสนองความต้องการพื้นฐานได้ แต่ความมั่งคั่งจะช่วยเพิ่มความสุขได้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น

2. การเข้าถึงความรู้ (Access to Knowledge) วัดจากการอ่านออกเขียนได้ การสื่อสารและการตอบสนองจากความสามารถทางสติปัญญาของตนเอง

3. การมีอิสระส่วนบุคคล (Personal Freedom) บุคคลจะพึงพอใจน้อยลงในสภาพสังคมที่จำกัดอิสรภาพในการทานหรือการใช้ชีวิต และจะมีความสุขในสถานที่ที่สามารถควบคุมได้มากกว่า ถูกควบคุม แต่เมื่อรู้สึกถูกควบคุมก็จะกลับสู่ความต้องการทางวัตถุขึ้นมาแทน

4. ความเสมอภาค (Equality) กล่าวคือ ผู้ที่มีตำแหน่งต่ำกว่าจะมีสิทธิในเรื่องต่างๆ ได้น้อยกว่าผู้ที่ตำแหน่งสูงกว่า

5. สุขภาพแข็งแรง (Health) บุคคลที่มีความสุขจะไม่ค่อยเจ็บป่วยและมีชีวิตที่ยืดยาวมากกว่าผู้ที่ไม่มีความสุข และพบถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างสุขภาพกายและความสุข

6. สุขภาพจิตดี (Psychological Characterized) บุคคลที่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองสามารถกำหนดชีวิตของตนเองได้ ส่วนบุคคลที่ไม่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองถูกบังคับให้กระทำตาม และบุคคลที่มีความสุขจะสามารถฟื้นฟูสภาพจิตใจได้เร็ว ใส่ใจความรู้สึกผู้อื่น

7. ตำแหน่งทางสังคม (Social Position) เป็นความสุขที่เกิดจากความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนคนอื่น บุคคลที่มีความสุขในการทำงานจะมีตำแหน่งสูงเป็นส่วนใหญ่ เช่น ผู้เชี่ยวชาญ และผู้จัดการ เนื่องจากบุคคลเหล่านี้มีความสามารถในการควบคุมชั้นงานที่ทำได้มากกว่าการถูกสั่งจากหัวหน้าเพียงอย่างเดียว

8. เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิต (Life Event) ความสุขที่เกิดจากเหตุการณ์ในชีวิตที่น่ายินดี เช่น การแต่งงาน การได้เลื่อนขั้นตำแหน่งงาน และไม่มีเหตุการณ์เลวร้ายเข้ามาในชีวิต เช่น อุบัติเหตุ การให้ออกจากงาน เป็นต้น บุคคลที่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองสามารถกำหนดชีวิตหรือเป้าหมายในชีวิตได้ แม้จะเกิดความล้มเหลวขึ้นมากก็ตาม

แมนเนียน (Manion. 2003) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ได้แก่

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ชนิดของงาน ความแตกต่างของงาน ความอิสระในงาน ความก้าวหน้า ความสำเร็จ และความสมบูรณ์ของงาน

2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับคนและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การได้รับความยกย่องการยอมรับ การเป็นที่รู้จัก การได้รับความชื่นชมจากผู้ร่วมงาน

3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับตนเอง ได้แก่ ทักษะคติ การมีความสามารถ การเห็นคุณค่าในตนเอง ทักษะคติและความเชื่อเกี่ยวกับงาน

4. ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร และการรับรู้สังคมเกี่ยวกับงาน

นอกจากนี้แมนเนียน (Manion. 2003) ได้เสนอแนวคิดความสุขในการทำงาน ถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคคลในสถานที่ทำงาน โดยบุคคลที่ทำงานร่วมกันที่ทำงานจะทำให้เกิดสังคมที่ทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและรับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการทำงานกับบุคลากรต่างๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ได้ว่าอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. ด้านความรักในงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพัน อย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้เสร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ

3. ด้านความสำเร็จในงาน หมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ทำทำให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานในทางบวก ทำให้มีความรู้สึกว่ามีคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การได้รับรู้ว่าคุณเองได้รับการยอมรับ และความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ตนได้ปฏิบัติ ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

เกวิน และเมสัน (Gavin; & Mason. 2004: 379-392) กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน มี 3 ปัจจัย ได้แก่

1. ความมีอิสระ ความสุขเกิดได้จากการที่คนเราสามารถมีอิสระทางความคิดและการกระทำถ้าต้องการให้บุคลากรในองค์กรมีความสุข ผู้บริหารจะต้องให้อิสระในการคิดและการทำงาน

2. ความรู้ ความสุขเกิดจากการได้รับความรู้ ข้อมูลข่าวสารและสามารถนำความรู้เหล่านั้นมาช่วยในการตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล ถ้าองค์กรสนับสนุนให้บุคลากรของตนได้รับข้อมูลข่าวสาร และความรู้ที่เป็นประโยชน์ จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ผลการปฏิบัติงานดี เกิดความสุขในการทำงาน

3. ความดี การให้คุณค่าในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมของคนในองค์กร การกระทำหรือการตัดสินใจภายใต้กรอบคุณธรรม จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้ถึงคุณค่าในตนเอง ยอมรับและนับถือตนเอง ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

จงจิต เลิศวิบูลย์มลล (2547: 32-34) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จ ดังนี้

1. งานที่น่าพึงพอใจ คนที่ทำงานด้วยความรักและมีความพึงพอใจในงานย่อมมีโอกาสสูงที่จะทำงานได้ดี ไม่เบื่องานแม้งานจะมีอุปสรรคก็ไม่ท้อ สนุกกับงาน ส่งเสริมให้เกิดความสุขและความสำเร็จในชีวิตได้

2. งานที่ทำทลายความสามารถ งานบางอย่างถึงแม้จะได้ค่าตอบแทนสูงแต่ไม่ค่อยท้าทายความสามารถ มีลักษณะซ้ำซากจำเจ เมื่อทำงานนั้นนานขึ้นจะรู้สึกเบื่อหน่าย ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน งานที่ทำทลายความสามารถเกิดจากการพัฒนาเชิงเหตุผล ปัญญาและอารมณ์ ทำให้มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จในชีวิตได้

3. งานที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ งานบางอย่างถึงแม้จะมีค่าตอบแทนสูง แต่ก็ไม่ได้ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ เช่น งานที่ผิดกฎหมายหรือผิดศีลธรรม

4. งานที่มีคุณค่า การมองเห็นคุณค่าในงานทำให้บุคคลมีความสุข และสร้างสรรค์สิ่งดีในงานในสังคม คนเราต้องตั้งเป้าหมายและวางแผนการดำเนินชีวิตในแต่ละวัน เพื่อให้สอดคล้องกับ

การใช้เวลาอย่างมีระเบียบวินัย ผ่านเป้าหมาย 4 ด้านได้แก่ ด้านสติปัญญา ด้านร่างกาย ด้านการดำเนินชีวิต และด้านสังคม

5. มีโอกาสก้าวหน้าในงาน มีหลายคนทำงานด้วยความรู้สึกท้อแท้ หหมดกำลังใจเพราะรู้ว่าไม่มีทางก้าวหน้า ไม่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือน ขาดแรงจูงใจในการทำงาน แต่งานที่มีโอกาสก้าวหน้าจะทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานและเกิดความสุข

6. มีผลตอบแทนคุ้มค่า ผลตอบแทนคุ้มค่าและยุติธรรมนำมาซึ่งความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากรายได้เป็นปัจจัยเบื้องต้นสำหรับการสร้างแรงจูงใจ เพราะสามารถตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ได้ โดยใช้เงินแลกเปลี่ยน นอกจากนี้เงินยังเป็นเครื่องที่ปกป้องสถานภาพ และทำให้เกิดความสมหวังในชีวิต

7. มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน การได้ขวัญและกำลังใจจากผู้บริหาร เป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมความสุขในการทำงาน เพื่อวิถีในเชิงบวก เนื่องจากการบำรุงขวัญกำลังใจทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ได้ทำงานตามที่หน้าที่พึงปฏิบัติ และรับรู้ว่าเป็นประโยชน์ต่อสังคม

8. สัมพันธภาพที่ดี ช่วยสร้างความสุขในการทำงาน สร้างเสริมคุณภาพ การติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพเชิงสร้างสรรค์เกิดจากการมีสัมพันธภาพที่ดี นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน

9. มีคุณภาพชีวิตงาน คุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน เป็นที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองด้านอื่นๆ เช่น สภาพสังคมเศรษฐกิจ หรือผลผลิตที่มีคุณภาพตลอดจนความผูกพันต่อองค์การ สร้างสรรค์คุณภาพ ส่งเสริมการคงอยู่ของบุคลากรได้

10. งานที่เกิดจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มนุษย์ทุกคนทำงานเพื่อปรารถนาความสำเร็จและความผาสุกในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง แข่งขันกับตนเองเพื่อความสำเร็จ โดยเฉพาะงานที่ทำหายและใช้เซาว์ปัญญาเพื่อความสำเร็จในชีวิต เกิดความสบายใจเมื่องานสำเร็จตามความประสงค์

พรรณิกา สืบสุข (2548) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ดังนี้

1. งานที่ทำหายความสามารถ ลักษณะงานที่น่าสนใจทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง
2. บรรยากาศในงาน ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน เป็นบรรยากาศของความร่วมมือกันปฏิบัติงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ไม่แออัด ส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกอยากทำงาน
3. สัมพันธภาพที่ดี ช่วยทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพ เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนความสามัคคีในหน่วยงาน นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน
4. การมีส่วนร่วมในงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และปฏิบัติภารกิจร่วมกันในกิจกรรมขององค์การ ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในงาน เกิดความรู้สึกสนุก ตั้งใจ มุ่งมั่น อยากที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน

5. มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือนเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการตอบสนองความต้องการของตน เกิดความพึงพอใจและมีความสุข

6. คุณภาพชีวิตในงาน คุณภาพชีวิตในงานที่ดีของบุคลากรช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันในองค์กร ส่งเสริมการคงอยู่ในงานของบุคลากรได้

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมา ของอ้างอิงจาก เกวิน และเมสัน (Gavin and Mason. 2004) กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความมีอิสระ คือ ความสุขเกิดได้จากการที่เรามีอิสระทางความคิดและการกระทำ ด้านความรู้ คือ ความสุขเกิดจากการได้รับความรู้ ข้อมูลข่าวสารและสามารถนำความรู้เหล่านั้นมาช่วยในการตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล รวมถึงการได้รับแรงสนับสนุนจากองค์กร และด้านความดี คือ การให้คุณค่าในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมของคนในองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน และเพื่อศึกษาว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย หรือไม่ อย่างไร

## 7. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงานเริ่มขึ้นในปี ค.ศ.1950 บนพื้นฐานการวิจัยของ Eric Trist และคณะจาก The Tavistock Institute of Human Relations ในลอนดอน ประเทศอังกฤษ ซึ่งให้ความสำคัญกับการศึกษาหาวิธีที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ และศึกษาหารูปแบบการบริหารจัดการที่ดีมีความสัมพันธ์กับผลผลิต โดยมุ่งเน้นที่การออกแบบการทำงาน และการปรับปรุงการทำงานซึ่งมีผลกระทบต่อความพึงพอใจและผลประโยชน์ของพนักงาน (Cummings; & Worley. 2001: 10-12)

ต่อมาแนวคิดนี้ได้ถูกแพร่ขยายไปในประเทศสหรัฐอเมริกาในปี ค.ศ.1960 ความตื่นตัวและความนิยมของคุณภาพชีวิตการทำงานในสหรัฐอเมริกาช่วงแรก ได้ดำเนินการมาจนถึงปลายปี ค.ศ. 1970 ในขณะที่เรื่องอื่นๆ ได้กลายเป็นประเด็นที่มีความเร่งด่วนมากกว่า เช่น เรื่องพลังงาน ทำให้ความสนใจของประเทศเบี่ยงเบนไป อย่างไรก็ดีตามในต้นปี ค.ศ.1979 คุณภาพชีวิตการทำงานในระยะที่สองได้เกิดขึ้น ปัจจัยหลักที่สนับสนุนให้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานกลับมาได้รับความนิยมอีกครั้งคือ การเติบโตของการแข่งขันในระดับนานาชาติที่กำลังเผชิญอยู่ทั้งตลาดภายในและภายนอกประเทศสหรัฐอเมริกา โดยสินค้าต่างประเทศมีราคาถูกแต่คุณภาพสูง บางส่วนมีผลจากการปฏิบัติทางการจัดการที่ใช้ในต่างประเทศโดยเฉพาะในประเทศญี่ปุ่น ทำให้โปรแกรมคุณภาพชีวิตการทำงานได้ขยายตัวไปมากกว่าการมุ่งเน้นการออกแบบการทำงานโดยรวม ลักษณะอื่นๆ ของที่ทำงานมีผลต่อการเพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจของพนักงาน และที่สำคัญคือการเพิ่มมิติของ

ความเป็นมนุษย์ซึ่งมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กร (Cummings; & Worley. 2001: 10-12)

### ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life: QWL)

“คุณภาพชีวิตการทำงาน” มาจากคำ 3 คำ คือ คุณภาพ (Quality) ชีวิต (Life) การทำงาน (Working) ความหมายจากพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (ราชบัณฑิตยสถาน. 2539) ได้กล่าวว่า คุณภาพ หมายถึง ความเป็นเลิศที่มีปริมาณมากน้อยต่างกัน ลักษณะความดี ลักษณะประจำของบุคคลหรือสังคม หรือลักษณะที่แสดงถึงผลการกระทำ หรือผลของกระบวนการ ประกอบการที่ยังเกิดผลดีเลิศ และความเป็นเลิศนี้วัดได้จากการเปรียบเทียบผลของการกระทำกับเกณฑ์มาตรฐานซึ่งแต่ละวิชาชีพได้กำหนดไว้ ส่วนคำว่า ชีวิต หมายถึง ความเป็นอยู่ และคำว่า การทำงาน หมายถึง การทำหน้าที่เพื่อชีวิตหรือความเป็นอยู่ที่ดีเลิศ ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานหรือตัวบ่งชี้ที่กำหนดในการทำงานนั้นๆ

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย รสสุคนธ์ ฤชาเกียรติกุล. 2550:13 อ้างอิงจาก สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. 2549) ให้ความหมายของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่าคือการมีชีวิตการทำงานที่มีความสุขทั้งทางกายอารมณ์สังคมและจิตวิญญาณ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ต้องเริ่มต้นจากผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพบุคลากร โดยสร้างองค์ประกอบที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน อาทิ การสร้างบรรยากาศที่ดีและปลอดภัยในการทำงาน จัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานทั้งการพัฒนาทักษะอาชีพและกิจกรรมสันทนาการเพื่อสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้ร่วมงานทุกระดับ ซึ่งเมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นย่อมมีขวัญและกำลังใจมุ่งมั่นในการสรรค์สร้างผลผลิตที่มีคุณภาพให้แก่บริษัทได้เพิ่มขึ้น ลดปัญหาพนักงานลาออกและลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของสถานประกอบการ รวมถึงส่งผลดีต่อสุขภาพจิตทำให้คนทำงานสามารถบริหารจัดการชีวิตควบคู่ไปกับชีวิตการทำงานได้อย่างมีสมดุล ซึ่งชีวิตครอบครัวที่อบอุ่นและมีความสุขนี่จะเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตทำงานในสถานประกอบการ

วอลตัน (Walton. 1974:12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคูณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคล หรือสังคมขององค์กรที่ทำให้ประสบความสำเร็จ

ศิริพันธ์ กิตตสุขสถิต และคณะ (2555: 22) กล่าวว่า เป็นคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ การออกแบบการทำงาน

ผจญ ฉลิมสาร (2552) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่าเป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญสำหรับคุณภาพชีวิต แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและ

แพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน จะพบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้ว่าสนใจ ดังนี้

1. เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายความว่า การปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงาน ย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรมากขึ้น

2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและแคบ ซึ่งได้รวบรวมความหมาย ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่งคือการปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมมองที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้คำว่า ปรับปรุงสภาพการทำงาน ประเทศสแกนดิเนเวียใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือญี่ปุ่นใช้คำว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการแนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

สโครวาน (Skrovan. 1983: 1-6) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าเป็นกระบวนการดำเนินงานขององค์กรที่สามารถทำให้สมาชิกทุกระดับในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่จะเป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน หรือวิธีการปฏิบัติงานและการเพิ่มผลผลิต โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะบรรลุเป้าหมาย 2 ประการ คือ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการผลิตขององค์กร และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ลูกจ้าง

บลูสโตน (นฤดล มีเพียร. 2541; อ้างอิงจาก Bluestone. 1977) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าหมายถึงการสร้างบรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจ

ในการทำงานให้สูงขึ้นโดยการผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา สำหรับองค์การซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ ได้หมายความว่ารวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ ทั้งนี้เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้สมาชิกในองค์การในทุกๆระดับ ได้นำเอาสติปัญญาความเชี่ยวชาญทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงานในองค์การ ย่อมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มองค์การ เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น

เกสท์ (ภูวนัย น้อยวงศ์. 2541; อ้างอิงจาก Guest.1979) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปฏิบัติการของบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่นเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือ คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับทุกมิติของการทำงาน เช่นเดียวกับความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์เกี่ยวกับองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

เบนเนท (Bennett. 1994) อธิบายถึง คุณภาพชีวิตของบุคคล ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ส่วนที่ 1 คือการที่บุคคลได้มีสิ่งจำเป็นแก่ความต้องการของชีวิต เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า การมีสุขภาพแข็งแรง และความมั่นคงในชีวิต ส่วนที่ 2 คือ การที่บุคคลมีค่านิยมที่เหมาะสมกับสังคมวัฒนธรรมการเมือง และสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ บุคคลแต่ละคนจะใช้องค์ประกอบทั้ง 2 ส่วนเป็นรากฐานในการตัดสินใจที่สำคัญกับชีวิต โดยมีความสมดุลระหว่างความปรารถนาและความเป็นไปได้ที่จะบรรลุถึงความปรารถนาซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายของชีวิตรวมทั้งครอบครัว

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2532: 154) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าเป็นลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่งปฏิบัติอยู่ในองค์การ โดยพิจารณาถึงความพึงพอใจในสภาพงานนั้นๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด

ฮูส และคัมมิงส์ (Huse; & Cummins. 1985: 198-199) นิยาม คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิภาพขององค์การหรืออีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตคือประสิทธิภาพขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุก ในงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์การทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ เพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วย

ควิวีล (Quible.1996: 326) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่าเป็นกระบวนการบริหารมีผลต่อสิ่งๆที่ตามมาที่เป็นปัจจัยสำคัญของสถานภาพของพนักงาน

สภาพแวดล้อมการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการสนับสนุนที่หลากหลายขององค์กร ผลของเทคนิคคุณภาพชีวิตการทำงานช่วยให้ทัศนคติและทำให้ขวัญของพนักงานดีขึ้น ซึ่งจะมีผลทางบวกต่อผลผลิตเมื่อคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น พนักงานจะมีความรู้สึกทางบวกกับงานและองค์กรที่พวกเขาทำงานอยู่

เมอร์ตัน (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต; และคณะ. 2555:22; อ้างอิงจาก Merton. 1977) ได้เพิ่มมิติด้านจริยธรรมเข้าไปในนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ คุณภาพชีวิตเป็นคำที่มีความหมายกว้าง ครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานและสภาพในการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพอใจและความไม่พอใจในการทำงานของคณงาน การจัดการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผลผลิต และการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้เข้าใจได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในองค์กรนั้นๆ แต่มีเป้าหมายร่วมกันคือการลดความตึงเครียดทางจิตใจเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ

### องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

วอลตัน (Waltom.1974: 12-16) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางการเป็นมนุษย์ ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดยได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยเงื่อนไข 8 ประการ ได้แก่

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบ ค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงานควรมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงและการรบกวนทางสายตา

3. ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ (Development of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่

มีซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกว่าท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and security) ควรให้ความสนใจพนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ๆ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีก ในอนาคตจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาในองค์กรในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

5. ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (Social intergration) คือการที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่าจะมีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงานและมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว (Work life balance) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาของตนเองและครอบครัว รวมถึงความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (Social relevance) คือการที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคมและมีความรับผิดชอบต่อสังคมรวมทั้งองค์กรของตนเอง ได้ทำประโยชน์ให้แก่สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง เช่นความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

ตาราง 1 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของวอลตัน (Walton)

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน	รายละเอียด
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	รายได้ที่เพียงพอ ผลตอบแทนที่ยุติธรรม
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย	ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
3. ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ	อิสระในการทำงาน ทักษะการทำงานที่หลากหลาย ความรู้เกี่ยวกับงาน
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	การพัฒนาความสามารถ โอกาสก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน
5. ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม	การอยู่ร่วมกันอย่างไม่แบ่งแยก โอกาสมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โอกาสเท่าเทียมในความก้าวหน้า
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	สิทธิความเป็นส่วนตัว เสรีภาพในการพูด การได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในชีวิต	บทบาทการทำงานที่มีความสมดุล
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	การรับรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม

ที่มา: ชนิกันต์ บุญชู. (2554). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงพยาบาลโรงงาน ยาสูบ กระทรวงการคลัง. หน้า 39-40.

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse; & Cummings. 1985: 199-200) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีลักษณะต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หรือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐานผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

2. ด้านสถานที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสถานที่ทำงาน ไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หรือ โอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทายที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเอง ในการทำงานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับผลจากการปฏิบัติงาน

4. ด้านความก้าวหน้า หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. ด้านสังคมสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงาน มีบรรยากาศของความเป็นมิตรมีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยก เป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ด้านลักษณะการบริหารงาน หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ด้านภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิต ระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

บรูซ และแบล็คเบิร์น (ภูวนัย น้อยวงศ์. 2541:16 – 17; อ้างอิงจาก Bruce; & Blackburn. 1992) กล่าวถึงปัจจัยองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาโอกาสใหม่ๆ ในการทำงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ซึ่งหมายรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในงาน

5. การบูรณาการสังคม ซึ่งหมายถึงการมีโอกาสมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร

6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสดำเนินการอย่างเท่าเทียมกัน

7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม

8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมา ขออ้างอิงจากวอลตัน (Waltom.1974: 12 - 16) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือลักษณะการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคล หรือสังคมขององค์การที่ทำให้ประสบความสำเร็จ โดยได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยเงื่อนไข 8 ประการ ได้แก่ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานด้านการทำงานร่วมกันด้านสิทธิส่วนบุคคลด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและด้านการดำเนินถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมผู้วิจัยจึงนำมาประยุกต์ใช้หาคำตอบเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย หรือไม่ อย่างไร

## 8. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันขององค์การ

### ความหมายของความผูกพัน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ไว้หลากหลาย ซึ่งสามารถจัดกลุ่มของความหมายของความผูกพันต่อองค์การได้ 2 กลุ่มใหญ่ คือ

1. ความหมายที่เน้นทางด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกขององค์การ
2. ความหมายที่เน้นทางด้านทัศนคติของสมาชิกในองค์การ

ความหมายที่เน้นทางด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกขององค์การ นักวิชาการกลุ่มที่มองว่า ความผูกพันต่อองค์การของสมาชิกในองค์การจะแสดงออกด้วยพฤติกรรมที่กระทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง การไม่เปลี่ยนที่ทำงานและการทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์การ นักวิชาการที่ให้ความหมายและแนวคิดที่สำคัญ ได้แก่

บุคานัน (Buchanan II. 1074) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การซึ่งความผูกพันต่อองค์การจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การ และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเองเช่นกัน
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) คือ ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การ

สตีเยร์ส (Steers.1977: 46) มีความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์การ และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การมีค่านิยมที่กลมกลืนกับ

สมาชิกคนอื่นๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามค่านิยมขององค์กรมีความภาคภูมิใจในผลงานและการเป็นพนักงาน

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร คือ การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานที่ดี ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร คือ การที่พนักงาน แสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะของพนักงาน อย่างแน่วแน่เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สตีแยร์ส และพอร์เตอร์ (Steers; & Porter. 1979: 303-304) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นขั้นตอนหนึ่งใน 3 ขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กร (Organizational Attachment) ได้แก่

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง

2. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะมีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์กรและความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์กร หรือความเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Attachment , Organizational Memberships) ทั้งนี้ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีการขาดงานและการลาออกจางานในระดับต่ำ มีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์กร ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ จะนำผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ และมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์กรมีการขาดงานและการลาออกจางานสูง

3. การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and Turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กร (Organizational Attachment Process) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรหรือออกจากองค์กร

มาวเดย์ และคนอื่นๆ (Mowday; et al. 1982: 27) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจจะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่สถานะที่ดีขึ้น

ดันแฮม และคนอื่นๆ (Dunham; et al.1994: 370) ได้สรุปความหมายตามทัศนะของ Meyer ว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ของสมาชิกกับองค์การ ประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีส่วนร่วมในองค์การ
2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง การที่พนักงานอยู่กับองค์การโดยยึดถือเรื่องต้นทุนเป็นพื้นฐาน
3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์การ

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การในกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์การ เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์การ

### ความหมายที่เห็นทางด้านทัศนคติของสมาชิกในองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การในรูปของทัศนคติของสมาชิกในองค์การว่าตนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานสอดคล้องกับองค์การและมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การต่อไป และมีแนวคิดที่สำคัญ เช่น

ลูแทนส์ (Luthans. 1992: 124) ได้ให้ความหมายของความผูกพันขององค์การว่าเป็นเรื่องของทัศนคติที่พนักงานรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อให้องค์การบรรลุผลสำเร็จและมีความเจริญรุ่งเรือง

เชอร์ริงตัน (Cherrington. 1994: 296) ได้กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์การเป็นการตีค่างานแสดงถึงความจงรักภักดีต่อองค์การ และต้องการเป็นสมาชิกต่อไป ผู้ที่ทำงานในองค์การมานาน ผู้ที่มีระดับตำแหน่งสูง ในองค์การและผู้ที่ถูกต้องย่ำให้รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ หรือความสำเร็จขององค์การจะส่งผลให้บุคคลในกลุ่มเหล่านี้มีความผูกพันกับองค์การสูงตามไปด้วยความผูกพันกับองค์การมี 2 แบบคือ

1. ความผูกพันที่ถูกคาดคะเนผลได้ผลเสียก่อน (Calculative Commitment) เป็นความผูกพันกับองค์การที่เกี่ยวข้องไว้ด้วย การให้ค่าตอบแทน
2. ความผูกพันที่เกิดจากขวัญ (Morale Commitment) เป็นความผูกพันของบุคคลกับองค์การบนพื้นฐานของแนวคิดส่วนบุคคลที่เห็นด้วยกับคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ

บารอน (Baron.1986: 162-163) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์การซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า นั่น คือเป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน แต่ความผูกพันต่อองค์การก็เกิดจากปัจจัยต่างๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ
2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ
3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนาน และมีตำแหน่งงานในระดับสูงๆ และคนที่ความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง
4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าองค์การเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงานจะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

#### ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นสิ่งที่สำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่งสามารถทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำหรือไม่มีเลย ซึ่งผลดีก็จะตกอยู่กับองค์การและผู้ปฏิบัติงานเอง นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

บุคานัน (Buchanan II. 1974: 533-546) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์การ ซึ่งการเชื่อมโยงนี้สามารถแสดงออกได้ทางพฤติกรรมและความรู้สึก โดยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งที่ดีขององค์การ รวมทั้งลดการควบคุมหรือสิ่งที่จะมากระทบจากภายนอกอีกด้วย โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์การ เป็นเงื่อนไขสำหรับองค์การทางสังคมที่จะประสบความสำเร็จ นอกจากนี้เขายังกล่าวเพิ่มเติมว่าความผูกพันของผู้จัดการต่อองค์การมีส่วนสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์การ เพราะผู้บริหารที่อยู่ตรงระดับนี้จะต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาองค์การให้คงอยู่รอด ดังนั้นจึงจำเป็นต้องการบริหารและดำเนินงานที่มี

ประสิทธิภาพ และยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่รับผิดชอบและการอุทิศตนเพื่อเกื้อกูลให้องค์การอยู่ในภาพที่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้

สตีเยร์ส (Steers.1977: 48) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกในองค์การได้ดีกว่า การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานเสียอีกคือ

1. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์การโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในการทำงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์การ

มาวเดย์ และคนอื่นๆ (Mowday; et al.1982) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์การให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การอันเนื่องมาจากการที่สมาชิกรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การด้วยนั่นเอง

ภรณ์ กীরติบุตร (2539) กล่าวว่า เป็นความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์การ ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างาน คือหนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมา ของอั้งอิงจากสตีเยร์ส (Steers. 1977: 46) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์การ และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ ผู้วิจัยจึงนำมาประยุกต์ใช้หาคำตอบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย

## 9. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์

### ภาพรวมอุตสาหกรรมยานยนต์

หน่วยวิเคราะห์เศรษฐกิจภาคการผลิต ส่วนเศรษฐกิจรายสาขาศูนย์วิจัยเศรษฐกิจ กล่าวถึง อุตสาหกรรมยานยนต์ปีพ.ศ.2560 โดยคาดว่าจะมีแนวโน้มจะกลับมาขยายตัวได้ดีอีกครั้งจากตลาดภายในประเทศเป็นหลักโดยมีปัจจัยบวกหลายประการ เช่น การสิ้นสุดข้อกำหนดถือครองรถยนต์อย่างน้อย 5 ปี ของนโยบายรถยนต์คันแรก และกำลังซื้อของประชาชนเริ่มกลับมา เป็นต้น ขณะที่ตลาดส่งออกยานยนต์และชิ้นส่วนมีความเสี่ยงเพิ่มขึ้นจากปัจจัยภายนอกหลายประการ เช่น นโยบายกีดกันทางการค้าของประเทศสหรัฐอเมริกา ทำให้อาจไม่สามารถขยายตัวได้ดีนัก ทั้งนี้ สำหรับภาพรวมอุตสาหกรรมยานยนต์ในปีที่ผ่านมา กลุ่มรถยนต์อยู่ในภาวะทรงตัว ขณะที่กลุ่มรถจักรยานยนต์ขยายตัวเล็กน้อย โดยปริมาณการผลิตรถยนต์เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.64 (%yoy) ขณะที่ปริมาณการจำหน่ายรถยนต์ในประเทศและปริมาณการส่งออกลดลง ร้อยละ -3.86 และ -1.36 (%yoy) ตามลำดับ ส่วนปริมาณการผลิตรถจักรยานยนต์เพิ่มขึ้นเล็กน้อยที่ร้อยละ 0.72 (%yoy) จากปริมาณการจำหน่ายรถจักรยานยนต์ในประเทศที่เพิ่มขึ้นสูงถึง ร้อยละ 6.05 (%yoy) เป็นสำคัญ ขณะที่ภาคการส่งออกลดลงร้อยละ -1.60 (%yoy) ทั้งนี้ด้านมูลค่าการส่งออกชิ้นส่วนรถยนต์และชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์เพิ่มขึ้นร้อยละ 5.23 และ 1.84 (%yoy) ตามลำดับ(ธนาคารออมสิน.2560: ออนไลน์)

### ภาพรวมอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์

ข้อมูลจากสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (2558: ออนไลน์) กล่าวถึง สภาพอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ของไทย ได้มีการขยายการลงทุนและมุ่งพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง จนสามารถผลิตชิ้นส่วนให้มีความหลากหลาย ตลอดจนมีคุณภาพและมาตรฐานการผลิตอยู่ในระดับที่ผู้ผลิตรถยนต์และรถจักรยานยนต์ระดับโลกยอมรับ ทำให้สามารถส่งออกไปจำหน่ายยังประเทศต่างๆ ได้เพิ่มขึ้น ปัจจุบันอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทยสร้างงานให้กับแรงงานจำนวนกว่า 100,000 คน มีผู้ผลิต 1,657 และโรงงานรวม 2,237 แห่ง ซึ่งส่วนมากผู้ผลิตดังกล่าวเป็น SMEs และจะกระจุกตัวอยู่ในเขตอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร และจังหวัดใกล้เคียง เช่น สมุทรปราการ ซึ่งพบว่ามีจำนวนของผู้ผลิตชิ้นส่วนประกอบตั้งโรงงานอยู่มากที่สุด รองลงมาคือ จังหวัดระยองและจังหวัดอื่นๆ เช่น ฉะเชิงเทรา ชลบุรี เป็นต้น โดยโรงงานดังกล่าวมักตั้งอยู่ใกล้กับโรงงานผลิตรถยนต์ โดยทั่วไปผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์จะมีตลาดในการจัดจำหน่ายชิ้นส่วนอยู่ 2 ตลาดหลัก ได้แก่

1. ตลาดชิ้นส่วนเพื่อนำไปใช้ประกอบยานยนต์ (Original Equipment Market: OEM) โดยผู้ผลิตต้องผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ป้อนให้กับรถยนต์และจักรยานยนต์รุ่นใหม่ๆ สำหรับค่ายยานยนต์ที่เข้ามาตั้งฐานการผลิตในไทยเพื่อประกอบยานยนต์ส่งออกและจำหน่ายในประเทศ ทั้งนี้ ความต้องการใช้ชิ้นส่วนยานยนต์ในกลุ่มนี้ขึ้นอยู่กับปริมาณการผลิตรถยนต์และรถจักรยานยนต์

2. ตลาดชิ้นส่วนทดแทน หรืออะไหล่ทดแทน (Replacement Equipment Market: REM) เป็นตลาดชิ้นส่วนอะไหล่เพื่อการทดแทนชิ้นส่วนเดิมที่เสีย หรือสึกหรอตามสภาพการใช้งาน ซึ่งชิ้นส่วนแต่ละชิ้นจะมีอายุการใช้งานที่แตกต่างกัน ผู้ผลิตที่ทำการผลิตเพื่อป้อนให้กับตลาดทดแทนนี้มีทั้งผู้ประกอบการขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก จึงทำให้ชิ้นส่วนที่ผลิตได้นั้นมีคุณภาพที่หลากหลายทั้งอะไหล่แท้ อะไหล่ปลอม และอะไหล่เทียม ซึ่งจะทำให้การจัดจำหน่ายให้กับศูนย์บริการอะไหล่ของค่ายยานยนต์ต่างๆ โดยปกติศูนย์บริการจะมีการจัดเก็บสต็อกอะไหล่ทดแทนไม่มากนัก จะเน้นเก็บเฉพาะอะไหล่ที่ใช้ในการซ่อมยานยนต์บ่อยครั้งเท่านั้น

หน่วยวิเคราะห์เศรษฐกิจภาคการผลิต ส่วนเศรษฐกิจรายสาขาศูนย์วิจัยเศรษฐกิจ สรุปรวมอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ว่าได้ขยายตัวทั้งการส่งออกชิ้นส่วนรถยนต์และการส่งออกชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์จากคำสั่งซื้อชิ้นส่วนยานยนต์ที่เพิ่มขึ้นในตลาดส่งออกหลัก โดยเฉพาะการส่งออกชิ้นส่วนยานยนต์ไปประเทศญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา และเวียดนาม ที่ตลาดยานยนต์ในปีที่ผ่านมาเติบโตได้ดีโดยในปี พ.ศ.2559 ไทยมีมูลค่าการส่งออกชิ้นส่วนรถยนต์อยู่ที่ 257,517.64 ล้านบาทปรับตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.23 (%yoy) จากการส่งออกเครื่องยนต์ (Engine) และชิ้นส่วนสำรอง (Spare Parts) ที่ปรับตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 34.59 และ 24.92 (%yoy) เป็นสำคัญ ขณะที่การส่งออกชิ้นส่วนและอุปกรณ์ประกอบ (OEM) ปรับตัวลดลงเล็กน้อยที่ร้อยละ -2.27 (%yoy) ส่วนมูลค่าการส่งออกชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์อยู่ที่ 4,337.33 ล้านบาท ปรับตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.84 (%yoy) แบ่งออกเป็นมูลค่าการส่งออกชิ้นส่วนและอุปกรณ์ประกอบ (OEM) 3,116.70 ล้านบาทเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.07 (%yoy) และมูลค่าการส่งออกชิ้นส่วนสำรอง (Spare Parts) 1,220.63 ล้านบาทเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.87 (%yoy) (ธนาคารออมสิน.2560: ออนไลน์)

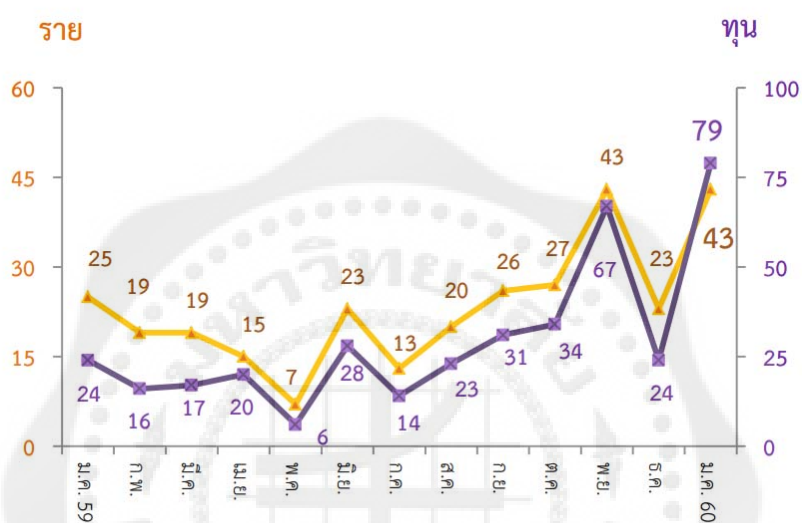
### ธุรกิจขายปลีกชิ้นส่วนและอุปกรณ์ยานยนต์

กองข้อมูลธุรกิจ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ (2560:ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของ ธุรกิจขายปลีกชิ้นส่วนและอุปกรณ์ยานยนต์ หมายถึง การขายปลีกชิ้นส่วนและอุปกรณ์เสริมใหม่สำหรับยานยนต์ เช่น ยางนอกและยางใน หัวเทียน แบตเตอรี่ อุปกรณ์แสงสว่าง เครื่องปรับอากาศ และชิ้นส่วนไฟฟ้า อุปกรณ์ติดตั้ง แก๊สยานยนต์ อุปกรณ์ประดับยนต์ ฯลฯ

เดือนมกราคม พ.ศ.2560 ธุรกิจขายปลีกชิ้นส่วนและอุปกรณ์ยานยนต์ มีการจดทะเบียนจัดตั้ง จำนวน 43 ราย เพิ่มขึ้นจากเดือนก่อน (ธ.ค. 2559) จำนวน 20 ราย คิดเป็น ร้อยละ 87 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน (ม.ค. 2559) มีจำนวนเพิ่มขึ้น 18 รายคิดเป็น ร้อยละ 72 และในเดือน ม.ค. 2560 มีจำนวนจัดตั้งสูงกว่าค่าเฉลี่ยของปีที่ผ่านมา ร้อยละ 95 (ค่าเฉลี่ยปี 2559 จำนวน 22 ราย) สำหรับมูลค่าทุนจดทะเบียนในเดือน ม.ค. 2560 มีจำนวน 79 ล้านบาท เมื่อเทียบจากเดือนก่อน และช่วงเดียวกันของปีก่อน เพิ่มขึ้นจำนวน 55 ล้านบาท คิดเป็น ร้อยละ 229 ซึ่งทั้งจำนวนการจัดตั้งและมูลค่าการลงทุนมีทิศทางที่เติบโตสอดคล้องกับการฟื้นตัวของอุตสาหกรรมยานยนต์และนโยบายของภาครัฐในการส่งเสริมการลงทุนในภาคอุตสาหกรรม

### ภาพรวมธุรกิจ

ปัจจุบันมีธุรกิจขายปลีกชิ้นส่วนและอุปกรณ์ยานยนต์ที่ดำเนินกิจการอยู่ ณ 31 ม.ค. 2560 จำนวนทั้งสิ้น 4,125 ราย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด จำนวน 2,595 ราย คิดเป็น ร้อยละ 63 รองลงมาคือห้างหุ้นส่วนจดทะเบียน จำนวน 1,530 ราย คิดเป็น ร้อยละ 37 สำหรับมูลค่าทุนจดทะเบียนทั้งสิ้น 18,965 ล้านบาท โดยแบ่งเป็นบริษัทจำกัด มูลค่า 16,821 ล้านบาท คิดเป็น ร้อยละ 89 รองลงมาห้างหุ้นส่วนจดทะเบียน มูลค่า 2,144 ล้านบาท คิดเป็น ร้อยละ 11



ภาพประกอบ 2 แสดงภาพรวมธุรกิจขายปลีกชิ้นส่วนและอุปกรณ์ยานยนต์

ที่มา: กองข้อมูลธุรกิจ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์. (2560: ออนไลน์)

### นิติบุคคลคงอยู่แบ่งตามพื้นที่

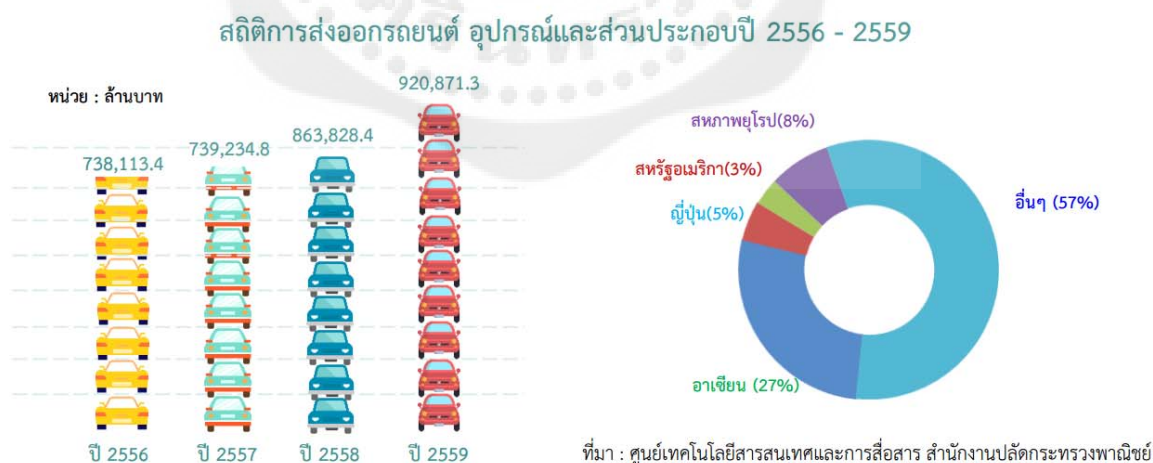
เมื่อพิจารณาการกระจายตัวของการประกอบธุรกิจขายปลีกชิ้นส่วนและอุปกรณ์ยานยนต์ พบว่า ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 1,753 ราย คิดเป็น ร้อยละ 42 มีมูลค่าทุนจดทะเบียน จำนวน 7,459 ล้านบาท รองลงมา ได้แก่ภาคกลาง จำนวน 1,051 ราย คิดเป็น ร้อยละ 25 มีมูลค่าทุนจดทะเบียน จำนวน 6,252 ล้านบาท ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 351 ราย คิดเป็น ร้อยละ 9 มีมูลค่าทุนจดทะเบียน จำนวน 736 ล้านบาท และภาคตะวันออก จำนวน 345 ราย คิดเป็นร้อยละ 8 มีมูลค่าทุนจดทะเบียน จำนวน 3,276 ล้านบาท ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าธุรกิจขายปลีกชิ้นส่วนและอุปกรณ์ยานยนต์มีการกระจุกตัวอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและภาคกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแหล่งผลิตอุตสาหกรรมยานยนต์ที่ตั้งในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมภาคกลาง รวมทั้งเพื่อรองรับความต้องการอุปกรณ์ยานยนต์ในพื้นที่ดังกล่าวด้วย

### สัดส่วนมูลค่าเงินลงทุนแบ่งตามสัญชาติ

เมื่อพิจารณาสัดส่วนการลงทุนตามสัญชาติ ในธุรกิจขายปลีกชิ้นส่วนและอุปกรณ์ยานยนต์ พบว่า มูลค่าการลงทุนรวมทั้งสิ้นของธุรกิจ มีจำนวน 18,965 ล้านบาท แบ่งเป็นสัญชาติไทย 11,800 ล้านบาท คิดเป็น ร้อยละ 62 และต่างชาติ 7,165 ล้านบาท คิดเป็น ร้อยละ 38 ของมูลค่าทุนจดทะเบียนทั้งหมดโดยสัญชาติที่ลงทุนในธุรกิจประเภทนี้สูงสุด ได้แก่ ญี่ปุ่น จำนวน 4,126 ล้านบาท คิดเป็น ร้อยละ 22 รองลงมา ได้แก่ เยอรมัน จำนวน 399 ล้านบาท คิดเป็น ร้อยละ 2 สิงคโปร์ จำนวน 228 ล้านบาท คิดเป็น ร้อยละ ร้อยละ 1 และเนเธอร์แลนด์แอนทิลลีสจำนวน 200 ล้านบาท คิดเป็น ร้อยละ 1 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าการลงทุนส่วนใหญ่เป็นการลงทุนจากประเทศญี่ปุ่นสูงถึง ร้อยละ 22 ซึ่งเป็นประเทศผู้นำด้านอุตสาหกรรมยานยนต์ที่สำคัญ และมีฐานการผลิตรถยนต์ในประเทศไทย รวมทั้งการลงทุนเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดในภูมิภาคอาเซียนเป็นสำคัญ

### เครื่องชี้วัดธุรกิจ

เมื่อพิจารณาจากสถิติการส่งออกรถยนต์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ พบว่า มูลค่าการส่งออกมีแนวโน้มเติบโตอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี พ.ศ.2556 – พ.ศ.2559 โดยในปีพ.ศ.2559 มีมูลค่าส่งออกขยายตัว ร้อยละ 6.6 ซึ่งส่วนใหญ่ส่งออกในภูมิภาคอาเซียนถึง ร้อยละ 63 โดยธุรกิจส่งออกรถยนต์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ มีมูลค่าการส่งออกสูงเป็นอันดับ 1 ของประเทศนับตั้งแต่ปีพ.ศ. 2555 – พ.ศ. 2559 นับเป็นอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าธุรกิจขายปลีกชิ้นส่วนและอุปกรณ์ยานยนต์ ซึ่งเป็นธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและส่งออก รถยนต์จะได้รับปัจจัยบวกจากการขยายตัวของธุรกิจดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง



ภาพประกอบ 3 แสดงสถิติการส่งออกรถยนต์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ

ที่มา: กองข้อมูลธุรกิจ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์. (2560: ออนไลน์)

### แนวโน้มธุรกิจ

แนวโน้มธุรกิจขายปลีกชิ้นส่วนและอุปกรณ์ยานยนต์ ในปี พ.ศ.2560 คาดว่าจะมีทิศทางของผลประกอบการที่ดีขึ้น โดยเมื่อพิจารณาจากมูลค่าการผลิตยานยนต์ของประเทศไทยในปี พ.ศ.2559 ที่มีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นจากปีที่ผ่านมา และมีมูลค่าการส่งออกรถยนต์ อุปกรณ์และชิ้นส่วนประกอบสูงถึง 920,871 ล้านบาท ซึ่งเป็นสินค้าที่มีการส่งออกเป็นอันดับ 1 ในปีพ.ศ. 2559 และมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับภาพรวมการขอรับการส่งเสริมการลงทุนของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนในปีพ.ศ.2559 ที่มีมูลค่าถึง 88,511 ล้านบาท ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมั่นของนักลงทุนที่เพิ่มสูงขึ้น ประกอบกับผลจากโครงการรถยนต์คันแรกของรัฐบาล ซึ่งมีอายุ 5 ปี ได้พ้นกำหนดห้ามซื้อขายเมื่อปลายปี พ.ศ.2559 ซึ่งคาดว่าในปี พ.ศ.2560 ยอดขายยานยนต์จะมีการฟื้นตัว รวมทั้งภาวะเศรษฐกิจ ในภาพรวมที่เริ่มฟื้นตัวอย่างไรก็ตามคงต้องติดตามแนวโน้มการย้ายฐานการผลิตรถยนต์บางรุ่นจากญี่ปุ่นไปสหรัฐฯ ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อปริมาณการส่งออกรถยนต์และชิ้นส่วนของไทยที่อาจจะได้รับผลกระทบ รวมทั้งพัฒนาเทคโนโลยียานยนต์ที่จะปรับเปลี่ยนสู่รถยนต์พลังงานไฟฟ้าที่คาดว่าจะเข้ามามีบทบาทต่ออุตสาหกรรมยานยนต์ในอนาคตและส่งผลโดยตรงต่อธุรกิจชิ้นส่วนและอุปกรณ์ยานยนต์ ซึ่งผู้ประกอบการควรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมยานยนต์ในอนาคตต่อไป

### ทิศทางสู่ความยั่งยืน ของแรงงานยุทธศาสตร์ยานยนต์ไทย

กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ (Automotive Industry Club) ได้กล่าวถึง วิสัยทัศน์ ปี พ.ศ. 2564 (ค.ศ.2021) และยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติการของแผนแม่บทอุตสาหกรรมยานยนต์ พ.ศ.2555-พ.ศ.2559 (ค.ศ.2012 – ค.ศ.2016) เกี่ยวกับแรงงานซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยทรัพยากรที่สำคัญ ดังนี้

**ความเป็นเลิศในด้านการพัฒนาบุคลากร (Human Resources Development)** เป็นแรงขับเคลื่อนด้านการยกระดับความสามารถ ในการแข่งขันจากการยกระดับฝีมือแรงงานสู่การมีแรงงานที่มีทักษะฝีมือแรงงานระดับสูง และวิศวกรตลอดจนบุคลากรในด้านบริหารจัดการที่มีความสามารถให้กับอุตสาหกรรมยานยนต์ ซึ่งจำเป็นต้องเตรียมรองรับตามอัตราการขยายตัวที่คาดว่าจะมีการผลิตยานยนต์ถึง 3 ล้านคัน ภายในปี พ.ศ. 2558 และเป้าหมายการเป็นฐานการผลิตยานยนต์ระดับโลก ดังนั้น ภายใต้กลยุทธ์ จึงประกอบด้วยแผนกลยุทธ์ที่สามารถพัฒนาความสามารถของบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ทั้งระบบ ตั้งแต่การบูรณาการระบบการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวางหลักสูตรและระบบการศึกษา การพัฒนาฝึกอบรมแรงงานฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ ไปจนถึงการการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร ทั้งองค์การในประเทศและต่างประเทศ ที่สอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและการขยายตัวของอุตสาหกรรมยานยนต์ในอนาคต

เป้าประสงค์ ในการยกระดับความสามารถของบุคลากรในระดับแรงงานมีฝีมือ ระดับหัวหน้างาน ระดับวิศวกรทดสอบและวิจัยพัฒนาตลอดจนผู้บริหารให้มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มสูงขึ้น

สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและผลิตภาพมากขึ้น โดยมีการพัฒนาบุคลากรแบบครบวงจร ในทุกระดับ ดังนี้

- พัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรยานยนต์เชิงบูรณาการ (Integrated AHRD System Development)

- ยกระดับความสามารถของบุคลากรในทุกระดับ (Capability upgrading)

- การสร้างพันธมิตรการพัฒนาบุคลากรยานยนต์ (AHRD Alliance)

จากนโยบายนี้จึงนำไปสู่การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ในระยะ 10 ปี (พ.ศ.2556-2563) โดยภาครัฐได้ร่วมกับภาคเอกชนผ่านทางสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยเพื่อเร่งดำเนินการ ซึ่งประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่

1. ผลิตและพัฒนาากำลังแรงงานให้มีสมรรถนะในระดับมาตรฐานสากล
2. พัฒนาเครือข่ายเพื่อบูรณาการการผลิตและการพัฒนากำลังแรงงานให้เพียงพอทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
3. พัฒนามาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานสมรรถนะ
4. พัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อเชื่อมต่อตลาดแรงงาน และความต้องการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน
5. พัฒนาระบบกำลังคนเพื่อรองรับ AEC และรองรับการแข่งขันในเวทีโลก

## 9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธัญณัช ขนทรัพย์ (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานวิศวกรในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปริญญาตรี มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท และมีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี วิศวกรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านการทำงานร่วมกัน และด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงานอยู่ในระดับดี ส่วนคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และในส่วนของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานวิศวกรมีระดับเฉยๆ ตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานวิศวกร ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้ตัวแปรที่ไม่ส่งผล ได้แก่ ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน

เปลวเทียนเสื่อเหลือง (2557) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์ ผลการศึกษาพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของพนักงานกับการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และความผูกพันต่อองค์กรกับการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือพนักงานเต็มใจและทุ่มเทพยายามในการทำงานเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และพนักงานมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับค่านิยมเป้าหมายขององค์กร โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีและอัตราเงินเดือน ระหว่าง 20,001-25,000 บาท และอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 10,000 บาท จะมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมทางด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานที่ทำงานในบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์

จันจิรา โสประจัน (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์: กรณีศึกษา บริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้ พนักงานบริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน) มีปัจจัยจูงใจโดยรวมด้านการอยู่รอด ด้านการมีสัมพันธภาพและด้านความเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับดี พนักงานบริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันในองค์กรโดยรวม ด้านความเชื่อมั่นสูงยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร และด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปอยู่ในระดับดี พนักงานบริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน) มีพฤติกรรมการทำงาน โดยรวมด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอยู่ในระดับดี พนักงานบริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน) ที่มีพฤติกรรมในการทำงานดีจะสัมพันธ์กับผู้มีอายุมาก ระดับการศึกษาสูง และมีระยะเวลาการทำงานนาน และตัวแปรที่สามารถใช้พยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ปัจจัยจูงใจด้านความเจริญก้าวหน้า ความผูกพันต่อองค์กรด้านเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ปัจจัยจูงใจด้านการมีสัมพันธภาพ และปัจจัยจูงใจด้านการอยู่รอด

รัชพล บุญอเนกวัฒนา (2551) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านระดับการศึกษา ด้านอายุงาน ด้านอายุ ด้านตำแหน่งงาน ด้านรายได้ ที่แตกต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน ด้านที่

ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงาน ของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ปานกลาง ระดับค่อนข้างสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในส่วนที่จะทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในส่วนที่จะแนะนำเพื่อนของพนักงานให้ทำงานกับบริษัทนี้ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Arumugam, R.; & Arulkumar, S. (2016) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของอุตสาหกรรมยานยนต์ ณ เจนไน อินเดีย โดยงานศึกษาระดับนี้ระบุว่า ความผูกพันขององค์กรในปัจจุบัน ถือเป็นแนวคิดที่สำคัญสำหรับการจัดการทางด้านทรัพยากรมนุษย์ พนักงานในระดับผู้จัดการควรต้องศึกษาเรื่องความผูกพันเพื่อเป็นการสร้างประสิทธิภาพให้แก่องค์กรและการทำงาน แนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ขึ้นอยู่กับพันธะระหว่างองค์กร การปฏิบัติในองค์กร ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีผลกับศักยภาพในการทำงานของพนักงานโดยตรง กลุ่มตัวอย่างพนักงาน จำนวน 299 คน จากอุตสาหกรรมยานยนต์ ณ เจนไน อินเดีย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และใช้การหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.76 และใช้การคำนวณทางสถิติผ่าน SPSS โดยการหาความสัมพันธ์ และสถิติเชิงถดถอย ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก ระหว่างตัวแปรทั้งหมด และความเกี่ยวพันกัน

บาวานี เอส. เอ. และคนอื่นๆ (Bhavani, S.A.; & other. 2015) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยงานศึกษาระดับนี้ ทำการศึกษาความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท Axles เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยศึกษาจากจำนวนประชากร 50 คน โดยใช้วิธีการสุ่มสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 35 – 40 ปี และกลุ่มอายุ 40 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อน มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาเอก เพราะเนื่องจากอุตสาหกรรมยานยนต์ต้องการบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจเฉพาะทาง และส่วนใหญ่ทำงานมาแล้วมากกว่า 20 ปี รวมถึงมีการจ้างพนักงานใหม่และสร้างโอกาสในการทำงานให้แก่พนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้รับแรงจูงใจจากการได้รับผลตอบแทน รางวัล และได้รับการยอมรับจากองค์กรและเพื่อนพนักงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับการที่องค์กรดูแลพนักงาน เคารพในสิทธิ เห็นคุณค่าของพนักงาน รวมถึงความซื่อสัตย์ที่องค์กรมอบให้แก่พนักงาน พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับงานและเป้าหมายส่วนตัวที่วางไว้

## 10. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่ได้นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

**แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์** ของอ้างอิงจากศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2560) ได้กล่าวไว้ว่า ตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน เป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากร ช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย และสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิภาพต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย ผู้วิจัยจึงนำมาประยุกต์ใช้หาคำตอบเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

**แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำองค์การ** ของอ้างอิงจากแบสและอโวลิโอ (Bass; & Avolio 1994) ได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ ประกอบด้วยองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการหรือที่เรียกว่า “4L” (Four I’s) ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง นายกองเคารพนับถือและผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ คือ การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ด้านการกระตุ้นทางปัญญา คือ การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางมาแก้ปัญหาในหน่วยงาน ด้วยวิถีทางแบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ และด้านการคำนึงถึงความปัจเจกบุคคล คือ การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ โดยผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น ผู้วิจัยจึงนำมาประยุกต์ใช้หาคำตอบเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำองค์การ ว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย หรือไม่ อย่างไร

**แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน** จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาของอ้างอิงจากเกวิน และเมสัน (Gavin; & Mason. 2004) กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความมีอิสระ คือ ความสุขเกิดได้จากการที่เรามีอิสระทางความคิดและการกระทำ ด้านความรู้ คือ ความสุขเกิดจากการได้รับความรู้ ข้อมูลข่าวสารและสามารถนำความรู้เหล่านั้นมาช่วยในการตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล รวมถึงการได้รับแรงสนับสนุนจากองค์กรและด้านความดี คือ การให้คุณค่าในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมของคนในองค์กร ซึ่งจะ ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน และเพื่อศึกษาว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย หรือไม่ อย่างไร

**แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน** ของอ้างอิงจากวอลตัน (Waltom. 1974: 12-16) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน คือลักษณะการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคล หรือสังคมขององค์กรที่ทำให้ประสบความสำเร็จ โดยได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้าง

คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยเงื่อนไข 8 ประการ ได้แก่ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานด้านการทำงานร่วมกันด้านสิทธิส่วนบุคคลด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและด้านการดำเนินถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมผู้วิจัยจึงนำมาประยุกต์ใช้หาคำตอบเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย หรือไม่ อย่างไร

**แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร** ของอั้งอิงจากสตีเยร์ส (Steers, 1977: 46) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ผู้วิจัยจึงนำมาประยุกต์ใช้หาคำตอบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจภาคตะวันออกของประเทศไทย

**งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง** ขออ้างอิงของ Arumugam, R.; & Arulkumar, S. (2016) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของอุตสาหกรรมยานยนต์ ณ เจนไน อินเดีย โดยงานศึกษานี้ระบุว่า ความผูกพันขององค์กรในปัจจุบัน ถือเป็นแนวคิดที่สำคัญสำหรับการจัดการทางด้านทรัพยากรมนุษย์ พนักงานในระดับผู้จัดการควรต้องศึกษาเรื่องความผูกพันเพื่อเป็นการสร้างประสิทธิภาพให้แก่องค์กรและการทำงาน แนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ขึ้นอยู่กับพันธะระหว่างองค์กร การปฏิบัติในองค์กร ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีผลกับศักยภาพในการทำงานของพนักงานโดยตรง กลุ่มตัวอย่างพนักงาน จำนวน 299 คน จากอุตสาหกรรมยานยนต์ ณ เจนไน อินเดีย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และใช้การหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.76 และใช้การคำนวณทางสถิติผ่าน SPSS โดยการศึกษาความสัมพันธ์ และสถิติเชิงถดถอย ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก ระหว่างตัวแปรทั้งหมด และความเกี่ยวพันกัน

Bhavani, S.A.; & other. (2015) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยงานศึกษานี้ ทำการศึกษาความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท Axles เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยศึกษาจากจำนวนประชากร 50 คน โดยใช้วิธีการสุ่มสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 35 – 40 ปี และกลุ่มอายุ 40 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อน มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาเอก เพราะเนื่องจากอุตสาหกรรมยานยนต์ต้องการบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจเฉพาะทาง และส่วนใหญ่ทำงานมาแล้วมากกว่า 20 ปี รวมถึงมีการจ้างพนักงานใหม่และสร้างโอกาสในการทำงานให้แก่พนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้รับแรงจูงใจจากการได้รับ

ผลตอบแทน รางวัล และได้รับการยอมรับจากองค์กรและเพื่อนพนักงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับการที่องค์กรดูแลพนักงาน เคารพในสิทธิ เห็นคุณค่าของพนักงาน รวมถึงความซื่อสัตย์ที่องค์กรมอบให้แก่พนักงาน พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับงานและ เป้าหมายส่วนตัวที่วางไว้

การศึกษาครั้งนี้ จากงานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ Arumugam, R.; & Arulkumar S. (2016) และ Bhavani, S.A.; & other. (2015) ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อ องค์กรซึ่งเป็นตัวแปรตามในงานวิจัย รวมถึงแบบสอบถามได้นำมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ ทั้งนี้ผู้วิจัยยังได้มุ่งศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย



## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวความคิดทฤษฎี และผลงานที่วิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำงานวิจัย โดยได้กำหนดประเด็นในการศึกษา ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยใน 3 จังหวัด คือ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา อ้างอิงจากโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) ข้อมูลจากศูนย์วิจัยกสิกรไทย (2560: ออนไลน์)

##### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย ใน 3 จังหวัด คือ ชลบุรี ระยอง เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณการหาขนาดตัวอย่างที่ไม่ทราบจำนวนประชากรของยามาเน่ (Yamane, 1973: 125) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมให้คลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณเท่ากับ 400 คน โดยมีวิธีสุ่มตัวอย่างดังนี้

$$n = \frac{Z^2 pq}{e^2}$$

- เมื่อ  $n$  = ขนาดตัวอย่าง  
 $Z$  = ค่าปกติมาตรฐานที่ได้จากตารางแจกแจงปกติมาตรฐาน  
 (Z score) ขึ้นอยู่กับระดับความเชื่อมั่น  
 $p$  = สัดส่วนของประชากรหรือความน่าจะเป็นของประชากรที่สนใจศึกษา  
 $q$  = สัดส่วนของประชากรที่ไม่ได้สนใจศึกษา =  $1 - p$   
 $e$  = สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้น =  $5\% = 0.05$

ในทางปฏิบัติเรานิยมใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น  $Z = 1.96$  เพราะฉะนั้นจะได้ขนาดตัวอย่างดังนี้

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)}{(0.05)^2}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.25)}{(0.0025)}$$

$$n = 384.16 \text{ หรือ } 385 \text{ ตัวอย่าง}$$

ได้กลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณประมาณ 385 คน แต่ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เพิ่มตัวอย่างอีก 20 คน จึงเท่ากับ 405 คน โดยมีวิธีการสุ่มตัวอย่างดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1 วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)** เพื่อเลือกกลุ่มตัวอย่างจากบริษัทชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก 3 จังหวัด คือ ชลบุรี ระยอง และ ฉะเชิงเทรา อ้างอิงจากโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) ข้อมูลจากศูนย์วิจัยกิจการไทย (2560: ออนไลน์) โดยจะเลือกจากบริษัทที่อยู่ในสมาคมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย (Thai Auto-Parts Manufacturers Association)

**ขั้นตอนที่ 2 การเลือกตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling)** โดยเลือกเก็บตัวอย่างใน 3 จังหวัด คือ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา แบ่งเป็นจังหวัดละ 135 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 405 คน รายละเอียด ดังนี้

1. จังหวัดชลบุรี รวมกลุ่มตัวอย่าง 135 คน
2. จังหวัดระยอง รวมกลุ่มตัวอย่าง 135 คน
3. จังหวัดฉะเชิงเทรา รวมกลุ่มตัวอย่าง 135 คน

**ขั้นตอนที่ 3 การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)** จับสลากบริษัท จังหวัดละ 10-15 บริษัท โดยแจกแบบสอบถามบริษัทละ 15 ชุด

**ขั้นตอนที่ 4 การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)** เป็นการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก ตามความเต็มใจของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยที่จะให้ข้อมูล โดยการเก็บข้อมูลเป็นไปตามที่ได้เลือกไว้ในขั้น

ที่ 2 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลตามสถานที่ที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละจังหวัด จนครบจำนวน 405 คน ทั้งแจกเองและส่งไปรษณีย์

## 2. การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อการศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย โดยแบ่งเป็น 5 ส่วนคือ

**ส่วนที่ 1** เป็นคำถามเกี่ยวกับตอนที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยข้อคำถามมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close-ended response question) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพสมรส โดยในแต่ละข้อคำถามมีระดับการวัดข้อมูลประเภทต่างๆ ดังนี้

ข้อที่ 1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่

- 1) เพศชาย
- 2) เพศหญิง

ข้อที่ 2 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งกำหนดช่วงอายุโดยใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2548:149) ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดช่วงอายุการวิจัยที่ 20 – 60 ปี โดยแบ่งช่วงอายุออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้

$$\text{ช่วงอายุ} = \frac{60 - 20}{4} = 10 \text{ ปี}$$

การแบ่งช่วงอายุดังนี้

- 1) 20 – 29 ปี
- 2) 30 – 39 ปี
- 3) 40 – 49 ปี
- 4) 50 – 59 ปี

ข้อที่ 3 ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ระดับดังนี้

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- 3) สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 4 ตำแหน่งการทำงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 4 ตำแหน่งการทำงานดังนี้

- 1) พนักงานทั่วไป
- 2) ผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้าแผนก Supervisor, ผู้ช่วยผู้จัดการ)
- 3) ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ)
- 4) ผู้บริหารระดับสูง (ผู้ช่วย, รอง หรือกรรมการผู้จัดการ)

ข้อที่ 5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งกำหนดช่วงรายได้ ใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น (ศิริวรรณ; และคณะ. 2548: 149) ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

โดยในการวิจัยครั้งนี้ มีการกำหนดช่วงรายได้ต่อเดือน โดยคำนวณจากอัตราเงินเดือนขั้นต่ำตามประกาศกระทรวงแรงงาน มีผลบังคับใช้ทั่วประเทศ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2556 เป็นเงิน 15,000 บาทต่อเดือนโดยประมาณ (มติชน. สืบค้นเมื่อวันที่ 8 เมษายน 2560: ออนไลน์) โดยแบ่งออกเป็น 5 ช่วง ดังนี้

- 1) น้อยกว่า 15,000 บาท
- 2) 15,000 – 24,999 บาท
- 3) 25,000 – 34,999 บาท
- 4) 35,000 – 44,999 บาท
- 5) 45,000 บาทขึ้นไป

ข้อที่ 6 สถานภาพ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 สถานภาพดังนี้

- 1) โสด
- 2) สมรส / อยู่ด้วยกัน
- 3) หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

ข้อที่ 7 ฝ่ายงานเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น

- 1) ฝ่ายผลิต
- 2) ฝ่ายคลังสินค้า
- 3) ฝ่ายจัดซื้อ
- 4) ฝ่ายธุรการ
- 5) ฝ่ายบัญชีและการเงิน
- 6) ฝ่ายขายและการตลาด
- 8) อื่นๆ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความปัจเจกบุคคล ซึ่งเป็นแบบสอบถามโดยวิธีให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) จำนวน 16 ข้อ ใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) กำหนดการให้คะแนนระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดระดับความคิดเห็นของแต่ละระดับความสำคัญ ดังนี้

- |         |  |
|---------|--|
| คะแนน 5 | หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง    |
| คะแนน 4 | หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย             |
| คะแนน 3 | หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ             |
| คะแนน 2 | หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย          |
| คะแนน 1 | หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

การแปลผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Class Interval) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การประเมินผลระดับเกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2541)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น สามารถแปลความหมายของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภาวะผู้นำองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย ได้ดังนี้

คะแนน 4.21 – 5.00 หมายความว่า ภาวะผู้นำองค์กรอยู่ระดับสูงมาก

คะแนน 3.14 – 4.20 หมายความว่า ภาวะผู้นำองค์กรอยู่ระดับสูง

คะแนน 2.61 – 3.40 หมายความว่า ภาวะผู้นำองค์กรอยู่ระดับปานกลาง

คะแนน 1.81 – 2.60 หมายความว่า ภาวะผู้นำองค์กรอยู่ระดับต่ำ

คะแนน 1.00 – 1.80 หมายความว่า ภาวะผู้นำองค์กรอยู่ระดับต่ำมาก

**ส่วนที่ 3** เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ด้านความรักในงานด้านความสำเร็จในงานและด้านการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งเป็นแบบสอบถามโดยวิธีให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) จำนวน 16 ข้อ ใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) กำหนดการให้คะแนนระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดระดับความคิดเห็นของแต่ละระดับความสำคัญ ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
คะแนน 3	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Class Interval) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การประเมินผลระดับเกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2541)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น สามารถแปลความหมายของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย ได้ดังนี้

- คะแนน 4.21 – 5.00 หมายความว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานในระดับมากที่สุด  
 คะแนน 3.14 – 4.20 หมายความว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานในระดับมาก  
 คะแนน 2.61 – 3.40 หมายความว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง  
 คะแนน 1.81 – 2.60 หมายความว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานในระดับน้อย  
 คะแนน 1.00 – 1.80 หมายความว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานในระดับน้อยที่สุด

**ส่วนที่ 4** เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย ประกอบด้วยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานด้านการทำงานร่วมกันด้านสิทธิส่วนบุคคลด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว และด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม จำนวน 24 ข้อ ใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) กำหนดการให้คะแนนระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดระดับความคิดเห็นของแต่ละระดับความสำคัญ ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
คะแนน 3	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Class Interval) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การประเมินผลระดับเกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2541)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น สามารถแปลความหมายของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย ได้ดังนี้

- คะแนน 4.21 – 5.00 หมายความว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากที่สุด  
 คะแนน 3.14 – 4.20 หมายความว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก  
 คะแนน 2.61 – 3.40 หมายความว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง  
 คะแนน 1.81 – 2.60 หมายความว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย  
 คะแนน 1.00 – 1.80 หมายความว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อยที่สุด

**ส่วนที่ 5** เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย ประกอบด้วยด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวน 9 ข้อ ใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) กำหนดการให้คะแนนระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดระดับความคิดเห็นของแต่ละระดับความสำคัญ ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
คะแนน 3	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Class Interval) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การประเมินผลระดับเกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2541)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น สามารถแปลความหมายของระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย ได้ ดังนี้

- คะแนน 4.21 – 5.00 หมายความว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด  
 คะแนน 3.14 – 4.20 หมายความว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

คะแนน 2.61 – 3.40 หมายความว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง  
 คะแนน 1.81 – 2.60 หมายความว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย  
 คะแนน 1.00 – 1.80 หมายความว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด

### ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ จากแหล่งตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยภาวะผู้นำองค์กร ปัจจัยความสุขในการทำงาน ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สอบถามและเก็บข้อมูลจากหน่วยตัวอย่าง เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม

3. นำข้อมูลที่รวบรวมได้ทั้งหมดสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็นทั้งหมด 5 ส่วน

4. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและเสนอแนะเพิ่มเติมตามความเหมาะสม

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน เพื่อทดสอบความน่าเชื่อถือของชุดคำถามในแบบสอบถาม เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของคอนบรัค (Cronbach's' alpha Coefficient) โดยมีค่าระหว่าง  $0 \leq \alpha \leq 1$  ค่าใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีระดับความเชื่อมั่นสูง ซึ่งแบบสอบถามต้องมีความค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550: 443) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.863

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้แบ่งลักษณะการเก็บข้อมูลทำการศึกษาออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน และงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยภาวะผู้นำองค์กร ปัจจัยความสุขในการทำงาน ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรเพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1.1 ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

1.2 หนังสือทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 405 คน

2.1 ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงจนสมบูรณ์แล้วไปขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง

#### 4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากทำการรวบรวมข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามและคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก โดยคัดเลือกเฉพาะที่สมบูรณ์เท่านั้น

2. ทำการลงรหัส (Coding) ข้อมูล โดยแบ่งเป็นกลุ่มตามตัวแปรที่ทำการศึกษา และนำข้อมูลบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์

3. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพสมรสโดยการหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภาวะผู้นำองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความปัจเจกบุคคล ซึ่งเป็นแบบสอบถามโดยวิธีให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) จำนวน 16 ข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ด้านความรักในงานด้านความสำเร็จในงานและด้านการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งเป็นแบบสอบถามโดยวิธีให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) จำนวน 16 ข้อโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย ประกอบด้วยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานด้านการทำงานร่วมกันด้านสิทธิส่วนบุคคลด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม จำนวน 24 ข้อโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย ประกอบด้วยด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม

อย่างมากเพื่อองค์การและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ จำนวน 9 ข้อโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

4.6 การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Independent sample t-test (ชูศรีวงศ์รัตน์. 2546: 166), One-way analysis of variance (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 175) โดยใช้ค่า F-test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน และใช้ค่า Brown-Forsythe (B) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากันและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

4.6.1 สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยแตกต่างกันโดยใช้สถิติ Independent sample t-test (ชูศรีวงศ์รัตน์. 2546: 166), One-way analysis of variance (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 175) โดยใช้ค่า F-test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน และใช้ค่า Brown-Forsythe (B) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากันและ กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's least significant difference (LSD) และ กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดแตกต่างกัน โดยใช้วิธี Dunnett's T3

4.6.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยภาวะผู้นำองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยโดยใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

4.6.3 สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยโดยใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

4.6.4 สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยโดยใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

## 5. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย โดยทำการทดสอบในด้านความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถามก่อนที่ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงดังนี้

การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ทดสอบความเที่ยงตรงและทดสอบก่อนนำไปใช้จริง (Tryout) มาหาค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามและในการทดสอบความน่าเชื่อถือนั้น (Reliability Test) จะเลือกคำนวณเฉพาะส่วนที่สามารถนำมาตีเป็นค่าคะแนนได้โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha-Coefficient) ของคอนบาค (Conbach) ใช้ในการวิเคราะห์และประมวลผลความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามซึ่งใช้ในสูตรในการคำนวณดังนี้

$$r = 1 - n \frac{n}{n-1} \left[ \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

เมื่อ  $V_i$  = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

$V_t$  = รวมทุกข้อ

$n$  = จำนวนข้อในแบบสอบถาม

จากการนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความน่าเชื่อถือด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้วิธีวิเคราะห์ประมวลผลหาค่า Cronbach 's Alpha Analysis Test) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ต้องมีค่าสูงกว่า 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2551) ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปใช้จริงในการเก็บรวบรวมข้อมูล

## 6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย

การใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติโดยพิจารณาถึงวัตถุประสงค์และความหมายของข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์โดยใช้ลักษณะพื้นฐานและข้อมูลส่วนบุคคลนำมาวิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

#### 1.1 การหาร้อยละ (Percentage) (กัลยา วานิชย์บัญชา 2545: 36)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์
	f	แทน	ความถี่ของข้อมูลในแต่ละกลุ่ม
	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

### 1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{X}$ ) (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2545: 39)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนของข้อมูล
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

### 1.3 การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ S.D.) (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2549)

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

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	ค่าขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

## 2. สถิติที่ใช้ทดสอบค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability of the test) โดยใช้วิธีหาค่าครอนบักแอลฟา (Cronbach's alpha) (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2549)

$$\alpha = \frac{\overline{k \text{covariance} / \text{variance}}}{1 + (k-1) \overline{\text{covariance} / \text{variance}}}$$

เมื่อ	$\alpha$	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของชุดคำถาม
	k	แทน	จำนวนคำถาม
	$\overline{\text{covariance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
	$\overline{\text{variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

### 3. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis) ประกอบด้วย

3.1 สถิติ Independent t-test ทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่ม เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศชายกับเพศหญิง โดยมีสูตรในการหาค่า t (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549) ดังนี้

#### 3.1.1 กรณีค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม เท่ากัน

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

#### 3.1.2 กรณีค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่เท่ากัน

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

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

เมื่อ	t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\bar{X}_1$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2
	$S_1^2$	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$S_2^2$	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	$n_1$	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$n_2$	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	df	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

3.2 สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of variance) ใช้วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ตามตัวแปร เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 144) โดยมีสูตรดังนี้

ตาราง 2 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม (B)	k-1	SS <sub>(B)</sub>	$MS_{(B)} = \frac{SS_{(B)}}{k-1}$	$\frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$
ภายในกลุ่ม (W)	n-k	SS <sub>(W)</sub>	$MS_{(W)} = \frac{SS_{(W)}}{n-k}$	
รวม (T)	n-1	SS <sub>(T)</sub>		

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

โดยที่ k - 1 แทน Degree of Freedom สำหรับการผันแปรระหว่างกลุ่ม df<sub>b</sub>  
 n - k แทน Degree of Freedom สำหรับการผันแปรระหว่างกลุ่ม df<sub>w</sub>

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F-distribution

MS<sub>b</sub> แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS<sub>w</sub> แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

SS<sub>b</sub> แทน ผลบวกกำลังสองระหว่างกลุ่ม

SS<sub>w</sub> แทน ผลบวกกำลังสองภายในกลุ่ม

k แทน จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่าง

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

df<sub>b</sub> แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

df<sub>w</sub> แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's least significant difference (LSD) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549)

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{MSE \left( \frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

ถ้า  $n_i = n_j$

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{\frac{2MSE}{n_i}}$$

โดยที่  $df_w = n - k$

LSD	แทน	ค่าผลต่างผลสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ $i$ และ $j$
MSE	แทน	ค่า Mean square error ( $MS_w$ )
$k$	แทน	จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ
$n$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
$\alpha$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อน
$n_i$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ $i$
$n_j$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ $j$

3.3 สถิติ Brown-Forsythe (B) คือ การทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่ม ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (ภาณุมาศ ตัมพานุวัตร. 2551: อ้างอิงจาก Hartung. 2001: 300) มีสูตรดังนี้

$$\beta = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(w)}}$$

โดยค่า  $MS_{(w)} = \sum_{i=1}^K \left(1 - \frac{n_i}{N}\right) S_i^2$

เมื่อ $\beta$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe
$MS_{(B)}$	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
$MS_{(w)}$	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ
$K$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$n$	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$N$	แทน	ขนาดประชากร
$S_i^2$	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Dunnett's T3 (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549) มีสูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_i - \bar{X}_j}{MS_{(w)} \left( \frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t-distribution
	$MS_{(w)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within group) สำหรับ Dunnett's T3
	$\bar{X}_i$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i
	$\bar{X}_j$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j
	$n_i$	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i
	$n_j$	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ j

3.4 กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดแตกต่างกัน โดยใช้วิธี Dunnett's T3 (วิเชียร เกตุสิงห์. 2543: 116) มีสูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_i - \bar{X}_j}{MS_{(w)} \left( \frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t-distribution
	$MS_{(w)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within group) สำหรับ Dunnett's T3
	$\bar{X}_i$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i
	$\bar{X}_j$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j
	$n_i$	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i
	$n_j$	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ j

3.5 การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation) ใช้ในการหาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยที่แต่ละตัวมีระดับการวัดของข้อมูลในระดับอันตรภาค (Interval scale) ขึ้นไปใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549)

$$r_{XY} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ	$r_{XY}$	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum x$	แทน ผลรวมของคะแนน x
	$\sum y$	แทน ผลรวมของคะแนน y
	$\sum x^2$	แทน ผลรวมของชุดคะแนน x แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum y^2$	แทน ผลรวมของชุดคะแนน y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum xy$	แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง x และ y ทุกคู่
	n	แทน จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง  $-1 < r < 1$  ความหมายของค่า r (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2549) คือ

1. ถ้า r เป็นลบแสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามคือถ้า X เพิ่ม Y จะลดถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ถ้า r เป็นบวกแสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่มด้วยถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า  $r = 0$  แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย
6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อยลง

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ความหมาย
0.81 – 1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.61 – 0.80	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.41 – 0.60	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.21 – 0.40	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.01 – 0.20	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยโดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยใน 3 จังหวัด คือ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา จำนวน 400 คน นำมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยกำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงที
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงเอฟ
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
R	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$H_0$	แทน	สมมติฐานหลัก (Null hypothesis)
$H_1$	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative hypothesis)
Sig.	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกค่านัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 6 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้  
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส และฝ่ายงาน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย 4 ด้าน ได้แก่ด้านการมี

อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความปัจเจกบุคคล

**ส่วนที่ 3** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความมีอิสระด้านความรู้ และด้านความดี

**ส่วนที่ 4** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัยด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถด้านการทำงานร่วมกันด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

**ส่วนที่ 5** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

#### **ส่วนที่ 6** การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยภาวะผู้นำองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส และฝ่ายงานมีดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 400 คน

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	98	24.50
หญิง	302	75.50
รวม	400	100.00
<b>2. อายุ</b>		
20 – 29 ปี	375	93.75
30 – 39 ปี	13	3.25
40 – 49 ปี	6	1.50
50 – 59 ปี	6	1.50
รวม	400	100.00
<b>3. ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	321	80.25
ปริญญาตรี	72	18.00
สูงกว่าปริญญาตรี	7	1.75
รวม	400	100.00
<b>4. ตำแหน่งการทำงาน</b>		
พนักงานทั่วไป	381	95.25
หัวหน้างาน (หัวหน้าแผนก Supervisor ผู้ช่วยผู้จัดการ)	19	4.75
รวม	400	100.00
<b>5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</b>		
น้อยกว่า 15,000 บาท	55	13.75
15,000 – 24,999 บาท	283	70.75
25,000 – 34,999 บาท	45	11.25
35,000 – 44,999 บาท	5	1.25
45,000 บาท ขึ้นไป	12	3.00
รวม	400	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. สถานภาพสมรส		
โสด	387	96.75
สมรส/อยู่ด้วยกัน	13	3.25
รวม	400	100.00
7. ฝ่ายงาน		
ฝ่ายผลิต	327	81.75
ฝ่ายคลังสินค้า	3	0.75
ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพและรับประกันคุณภาพ	8	2.00
ฝ่ายจัดซื้อ	3	0.75
ฝ่ายธุรการ	31	7.75
ฝ่ายบัญชีและการเงิน	15	3.75
ฝ่ายขายและการตลาด	8	2.00
ฝ่ายงานด้านอื่นๆ ได้แก่ แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ แผนกช่างซ่อมบำรุง	5	1.25
รวม	400	100.00

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 400 คน สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. เพศ กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง จำนวน 302คน คิดเป็นร้อยละ 75.50 และเป็นเพศชาย จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50
2. อายุกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 20-29 ปีจำนวน 375 คน คิดเป็นร้อยละ 93.75 รองลงมามีอายุ 30-39 ปีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.25 ผู้ที่มีอายุ 40-49 ปีและ 50-59 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ตามลำดับ
3. ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 321 คน คิดเป็นร้อยละ 80.25 รองลงมามีการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00และผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 7คน คิดเป็นร้อยละ 1.75 ตามลำดับ
4. ตำแหน่งการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงานทั่วไปจำนวน 381 คน คิดเป็นร้อยละ 95.25 และผู้ที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน (หัวหน้าแผนก Supervisor ผู้ช่วยผู้จัดการ) จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.75 ตามลำดับ

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 24,999 บาท จำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 70.75 รองลงมาผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 13.75 ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 25,000 – 34,999 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.25 ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 45,000 บาท ขึ้นไปจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 และผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 35,000 – 44,999 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.25 ตามลำดับ

6. สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดจำนวน 387 คน คิดเป็นร้อยละ 68.50 และผู้ที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.25

7. ฝ่ายงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานอยู่ฝ่ายผลิต จำนวน 327 คน คิดเป็นร้อยละ 81.75 รองลงมาฝ่ายธุรการจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 7.75 ฝ่ายบัญชีและการเงินจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.75 ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพและรับประกันคุณภาพจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ฝ่ายขายและการตลาด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ฝ่ายงานด้านอื่นๆ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.25 ฝ่ายคลังสินค้า จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.75 และฝ่ายจัดซื้อ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.75 ตามลำดับ

**ส่วนที่ 2** การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภาวะผู้นำองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำองค์การของพนักงาน จำนวน 400 คน

ภาวะผู้นำองค์การของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์</b>			
1. หัวหน้าของท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทำให้ท่านนับถือ	4.15	0.36	มาก
2. เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคใดๆ หัวหน้าจะสามารถแก้ไขปัญหาได้เสมอ	4.14	0.36	มาก
3. หัวหน้ามักจะถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ ให้กับท่านเสมอ	4.05	0.66	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.11</b>	<b>0.41</b>	<b>มาก</b>

ตาราง 4 (ต่อ)

ภาวะผู้นำองค์การของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ</b>			
1. หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสในการรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ	3.85	0.63	มาก
2. หัวหน้าจะมอบหมายงานที่ทำทนายให้กับท่านเสมอ	3.75	0.81	มาก
3. หัวหน้าของท่านจะโน้มน้าวใจท่านให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.89	0.31	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.16</b>	<b>0.47</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านการกระตุ้นทางปัญญา</b>			
1. หัวหน้าของท่านรับฟังความคิดเห็นของท่านและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ของท่านเสมอ	3.95	0.57	มาก
2. หัวหน้าของท่านมักจะแนะนำแนวทางใหม่ๆ ไอเดียใหม่ๆ ให้ท่านเสมอ	4.14	0.34	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.04</b>	<b>0.43</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านการคำนึงถึงความปัจเจกบุคคล</b>			
1. หัวหน้าของท่านเอาใจใส่ท่านและให้ความสำคัญต่อท่าน	3.42	0.73	มาก
2. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าและมีเกียรติในสายตาของหัวหน้าของท่าน	3.42	0.73	มาก
3. หัวหน้าจะส่งเสริมและสนับสนุนสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตัวท่านเพื่อการพัฒนาตนเอง	3.70	0.83	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.51</b>	<b>0.73</b>	<b>มาก</b>
<b>รวมภาวะผู้นำองค์การของพนักงาน</b>	<b>3.95</b>	<b>0.45</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำองค์การของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. **ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์** กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำองค์การของพนักงานด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากจำนวน 3 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ หัวข้อของท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทำให้ท่านนับถือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคใดๆ หัวข้อจะสามารถแก้ไขปัญหาก็ได้เสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และหัวข้อมักจะถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ ให้กับท่านเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ตามลำดับ

**2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ** กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำองค์กรของพนักงานด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 หัวข้อ ได้แก่ หัวข้อของท่านจะโน้มน้าวใจท่านให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.89 และกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 หัวข้อ ได้แก่ หัวข้อของท่านเปิดโอกาสในการรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และหัวข้อมอบหมายงานที่ทำทลายให้กับท่านเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ตามลำดับ

**3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา** กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำองค์กรของพนักงานด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากจำนวน 2 หัวข้อ ได้แก่ หัวข้อของท่านมักจะแนะนำแนวทางใหม่ๆ ไอเดียใหม่ๆ ให้ท่านเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และหัวข้อของท่านรับฟังความคิดเห็นของท่านและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ของท่านเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ตามลำดับ

**4. ด้านการคำนึงถึงความปัจเจกบุคคล** กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำองค์กรของพนักงานด้านการคำนึงถึงความปัจเจกบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากจำนวน 3 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ หัวข้อจะส่งเสริมและสนับสนุนสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตัวท่าน เพื่อการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 หัวข้อของท่านเอาใจใส่ท่านและให้ความสำคัญต่อท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และท่านรู้สึกว่าคุณค่าและมีเกียรติในสายตาของหัวหน้าของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ตามลำดับ

โดยสามารถสรุปและเรียงระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยจำนวน 400 คน ได้ดังตาราง 4

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำองค์กรของพนักงาน จำนวน 400 คน

ภาวะผู้นำองค์กรของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.16	0.47	มาก
ด้านกรมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.11	0.41	มาก
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.04	0.43	มาก
ด้านการคำนึงถึงความปัจเจกบุคคล	3.51	0.73	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.95</b>	<b>0.45</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 5 ความคิดเห็นภาวะผู้นำองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยโดยรวมอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16รองลงมาคือด้านกรมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04และด้านการคำนึงถึงความปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51

**ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรม  
ชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย**

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน  
จำนวน 400 คน

ความสุขในการทำงานของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านความมีอิสระ</b>			
1. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นตนเองต่อหัวหน้างานได้อย่างมีอิสระ	3.25	0.76	ปานกลาง
2. ท่านสามารถเสนอแนวคิดในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้	3.23	0.78	ปานกลาง
3. ท่านสามารถเลือกวิธีปฏิบัติของท่านได้เองเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด	2.92	0.96	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.13</b>	<b>0.74</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านความรู้</b>			
1. ท่านมีโอกาสได้รับการอบรมทั้งหลักสูตร(ภายในและภายนอก)อยู่เสมอ	3.94	0.91	มาก
2. ท่านสามารถนำความรู้ของท่านที่ได้รับจากการอบรมนำมาประยุกต์ใช้กับงานได้	4.05	0.62	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.00</b>	<b>0.74</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านความดี</b>			
1. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับเรื่องจริยธรรมในการทำงาน เช่น			
1) การไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน	4.02	0.57	มาก
2) การเคารพความเป็นส่วนตัวในการทำงาน	3.39	0.76	ปานกลาง
2. องค์กรของท่านรับรู้ว่าคุณค่าต่อองค์กร	3.17	0.37	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.52</b>	<b>0.54</b>	<b>มาก</b>
<b>รวมความสุขในการทำงานของพนักงาน</b>	<b>3.50</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

**1. ด้านความมีอิสระ** กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของพนักงานด้านความมีอิสระโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 3 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นตนเองต่อหัวหน้างานได้อย่างมีอิสระมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ท่านสามารถเสนอแนวคิดในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และท่านสามารถเลือกวิธีปฏิบัติของท่านได้เองเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 ตามลำดับ

**2. ด้านความรู้** กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของพนักงานด้านความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากจำนวน 2 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านสามารถนำความรู้ของท่านที่ได้รับจากการอบรมนำมาประยุกต์ใช้กับงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และท่านมีโอกาสได้รับการอบรมทั้งหลักสูตร (ภายในและภายนอก) อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ตามลำดับ

**3. ด้านความดี** กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของพนักงานด้านความดีโดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากจำนวน 1 หัวข้อ ได้แก่ การไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การเคารพความเป็นส่วนตัวในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และองค์การของท่านรับรู้ว่าคุณค่าต่อองค์การมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ตามลำดับ

โดยสามารถสรุปและเรียงระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยจำนวน 400 คน ได้ดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นความสุขในการทำงานของพนักงาน จำนวน 400 คน

ความสุขในการทำงานของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความรู้	4.00	0.74	มาก
ด้านความดี	3.52	0.54	มาก
ด้านความมีอิสระ	3.13	0.74	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.50</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 7 ความคิดเห็นความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยโดยรวมอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือด้านความรู้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือด้านความดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และด้านความมีอิสระมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจำนวน 400 คน

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>			
1. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	3.18	0.58	ปานกลาง
2. เงินเดือนและค่าตอบแทนของท่านเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน	2.53	1.03	น้อย
3. เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับงานประเภทเดียวกันในบริษัทอื่น	3.23	0.42	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.98</b>	<b>0.59</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย</b>			
1. ที่ทำงานท่านมีแสงสว่าง อากาศบริสุทธิ์ และพื้นที่ใช้สอยเหมาะสมกับการทำงาน	3.17	0.38	ปานกลาง
2. สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ควรต้องมี เช่น ห้องน้ำ โรงอาหาร	4.00	0.00	มาก
3. สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่น่าจะมี เช่น ที่จอดรถในอาคาร สถานที่เล่นกีฬา	2.00	0.00	น้อย
4. สถานที่ทำงานของท่านมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐานของ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	3.00	0.00	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.04</b>	<b>0.09</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตาราง 8 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ</b>			
1. ท่านมักได้รับการสนับสนุนให้รับการอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้เป็นประจำ	3.12	0.40	ปานกลาง
2. ท่านสามารถนำความรู้และสิ่งที่เรียนมา นำมาประยุกต์ใช้ในงานได้อย่างเต็มที่	3.94	0.31	มาก
3. ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่เสมอ	3.16	0.37	ปานกลาง
4. ในที่ทำงานของท่านมีการปรับเลื่อนตำแหน่งงานให้ตาม ความเหมาะสม และความสามารถของแต่ละคน	3.12	0.40	ปานกลาง
5. บริษัทที่ท่านทำงาน มีความมั่นคง ทำให้ท่านเชื่อมั่นว่างานที่ท่านอยู่มีความมั่นคง	4.00	0.00	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.47</b>	<b>0.24</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านการทำงานร่วมกัน</b>			
1. ท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	4.03	0.16	มาก
2. ท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างานเสมอ	4.16	0.37	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.07</b>	<b>0.19</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านสิทธิส่วนบุคคล</b>			
1. เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานของท่านเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของทุกคน	4.03	0.16	มาก
2. หัวหน้างานยอมรับและเคารพในการตัดสินใจของท่าน	4.03	0.16	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.61</b>	<b>0.29</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน</b>			
1. ท่านมีเวลาพักผ่อน เพื่อดูแลสุขภาพตนเอง	3.20	0.46	ปานกลาง
2. ท่านสามารถมีเวลาส่วนตัวและเวลาให้แก่ครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	3.83	0.39	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.82</b>	<b>0.39</b>	<b>มาก</b>

ตาราง 8 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม</b>			
1. ท่านสามารถมีเวลาส่วนตัว และเวลาให้แก่ครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	3.82	0.41	มาก
2. องค์กรของท่านมีการณรงค์และให้ความสำคัญกับเรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)	3.04	0.24	ปานกลาง
3. องค์กรของท่านให้ความสำคัญร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเช่น บูรณะวัด โรงเรียน เป็นต้น	2.45	1.06	น้อย
4. ท่านมักมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมที่องค์กรของท่านจัดขึ้นเสมอ	2.06	0.36	น้อย
<b>รวม</b>	<b>2.51</b>	<b>0.44</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>รวมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน</b>	<b>3.32</b>	<b>0.22</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

**1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 2 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับงานประเภทเดียวกันในบริษัทอื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยจำนวน 1 หัวข้อ ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทนของท่านเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 ตามลำดับ

**2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย** กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากจำนวน 1 หัวข้อ ได้แก่ สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ควรต้องมี เช่น ห้องน้ำ โรงอาหาร มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 2 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ที่ทำงานท่านมีแสงสว่าง อุดหนุน และพื้นที่ใช้สอยเหมาะสมกับการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และสถานที่ทำงานของท่านมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐานของ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยจำนวน 1 หัวข้อ ได้แก่ สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่น่าจะมี เช่น ที่จอดรถในอาคารสถานที่เล่นกีฬา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.00 ตามลำดับ

**3. ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ** กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถโดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากจำนวน 2 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ บริษัทที่ท่านทำงาน มีความมั่นคง ทำให้ท่านเชื่อมั่นว่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และท่านสามารถนำความรู้และสิ่งที่เรียนมา นำมาประยุกต์ใช้ในงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 3 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ท่านมักได้รับการสนับสนุนให้รับการอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้เป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 และในที่ทำงานของท่านมีการปรับเลื่อนตำแหน่งงานให้ตาม ความเหมาะสม และความสามารถของแต่ละคนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ตามลำดับ

**4. ด้านการทำงานร่วมกัน** กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านการทำงานร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากจำนวน 2 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างานเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ตามลำดับ

**5. ด้านสิทธิส่วนบุคคล** กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านสิทธิส่วนบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากจำนวน 2 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานของท่านเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของทุกคนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และหัวหน้างานยอมรับและเคารพในการตัดสินใจของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ตามลำดับ

**6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน** กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากจำนวน 1 หัวข้อ ได้แก่ ท่านสามารถมีเวลาส่วนตัว และเวลาให้แก่ครอบครัวได้อย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 หัวข้อ ได้แก่ ท่านมีเวลาพักผ่อนเพื่อดูแลสุขภาพตนเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20ตามลำดับ

**7. ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม** กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากจำนวน 1 หัวข้อ ได้แก่ ท่านสามารถมีเวลาส่วนตัว และเวลาให้แก่ครอบครัวได้อย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 หัวข้อ ได้แก่ องค์กรของท่านมีการณรงค์และให้ความสำคัญกับเรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยจำนวน 2 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ องค์กรของท่านให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเช่น บูรณะวัด โรงเรียน เป็นต้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45 และท่านมักมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมที่องค์กรของท่านจัดขึ้นเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.06 ตามลำดับ

โดยสามารถสรุปและเรียงระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยจำนวน 400 คน ได้ดังตาราง 9

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน จำนวน 400 คน

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการทำงานร่วมกัน	4.07	0.19	มาก
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	3.82	0.39	มาก
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	3.61	0.29	มาก
ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ	3.47	0.24	มาก
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	3.04	0.09	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.98	0.59	ปานกลาง
ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	2.51	0.44	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.32</b>	<b>0.22</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 9 ความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือด้านการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมาคือด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ด้านสิทธิส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 และการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51

### ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำนวน 400 คน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>			
1. ท่านมีความภูมิใจและยินดีจะบอกกับคนอื่นว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้	3.65	0.50	มาก
2. ท่านพยายามเป็นพนักงานแบบอย่างที่ดี ที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร	3.17	0.39	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.41</b>	<b>0.37</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร</b>			
1. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์	4.13	0.34	มาก
2. ท่านใช้ความพยายามเพื่อที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ	4.15	0.35	มาก
3. ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานออกมาอย่างมีคุณภาพ	4.97	0.16	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.41</b>	<b>0.24</b>	<b>มากที่สุด</b>

ตาราง 10 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร</b>			
1. ท่านยินดีและเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	4.61	0.51	มากที่สุด
2. ท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่อื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า	3.17	0.91	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.89</b>	<b>0.62</b>	<b>มาก</b>
<b>รวมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน</b>			
	<b>3.98</b>	<b>0.34</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

**1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร** กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากจำนวน 1 หัวข้อ ได้แก่ ท่านมีความภูมิใจและยินดีจะบอกกับคนอื่นว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 หัวข้อ ได้แก่ ท่านพยายามเป็นพนักงานแบบอย่างที่ดี ที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ตามลำดับ

**2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร** กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 หัวข้อ ได้แก่ ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานออกมาอย่างมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.97 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากจำนวน 2 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านใช้ความพยายามเพื่อที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ตามลำดับ

**3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร**  
กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 หัวข้อ ได้แก่ ท่านยินดีและเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 หัวข้อ ได้แก่ ท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่อื่นแม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ตามลำดับ

โดยสามารถสรุปและเรียงระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยจำนวน 400 คน ได้ดังตาราง 11

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำนวน 400 คน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	4.41	0.24	มากที่สุด
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.89	0.62	มาก
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.41	0.37	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.98</b>	<b>0.34</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 11 ความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยโดยรวมอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 รองลงมาคือด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41

## ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยแตกต่างกัน

### สมมติฐานที่ 1.1

$H_0$ : เพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : เพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่มโดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยในกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่มแต่หากผลการทดสอบพบว่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal Variances not Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยในกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่มซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่มด้วยสถิติ Levene's test แสดงผลการวิเคราะห์ในตาราง 12

ตาราง 12 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามเพศโดยใช้ Levene's test

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene Statistic	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.446*	0.036
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	71.687*	0.000
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.000	1.000

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยจำแนกตามเพศโดยใช้ Levene's test พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมีค่า Sig. เท่ากับ 1.000 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่าค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances Assumed)

สำหรับทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยในกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่มแสดงดังตาราง 12

ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมีค่า Sig. เท่ากับ 0.036 และ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่าค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal Variances Not Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยในกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่มแสดงดังตาราง 13

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามเพศโดยใช้ t-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
1. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	ชาย	3.357	0.532	-11.054*	398	0.000
	หญิง	4.060	0.551			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยจำแนกตามเพศโดยใช้ t-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากันโดยใช้ Independent sample t-test

พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเพศชาย

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามเพศโดยใช้ t-test กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ชาย	3.077	0.262	-13.487*	205.235	0.000
	หญิง	3.517	0.331			
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	ชาย	4.323	0.126	-6.113*	338.627	0.000
	หญิง	4.443	0.259			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย จำแนกตามเพศโดยใช้ t-test กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากันโดยใช้ Independent sample t-test พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรมีค่า Sig เท่ากับ 0.000 และ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและ

ค่านิยมขององค์กรและด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรสูงกว่าเพศชาย

### สมมติฐานที่ 1.2

$H_0$ : อายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : อายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยสำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุ โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยจำแนกตามอายุ หากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุแตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยจำแนกตามอายุ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่ต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 15 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's test

ความผูกพันต่อองค์การ	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	11.256*	3	396	0.000
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ	11.261*	3	396	0.000
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ	1.145*	3	396	0.031

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's test พบว่าความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 0.000 และ 0.031 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 16

ตาราง 16 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกับข้อมูลด้านอายุโดยใช้ Brown-Forsythe

ความผูกพันต่อองค์กร	Statistic	df1	df2	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	5.497*	3	21.791	0.006
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	2.229	3	17.666	0.121
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	15.116*	3	13.981	0.000

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรจำแนกตามอายุโดยใช้ Brown-Forsythe มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 และ 0.000 ตามลำดับซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธี Dunnett's T3 ซึ่งได้ผลการทดสอบดังตาราง 17-18

ตาราง 17 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรกับข้อมูลด้านอายุ

อายุ	$\bar{X}$	20 – 29 ปี	30 – 39 ปี	40 – 49 ปี	50 – 59 ปี
		3.38	3.92	3.67	3.83
20 – 29 ปี	3.38	-	-0.543* (0.000)	-0.287* (0.048)	-0.453* (0.002)
30 – 39 ปี	3.92	-	-	0.256 (0.139)	0.090 (0.604)
40 – 49 ปี	3.67	-	-	-	-0.167 (0.411)
50 – 59 ปี	3.83	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจำแนกตามอายุโดยใช้ Dunnett's T3 พบว่าผู้ที่มีอายุ 20 – 29 ปีมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าอายุ 30 – 39 ปี จำนวน 0.543 คะแนน ผู้ที่มีอายุ 20 – 29 ปีมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าอายุ 40 – 49 ปี จำนวน 0.287 คะแนน และผู้ที่มีอายุ 20 – 29 ปีมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าอายุ 50 – 59 ปีจำนวน 0.453 คะแนนส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 18 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรกับข้อมูลด้านอายุ

อายุ	$\bar{X}$	20 – 29 ปี	30 – 39 ปี	40 – 49 ปี	50 – 59 ปี
		3.84	4.65	4.50	4.83
20 – 29 ปี	3.84	-	-0.818* (0.000)	-0.664* (0.007)	-0.977* (0.000)
30 – 39 ปี	4.65	-	-	0.154 (0.599)	-0.179 (0.540)
40 – 49 ปี	4.50	-	-	-	-0.333 (0.331)
50 – 59 ปี	4.83	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรจำแนกตามอายุโดยใช้ Dunnett's T3 พบว่าผู้ที่มีอายุ 20 – 29 ปีมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าอายุ 30 – 39 ปี จำนวน 0.818 คะแนน ผู้ที่มีอายุ 20 – 29 ปีมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าอายุ 40 – 49 ปี จำนวน 0.664 คะแนน และผู้ที่มีอายุ 20 – 29 ปีมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าอายุ 50 – 59 ปี จำนวน 0.977 คะแนน ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### สมมติฐานที่ 1.3

$H_0$ : ระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยสำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน

อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยจำแนกตามระดับการศึกษา หากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับการศึกษาแตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยจำแนกตามระดับการศึกษา ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 19 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's test

ความผูกพันต่อองค์การ	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	5.581*	2	397	0.004
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ	455.486*	2	397	0.000
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ	48.944*	2	397	0.000

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's test พบว่าความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การมีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 0.000 และ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 20

ตาราง 20 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกับข้อมูลด้านระดับการศึกษาโดยใช้ Brown-Forsythe

ความผูกพันต่อองค์กร	Statistic	df1	df2	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	77.219*	2	13.937	0.000
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	30.718*	2	10.842	0.000
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	112.108*	2	83.560	0.000

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรจำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้ Brown-Forsythe มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 0.000 และ 0.000 ตามลำดับซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธี Dunnett's T3 ซึ่งได้ผลการทดสอบดังตาราง 21-23

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรกับข้อมูลด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.29	3.82	4.43
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.29	-	-0.525* (0.000)	-1.134* (0.000)
ปริญญาตรี	3.82	-	-	-0.609* (0.000)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.43	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้ Dunnett's T3 พบว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 0.525 คะแนน ผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 1.134 คะแนน ผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 0.609 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรกับข้อมูลด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.33	4.78	4.43
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.33	-	-0.445* (0.000)	-0.096 (0.132)
ปริญญาตรี	4.78	-	-	0.349* (0.00)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.43	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้ Dunnett's T3 พบว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 0.445 คะแนน ผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 0.349 คะแนน ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรกับข้อมูลด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.73	4.47	5.00
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.73	-	-0.732* (0.000)	-1.266* (0.000)
ปริญญาตรี	4.47	-	-	-0.535* (0.013)
สูงกว่าปริญญาตรี	5.00	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรจำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้ Dunnett's T3 พบว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 0.732 คะแนน ผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 1.266 คะแนน ผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 0.535 คะแนน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### สมมติฐานที่ 1.4

$H_0$ : ตำแหน่งการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ตำแหน่งการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของกลุ่มตำแหน่งการทำงานทั้ง 2 กลุ่มโดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยในกลุ่มตำแหน่งการทำงานทั้ง 2 กลุ่มแต่หากผลการทดสอบพบว่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test กรณีค่าความ

แปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal Variances not Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยในกลุ่มตำแหน่งการทำงานทั้ง 2 กลุ่มซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่มด้วยสถิติ Levene's test แสดงผลการวิเคราะห์ในตาราง 24

ตาราง 24 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจำแนกตามตำแหน่งการทำงานโดยใช้ Levene's test

ความผูกพันต่อองค์การ	Levene Statistic	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	0.110	0.740
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ	57.188*	0.000
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ	4.120*	0.043

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยจำแนกตามตำแหน่งการทำงานโดยใช้ Levene's test พบว่าความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีค่า Sig. เท่ากับ 0.740 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่าค่าความแปรปรวนของตำแหน่งการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยในกลุ่มตำแหน่งการทำงานทั้ง 2 กลุ่มแสดงดังตาราง 25

ส่วนความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การมีค่า Sig. เท่ากับ 0.036 และ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่าค่าความแปรปรวนของตำแหน่งการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal Variances Not

Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรม  
ชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยในกลุ่มตำแหน่งการทำงาน  
ทั้ง 2 กลุ่มแสดงดังตาราง 26

ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนก  
ตามตำแหน่งการทำงานโดยใช้ t-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน

ความผูกพันต่อองค์กร	ตำแหน่ง การทำงาน	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่าง แรงกล้าและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	พนักงาน ทั่วไป หัวหน้างาน	3.377 4.053	0.329 0.497	-8.491*	398	0.000

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของ  
พนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย  
จำแนกตามตำแหน่งการทำงานโดยใช้ t-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากันโดยใช้ Independent  
sample t-test พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการ  
ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธ  
สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตำแหน่งการทำงานต่างกัน มี  
ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ  
องค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดย  
หัวหน้างานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานทั่วไป

ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามตำแหน่งการทำงานโดยใช้ t-test กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน

ความผูกพันต่อองค์กร	ตำแหน่ง การทำงาน	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
1. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อ องค์กร	พนักงาน	4.414	0.221	0.103	18.385	0.919
	ทั่วไป					
2. ด้านความปรารถนาอย่างแรง กล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความ เป็นสมาชิกขององค์กร	พนักงาน	3.840	0.592	-8.896*	20.918	0.000
	ทั่วไป					
	หัวหน้างาน	4.403	0.479			
	หัวหน้างาน	4.842	0.473			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย จำแนกตามตำแหน่งการทำงานโดยใช้ t-test กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากันโดยใช้ Independent sample t-test พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าตำแหน่งการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยหัวหน้างานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรสูงกว่าพนักงานทั่วไป

### สมมติฐานที่ 1.5

$H_0$ : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยสำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig.

มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน หากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ถ้าสมมติฐานข้อใด ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 27 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Levene's test

ความผูกพันต่อองค์การ	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	14.759*	4	395	0.000
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ	78.643*	4	395	0.000
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ	13.003*	4	395	0.000

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Levene's test พบว่าความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 0.000 และ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 28

ตาราง 28 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกับข้อมูลด้านรายได้เฉลี่ย ต่อเดือนโดยใช้ Brown-Forsythe

ความผูกพันต่อองค์กร	Statistic	df1	df2	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	116.043*	4	29.130	0.000
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	29.319*	4	15.102	0.000
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	224.945*	4	44.744	0.000

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้ Brown-Forsythe มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 0.000 และ 0.000 ตามลำดับซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธี Dunnett's T3 ซึ่งได้ผลการทดสอบดังตาราง 29-31

ตาราง 29 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรกับข้อมูลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000 – 24,999 บาท	25,000 – 34,999 บาท	35,000 – 44,999 บาท	45,000 บาท ขึ้นไป
		3.06	3.35	3.91	4.00	4.25
น้อยกว่า 15,000 บาท	3.06	-	-0.286* (0.000)	-0.847* (0.000)	-0.936* (0.000)	-1.186* (0.000)
15,000 – 24,999 บาท	3.35	-	-	-0.561* (0.000)	-0.650* (0.000)	-0.900* (0.000)
25,000 – 34,999 บาท	3.91	-	-	-	-0.089 (0.452)	-0.339* (0.000)
35,000 – 44,999 บาท	4.00	-	-	-	-	-0.250 (0.062)
45,000 บาท ขึ้นไป	4.25	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Dunnett's T3 พบว่าผู้ที่มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาทมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่ารายได้ 15,000 – 24,999 บาทจำนวน 0.286 คะแนน ผู้ที่มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาทมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่ารายได้ 25,000 – 34,999 บาทจำนวน 0.847 คะแนน ผู้ที่มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาทมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่ารายได้ 35,000 – 44,999 บาทจำนวน 0.936 คะแนน ผู้ที่มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาทมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่ารายได้ 45,000 บาทขึ้นไป จำนวน 1.186 คะแนน ผู้ที่มีรายได้ 15,000 – 24,999 บาทมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่ารายได้ 25,000 – 34,999 บาทจำนวน 0.561 คะแนน ผู้ที่มีรายได้ 15,000 – 24,999 บาทมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่ารายได้ 35,000 – 44,999 บาทจำนวน 0.650 คะแนน ผู้ที่มีรายได้ 15,000 – 24,999 บาทมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่ารายได้ 45,000 บาทขึ้นไป จำนวน 0.900 คะแนน ผู้ที่มีรายได้ 25,000 – 34,999 บาทมีระดับความ

ผูกพันต่อองค์การน้อยกว่ารายได้ 45,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 0.339 คะแนน ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 30 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การกับข้อมูลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000 – 24,999 บาท	25,000 – 34,999 บาท	35,000 – 44,999 บาท	45,000 บาท ขึ้นไป
		4.33	4.35	4.94	4.20	4.50
น้อยกว่า 15,000 บาท	4.33	-	-0.017 (0.436)	-0.611* (0.000)	0.130 (0.055)	-0.170* (0.000)
15,000 – 24,999 บาท	4.35	-	-	-0.594* (0.000)	0.147 (0.025)	-0.153* (0.000)
25,000 – 34,999 บาท	4.94	-	-	-	0.741* (0.000)	0.441* (0.000)
35,000 – 44,999 บาท	4.20	-	-	-	-	-0.300* (0.000)
45,000 บาท ขึ้นไป	4.50	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้Dunnnett's T3 พบว่าผู้ที่มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาทมีระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่ารายได้ 25,000 – 34,999 บาทจำนวน 0.611 คะแนน ผู้ที่มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาทมีระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่ารายได้ 45,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 0.170 คะแนน ผู้ที่มีรายได้ 15,000 – 24,999 บาทมีระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่ารายได้ 25,000 – 34,999 บาทจำนวน 0.564 คะแนน ผู้ที่มีรายได้ 15,000 – 24,999 บาทมีระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่ารายได้ 45,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 0.153 คะแนน ผู้ที่มีรายได้ 25,000 – 34,999 บาทมีระดับความผูกพันต่อองค์การมากกว่ารายได้ 35,000 – 44,999 บาท จำนวน 0.741 คะแนน ผู้ที่มีรายได้

25,000 – 34,999 บาทมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ารายได้ 45,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 0.441 คะแนน และผู้ที่มีรายได้ 35,000 – 44,999 บาทมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่ารายได้ 45,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 0.300 คะแนน ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 31 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรกับข้อมูลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000 – 24,999 บาท	25,000 – 34,999 บาท	35,000 – 44,999 บาท	45,000 บาท ขึ้นไป
		3.06	3.82	4.88	5.00	5.00
น้อยกว่า 15,000 บาท	3.06	-	-0.760* (0.000)	-1.814* (0.000)	-1.936* (0.000)	-1.936* (0.000)
15,000 – 24,999 บาท	3.82	-	-	-1.054* (0.000)	-1.177* (0.000)	-1.177* (0.000)
25,000 – 34,999 บาท	4.88	-	-	-	-0.122 (0.474)	-0.122 (0.299)
35,000 – 44,999 บาท	5.00	-	-	-	-	0.000 (1.000)
45,000 บาท ขึ้นไป	5.00	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Dunnett's T3 พบว่าผู้ที่มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาทมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่ารายได้ 15,000 – 24,999 บาทจำนวน 0.760 คะแนน ผู้ที่มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาทมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่ารายได้ 25,000 – 34,999 บาทจำนวน 1.814 คะแนน ผู้ที่มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาทมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่ารายได้ 35,000 – 44,999 บาทจำนวน 1.936 คะแนน ผู้ที่มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาทมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า

กว่ารายได้ 45,000 บาท ขึ้นไปจำนวน 1.936 คะแนน ผู้ที่มีรายได้ 15,000 – 24,999 บาทมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่ารายได้ 25,000 – 34,999 บาทจำนวน 1.054 คะแนน ผู้ที่มีรายได้ 15,000 – 24,999 บาทมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่ารายได้ 35,000 – 44,999 บาทจำนวน 1.177 คะแนน ผู้ที่มีรายได้ 15,000 – 24,999 บาทมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่ารายได้ 45,000 บาท ขึ้นไปจำนวน 1.177 คะแนน ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### สมมติฐานที่ 1.6

H<sub>0</sub>: สถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H<sub>1</sub>: สถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของกลุ่มสถานภาพสมรสทั้ง 2 กลุ่มโดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยในกลุ่มสถานภาพสมรสทั้ง 2 กลุ่มแต่หากผลการทดสอบพบว่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal Variances not Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยในกลุ่มสถานภาพสมรสทั้ง 2 กลุ่มซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่มด้วยสถิติ Levene's test แสดงผลการวิเคราะห์ในตาราง 32

ตาราง 32 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจำแนกตามสถานภาพสมรสโดยใช้ Levene's test

ความผูกพันต่อองค์การ	Levene Statistic	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	0.156	0.693
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ	32.116*	0.000
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ	2.496	0.115

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 32 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยจำแนกตามสถานภาพสมรสโดยใช้ Levene's test พบว่าความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การมีค่า Sig. เท่ากับ 0.693 และ 0.115 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่าค่าความแปรปรวนของสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยในกลุ่มสถานภาพสมรสทั้ง 2 กลุ่มแสดงดังตาราง 33

ส่วนความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่าค่าความแปรปรวนของสถานภาพสมรสแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal Variances Not Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยในกลุ่มสถานภาพสมรสทั้ง 2 กลุ่มแสดงดังตาราง 34

ตาราง 33 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามสถานภาพสมรสโดยใช้ t-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน

ความผูกพันต่อองค์กร	สถานภาพสมรส	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	โสด	3.40	0.362	-4.054*	398	0.000
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	3.81	0.325			
2. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	โสด	3.87	0.604	-3.890*	398	0.000
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	4.54	0.853			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย จำแนกตามสถานภาพสมรสโดยใช้ t-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากันโดยใช้ Independent sample t-test พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 และ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า สถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าสถานภาพโสด

ตาราง 34 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจำแนกตามสถานภาพสมรสโดยใช้ t-test กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน

ความผูกพันต่อองค์การ	สถานภาพสมรส	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
1. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ	โสด	4.41	0.228	-0.584	12.196	0.570
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	4.49	0.464			

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย จำแนกตามสถานภาพสมรสโดยใช้ t-test กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากันโดยใช้ Independent sample t-test พบว่าความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การมีค่า Sig เท่ากับ 0.570 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานการศึกษาที่ 2** ปัจจัยภาวะผู้นำองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย

$H_0$ : ปัจจัยภาวะผู้นำองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย

$H_1$ : ปัจจัยภาวะผู้นำองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยวัดความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่ามากกว่า 0.05 และจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตาราง 35

ตาราง 35 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยภาวะผู้นำองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation)

ปัจจัยภาวะผู้นำองค์กร	ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร			
	r	Sig.	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.802*	0.000	ทางบวก	สูง
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	0.869*	0.000	ทางบวก	สูงมาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	0.739*	0.000	ทางบวก	สูง
4. ด้านการคำนึงถึงความปัจเจกบุคคล	0.649*	0.000	ทางบวก	สูง

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใช้สถิติ Pearson Correlation (ค่า r) ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 0.000 และ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยภาวะผู้นำองค์กรด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงความปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.802, 0.869, 0.739 และ 0.649 ตามลำดับ

**สมมติฐานการศึกษาที่ 3** ปัจจัยความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย

$H_0$ : ปัจจัยความสุขในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย

$H_1$ : ปัจจัยความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยวัดความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุขใน

การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่ามากกว่า 0.05 และจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตาราง 36

ตาราง 36 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation)

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร			
	r	Sig.	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านความมีอิสระ	0.468*	0.000	ทางบวก	ปานกลาง
2. ด้านความรู้	0.613*	0.000	ทางบวก	ปานกลาง
3. ด้านความดี	0.834*	0.000	ทางบวก	สูง

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใช้สถิติ Pearson Correlation (ค่า r) ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการทดสอบพบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 0.000 และ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความมีอิสระด้านความรู้ และด้านความดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.468, 0.613 และ 0.834 ตามลำดับ

**สมมติฐานการศึกษาที่ 4** ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย

$H_0$ : ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย

$H_1$ : ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยวัดความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05 และจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตาราง 37

ตาราง 37 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation)

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน	ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร			
	r	Sig.	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.684*	0.000	ทางบวก	สูง
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	0.789*	0.000	ทางบวก	สูง
3. ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ	0.773*	0.000	ทางบวก	สูง
4. ด้านการทำงานร่วมกัน	0.628*	0.000	ทางบวก	สูง
5. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	0.633*	0.000	ทางบวก	สูง
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	-0.580*	0.000	ทางลบ	ปานกลาง
7. ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	0.770*	0.000	ทางบวก	สูง

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใช้สถิติ Pearson Correlation (ค่า r) ในการทดสอบสมมติฐานผลการทดสอบพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 0.000 และ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถด้านการทำงานร่วมกันด้านสิทธิส่วนบุคคลด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.684, 0.789, 0.773, 0.628, 0.633, -0.580 และ 0.770 ตามลำดับ

ตาราง 38 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
<b>สมมติฐานที่ 1</b> พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยแตกต่างกัน	
1. เพศ	✓
2. อายุ	✓
3. ระดับการศึกษา	✓
4. ตำแหน่งการทำงาน	✓
5. รายได้ต่อเดือน	✓
6. สถานภาพสมรส	✓
<b>สมมติฐานที่ 2</b> ปัจจัยภาวะผู้นำองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย	✓
<b>สมมติฐานที่ 3</b> ปัจจัยความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย	✓
<b>สมมติฐานที่ 4</b> ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย	✓

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน

เครื่องหมาย X หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยสรุปและอภิปรายผล ดังนี้

#### สังเขปการวิจัย

##### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพสมรส
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย

##### ความสำคัญของการวิจัย

1. องค์กรสามารถนำข้อมูลจากการศึกษา ไปใช้เป็นแนวทางในการนำเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อวางนโยบายจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์ และร่วมมือกันหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพัน สนับสนุน และช่วยขับเคลื่อนองค์กร และลดจำนวนการลาออกของพนักงานได้
2. ในการสร้างให้พนักงาน จะมีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในองค์กรที่ทำงาน และเกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงานและเพื่อนร่วมงานด้วยกัน
3. เป็นแนวทางให้กับงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในอนาคต ในด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

### สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยแตกต่างกัน
2. ปัจจัยภาวะผู้นำองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย
3. ปัจจัยความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย
4. ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย

### วิธีการดำเนินการวิจัย

#### ด้านประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยใน 3 จังหวัด คือ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทราซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

#### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยใน 3 จังหวัด คือ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา การหาขนาดตัวอย่างที่ไม่ทราบจำนวนประชากรของยามาเน่ (Taro Yamane, 1973: 125) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมให้คลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณประมาณ 385 คน แต่ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เพิ่มตัวอย่างอีก 15 คน เพื่อความครบถ้วน และการจัดเก็บข้อมูล ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่าง สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 คน

#### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลโดยการหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภาวะผู้นำองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย ข้อมูลปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย ข้อมูลปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรม

ชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

### สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยแตกต่างกันโดยใช้สถิติ Independent sample t-test (ชูศรีวงศ์รัตน์นะ. 2546: 166), One-way analysis of variance (กัลยาวานิชย์บัญชา. 2544: 175) โดยใช้ค่า F-test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน และใช้ค่า Brown-Forsythe (B) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากันและ กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's least significant difference (LSD) และ กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดแตกต่างกัน โดยใช้วิธี Dunnett's T3

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยภาวะผู้นำองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยโดยใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

**สมมติฐานที่ 3** ปัจจัยความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยโดยใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

**สมมติฐานที่ 4** ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยโดยใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

### สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

**1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส และฝ่ายงานด้วยสถิติเชิงพรรณนาได้แก่จำนวนและร้อยละ**

**เพศ** กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง จำนวน 302คน คิดเป็นร้อยละ 75.50และเป็นเพศชาย จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50

**อายุ**กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 20–29 ปีจำนวน 375 คน คิดเป็นร้อยละ 93.75 รองลงมาคืออายุ 30–39 ปีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.25 ผู้ที่มีอายุ 40–49 ปีและ 50–59 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ตามลำดับ

**ระดับการศึกษา**กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 321 คน คิดเป็นร้อยละ 80.25 รองลงมาคือมีการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00และผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 7คน คิดเป็นร้อยละ 1.75 ตามลำดับ

**ตำแหน่งการทำงาน** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงานทั่วไปจำนวน 381 คน คิดเป็นร้อยละ 95.25และผู้ที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน (หัวหน้าแผนก Supervisor ผู้ช่วยผู้จัดการ) จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.75 ตามลำดับ

**รายได้เฉลี่ยต่อเดือน** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,000–24,999 บาท จำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 70.75 รองลงมาคือผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาทจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 13.75 ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 25,000–34,999 บาทจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.25 ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 45,000 บาท ขึ้นไปจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 และผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 35,000–44,999 บาทจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.25 ตามลำดับ

**สถานภาพสมรส** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดจำนวน 387 คน คิดเป็นร้อยละ 68.50 และผู้ที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.25

**ฝ่ายงาน** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานอยู่ฝ่ายผลิต จำนวน 327 คน คิดเป็นร้อยละ 81.75 รองลงมาคือฝ่ายธุรการจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 7.75 ฝ่ายบัญชีและการเงินจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.75 ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพและรับประกันคุณภาพจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ฝ่ายขายและการตลาด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ฝ่ายงานด้านอื่นๆ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.25 ฝ่ายคลังสินค้า จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.75 และฝ่ายจัดซื้อ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.75 ตามลำดับ

**2. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภาวะผู้นำองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยด้วยสถิติเชิงพรรณนาได้แก่ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน**

ความคิดเห็นภาวะผู้นำองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยโดยรวมอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16

รองลงมาคือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และด้านการคำนึงถึงความปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 สามารถพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

**ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์**กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำองค์การของพนักงานด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากจำนวน 3 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ หัวข้อของท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทำให้ท่านนับถือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคใดๆ หัวข้อจะสามารถแก้ไขปัญหาได้เสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และหัวข้อมักจะถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ ให้กับท่านเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05ตามลำดับ

**ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ** กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำองค์การของพนักงานด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 หัวข้อ ได้แก่ หัวข้อของท่านจะโน้มน้าวใจท่านให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.89 และกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 หัวข้อ ได้แก่ หัวข้อของท่านเปิดโอกาสในการรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และหัวข้อมอบหมายงานที่ทำทนายให้กับท่านเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ตามลำดับ

**ด้านการกระตุ้นทางปัญญา** กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำองค์การของพนักงานด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากจำนวน 2 หัวข้อ ได้แก่ หัวข้อของท่านมักจะแนะนำแนวทางใหม่ๆ ใ้ไอเดียใหม่ๆ ให้ท่านเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14และหัวข้อของท่านรับฟังความคิดเห็นของท่านและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ของท่านเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95ตามลำดับ

**ด้านการคำนึงถึงความปัจเจกบุคคล**กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำองค์การของพนักงานด้านการคำนึงถึงความปัจเจกบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากจำนวน 3 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ หัวข้อจะส่งเสริมและสนับสนุนสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตัวท่าน เพื่อการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 หัวข้อของท่านเอาใจใส่ท่านและให้ความสำคัญต่อท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และท่านรู้สึกว่าคุณค่าและมีเกียรติในสายตาของหัวหน้าของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ตามลำดับ

### 3. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรม ชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยด้วยสถิติเชิง พรรณนาได้แก่ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ความคิดเห็นความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ใน  
เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยโดยรวมอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50  
พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือด้านความรู้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ  
ด้านความดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และด้านความมีอิสระมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 สามารถพิจารณาเป็น  
รายด้านได้ดังนี้

**ด้านความมีอิสระ** กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน  
ด้านความมีอิสระโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า  
กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 3 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย  
ได้แก่ ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นตนเองต่อหัวหน้างานได้อย่างมีอิสระมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ท่าน  
สามารถเสนอแนวคิดในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และท่านสามารถเลือกวิธี  
ปฏิบัติของท่านได้เองเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 ตามลำดับ

**ด้านความรู้** กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของพนักงานด้าน  
ความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมี  
ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากจำนวน 2 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านสามารถ  
นำความรู้ของท่านที่ได้รับจากการอบรมนำมาประยุกต์ใช้กับงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และท่านมี  
โอกาสได้รับการอบรมทั้งหลักสูตร(ภายในและภายนอก)อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ตามลำดับ

**ด้านความดี** กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของพนักงานด้าน  
ความดีโดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมี  
ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากจำนวน 1 หัวข้อ ได้แก่ การไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย  
เท่ากับ 4.02 และกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 หัวข้อ โดยเรียง  
ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การเคารพความเป็นส่วนตัวในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และ  
องค์การของท่านรับรู้ว่าคุณค่าต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ตามลำดับ

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรม ชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยด้วยสถิติเชิง พรรณนาได้แก่ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ใน  
เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ยเท่ากับ  
3.32 พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือด้านการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  
4.07 รองลงมาคือด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ด้านสิทธิ  
ส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 และการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 สามารถพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

**ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 2 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับงานประเภทเดียวกันในบริษัทอื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยจำนวน 1 หัวข้อ ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทนของท่านเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 ตามลำดับ

**ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย**กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากจำนวน 1 หัวข้อ ได้แก่ สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ควรต้องมี เช่น ห้องน้ำ โรงอาหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 2 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ที่ทำงานท่านมีแสงสว่าง อุดมภูมิ และพื้นที่ใช้สอยเหมาะสมกับการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และสถานที่ทำงานของท่านมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐานของ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยจำนวน 1 หัวข้อ ได้แก่ สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็น เช่น ที่จอดรถในอาคาร สถานที่เล่นกีฬา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.00 ตามลำดับ

**ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ** กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถโดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากจำนวน 2 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ บริษัทที่ท่านทำงาน มีความมั่นคง ทำให้ท่านเชื่อมั่นว่างานที่ท่านทำมีความมั่นคงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และท่านสามารถนำความรู้และสิ่งที่เรียนมา นำมาประยุกต์ใช้ในงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 3 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ท่านมักได้รับการสนับสนุนให้การอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้เป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 และในที่ทำงานของท่านมีการปรับเลื่อนตำแหน่งงานให้ตาม ความเหมาะสม และความสามารถของแต่ละคนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12ตามลำดับ

**ด้านการทำงานร่วมกัน** กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านการทำงานร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07เมื่อศึกษาเป็นราย

ข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากจำนวน 2 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างานเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ตามลำดับ

**ด้านสิทธิส่วนบุคคล**กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านสิทธิส่วนบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากจำนวน 2 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานของท่านเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของทุกคนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และหัวหน้างานยอมรับและเคารพในการตัดสินใจของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ตามลำดับ

**ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน** กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากจำนวน 1 หัวข้อ ได้แก่ ท่านสามารถมีเวลาส่วนตัว และเวลาให้แก่ครอบครัวได้อย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 หัวข้อ ได้แก่ ท่านมีเวลาพักผ่อน เพื่อดูแลสุขภาพตนเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ตามลำดับ

**ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม** กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากจำนวน 1 หัวข้อ ได้แก่ ท่านสามารถมีเวลาส่วนตัว และเวลาให้แก่ครอบครัวได้อย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 หัวข้อ ได้แก่ องค์กรของท่านมีการณรงค์และให้ความสำคัญกับเรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยจำนวน 2 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ องค์กรของท่านให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเช่น บูรณะวัด โรงเรียน เป็นต้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45 และท่านมักมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมที่องค์กรของท่านจัดขึ้นเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.06 ตามลำดับ

**5. การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยด้วยสถิติเชิงพรรณนา**ได้แก่ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยโดยรวมอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 รองลงมาคือด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการ

ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 สามารถพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

**ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร** กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากจำนวน 1 หัวข้อ ได้แก่ ท่านมีความภูมิใจและยินดีจะบอกกับคนอื่นว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 หัวข้อ ได้แก่ ท่านพยายามเป็นพนักงานแบบอย่างที่ดี ที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ตามลำดับ

**ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร** กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 หัวข้อ ได้แก่ ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานออกมาอย่างมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.97 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากจำนวน 2 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านใช้ความพยายามเพื่อที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ตามลำดับ

**ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร** กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อศึกษาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 หัวข้อ ได้แก่ ท่านยินดีและเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 หัวข้อ ได้แก่ ท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่อื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ตามลำดับ

## 6. การวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 1** พบว่า พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.1** เพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่าง



**สมมติฐานที่ 1.4** ตำแหน่งการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยหัวหน้างานมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานทั่วไป

**สมมติฐานที่ 1.5** รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หลังจากได้ทำการทดสอบวิเคราะห์ค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่า

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การผู้ที่มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาทมีระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่ารายได้ 15,000–24,999 บาท รายได้ 25,000–34,999 บาท รายได้ 35,000–44,999 บาท และรายได้ 45,000 บาท ขึ้นไปผู้ที่มีรายได้ 15,000–24,999 บาทมีระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่ารายได้ 25,000–34,999 บาท รายได้ 35,000–44,999 บาท และรายได้ 45,000 บาท ขึ้นไป และผู้ที่มีรายได้ 25,000–34,999 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่ารายได้ 45,000 บาท ขึ้นไป ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การผู้ที่มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาทมีระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่ารายได้ 25,000–34,999 บาท และรายได้ 45,000 บาท ขึ้นไปผู้ที่มีรายได้ 15,000–24,999 บาทมีระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่ารายได้ 25,000–34,999 บาท และรายได้ 45,000 บาท ขึ้นไปผู้ที่มีรายได้ 15,000–24,999 บาทมีระดับความผูกพันต่อองค์การมากกว่ารายได้ 35,000–44,999 บาท ผู้ที่มีรายได้ 25,000–34,999 บาทมีระดับความผูกพันต่อองค์การมากกว่ารายได้ 35,000–44,999 บาท และรายได้ 45,000 บาท ขึ้นไป และผู้ที่มีรายได้ 35,000–44,999 บาทมีระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่ารายได้ 45,000 บาท ขึ้นไป ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การผู้ที่มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาทมีระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่ารายได้ 15,000–24,999 บาท รายได้ 25,000–34,999 บาท รายได้ 35,000–44,999 บาท และรายได้ 45,000 บาท ขึ้นไป และผู้ที่มีรายได้ 15,000–24,999 บาทมีระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่ารายได้ 25,000–34,999 บาท รายได้ 35,000–44,999 บาท และรายได้ 45,000 บาท ขึ้นไป ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.6** สถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรง

กล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าสถานภาพโสด

**สมมติฐานที่ 2** พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.700, 0.888 และ 0.738 ตามลำดับ

**สมมติฐานที่ 3** พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.585, 0.565 และ 0.675 ตามลำดับ

**สมมติฐานที่ 4** พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.693, 0.634 และ 0.719 ตามลำดับ

### การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ด้านเพศ พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร มีระดับความผูกพันมากที่สุดทั้งกลุ่มเพศหญิงและเพศชาย โดยเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเพศชายทุกด้าน โดยพนักงานยินดีเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ และไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่อื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเปลวเทียนเสื่อเหลืออง (2557) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม

ร่วมทางด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานที่ทำงานในบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์

ด้านอายุ พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยกลุ่มอายุ 30-39 ปี มีความผูกพันด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรสูงที่สุด ส่วนกลุ่มอายุ 50-59 ปี มีความผูกพันด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรสูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันจิรา โสประจิน (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์: กรณีศึกษา บริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน) ที่มีพฤติกรรมในการทำงานดีจะสัมพันธ์กับผู้ที่มียุมาก และตัวแปรที่สามารถใช้พยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ปัจจัยจูงใจด้านความเจริญก้าวหน้า ความผูกพันต่อองค์กรด้านเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ปัจจัยจูงใจด้านการมีสัมพันธภาพ และปัจจัยจูงใจด้านการอยู่รอด

ด้านระดับการศึกษา พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรสูงที่สุด ส่วนกลุ่มปริญญาตรี มีความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรสูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันจิรา โสประจิน (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์: กรณีศึกษา บริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน) ที่มีพฤติกรรมในการทำงานดีจะสัมพันธ์กับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง และตัวแปรที่สามารถใช้พยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ปัจจัยจูงใจด้านความเจริญก้าวหน้า ความผูกพันต่อองค์กรด้านเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ปัจจัยจูงใจด้านการมีสัมพันธภาพ และปัจจัยจูงใจด้านการอยู่รอด

ด้านตำแหน่งการทำงาน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยหัวหน้างานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชพล บุญอนุวัฒน์(2551) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และแนวโน้ม

พฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การแตกต่างกัน โดยกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,000–44,999 บาท และ 45,000 บาท ขึ้นไป มีความผูกพันด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การสูงที่สุด ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,000–34,999 บาท มีความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การสูงที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเปลวเทียนเสื่อเหลืออง (2557) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อัตราเงินเดือน ระหว่าง 20,001-25,000 บาท และอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 10,000 บาท จะมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมทางด้านความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงานที่ทำงานในบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์

ด้านสถานภาพสมรส พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าสถานภาพโสด โดยทั้งกลุ่มสถานภาพโสดและสมรส/อยู่ด้วยกันมีความผูกพันด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การสูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชพล บุญอเนกวัฒนา (2551) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านสถานภาพที่แตกต่างกันมีความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

ปัจจัยภาวะผู้นำองค์การด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงมากโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.869 ปัจจัยภาวะผู้นำองค์การด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงความปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.802, 0.739 และ 0.649 ตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของ Arumugam R and Arulkumar S (2016) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของอุตสาหกรรมยานยนต์ ณ เจนไน อินเดีย ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันขององค์การในปัจจุบัน ถือเป็นแนวคิดที่สำคัญ

สำหรับการจัดการทางด้านทรัพยากรมนุษย์ พนักงานในระดับผู้จัดการควรต้องศึกษาเรื่องความผูกพันเพื่อเป็นการสร้างประสิทธิภาพให้แก่องค์กรและการทำงาน แนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ขึ้นอยู่กับพันธะระหว่างองค์กร การปฏิบัติในองค์กร ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีผลกับศักยภาพในการทำงานของพนักงานโดยตรง โดยตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกระหว่างตัวแปรทั้งหมด และมีความเกี่ยวพันกัน

ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.834 ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความมีอิสระและด้านความรู้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.468 และ 0.613 ตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bhavani SA, and other (2015) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรมยานยนต์ ทำการศึกษาความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท Axles เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อน มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาเอก เพราะเนื่องจากอุตสาหกรรมยานยนต์ต้องการบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจเฉพาะทาง และส่วนใหญ่ทำงานมาแล้วมากกว่า 20 ปี รวมถึงมีการจ้างพนักงานใหม่และสร้างโอกาสในการทำงานให้แก่พนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้รับแรงจูงใจจากการได้รับผลตอบแทน รางวัล และได้รับการยอมรับจากองค์กรและเพื่อนพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับการที่องค์กรดูแลพนักงาน เคารพในสิทธิ เห็นคุณค่าของพนักงาน รวมถึงความซื่อสัตย์ที่องค์กรมอบให้แก่พนักงาน พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับงานและเป้าหมายส่วนตัวที่วางไว้และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจันจิรา โสประจัน (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์: กรณีศึกษา บริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน) ที่มีพฤติกรรมในการทำงานดีจะสัมพันธ์กับผู้ที่มียุ่มากร ระดับการศึกษาสูง และมีระยะเวลาการทำงานนาน และตัวแปรที่สามารถใช้พยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ปัจจัยจูงใจด้านความเจริญก้าวหน้า ความผูกพันต่อองค์กรด้านเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ปัจจัยจูงใจด้านการมีสัมพันธภาพ และปัจจัยจูงใจด้านการอยู่รอด

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถด้านการทำงานร่วมกันด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.684, 0.789, 0.773, 0.628, 0.633 และ 0.770 ตามลำดับ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ -0.580 สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชพล บุญอเนกวัฒนา(2551) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และแนวโน้ม

พฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน ด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงาน ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ปานกลาง ระดับค่อนข้างสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญภัช ขนทรัพย์ (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานวิศวกรในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานวิศวกร ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเพศชายทุกด้าน พนักงานที่มีอายุ 50-59 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มอายุอื่นๆ การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าการศึกษาระดับอื่นๆ หัวหน้างานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานทั่วไป รายได้ 45,000 บาท ขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มรายได้อื่นๆ และสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มสถานภาพโสด ddx องค์กรควรรักษาระดับความผูกพันของพนักงานกลุ่มนี้ไว้ และเพื่อรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรต่อไป และบริษัทควรสร้างความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มของพนักงานทั่วไปที่มีอายุน้อย ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายได้ต่ำ และสถานภาพโสด เนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้เป็นพนักงานส่วนใหญ่ขององค์กร หากพนักงานกลุ่มนี้ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรเมื่อเกิดปัญหาหรือไม่มีความสุขในการทำงาน พนักงานกลุ่มนี้มีโอกาสที่จะลาออกไปอยู่ในองค์กรอื่นค่อนข้างสูง บริษัทควรมีการปรับปรุงนโยบายต่างๆ เช่น นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ฐานเงินเดือนเหมาะสมเมื่อเทียบกับงานประเภทเดียวกันในบริษัทอื่น เพิ่มการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของพนักงาน นโยบายด้านสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ การเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ที่จอดรถในอาคาร สถานที่เล่นกีฬาเพื่อช่วยสร้างกำลังใจให้พนักงานและมีความสุขในการทำงาน เกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่อไป

2. บริษัทควรมีหัวหน้างานที่มีลักษณะในการสร้างแรงบันดาลใจ และมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เพื่อให้เกิดอิทธิพลในการจูงใจพนักงานให้ร่วมปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์กรและเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำองค์กรด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมาก ปัจจัยภาวะผู้นำองค์กรด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงความปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

3. บริษัทควรส่งเสริมด้านการไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงานซึ่งจะก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน เพื่อให้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านความดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ปัจจัยด้านความมีอิสระและด้านความรู้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

4. บริษัทควรส่งเสริมด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยเพื่อให้สำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์กรและเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านการทำงานร่วมกันด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
2. ศึกษาเรื่องเพศมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน



บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2560). *ธุรกิจขายปลีกชิ้นส่วนและอุปกรณ์ยานยนต์*. สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2560, จาก [https://www.go.th/download/document\\_file/Statistic/2560/T26/T26\\_201701.pdf](https://www.go.th/download/document_file/Statistic/2560/T26/T26_201701.pdf)
- กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ (Automotive Industry Club). (2560). *วิสัยทัศน์*. สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2560, จาก <http://www.aic.or.th/>
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2545). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ซีเคแอนด์เอส โฟโต้สตูดิโอ.
- (2546). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2549). *หลักสถิติ*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2550). *สถิติสำหรับงานวิจัย ฉบับปรับปรุงใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล; และยุพิน อังสุโรจน์. (2547). *ปัจจัยส่วนบุคคลการได้รับเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วารสารสภาพพยาบาล. 9(12): 26-38.
- จันจิรา โสประจัน. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์: กรณีศึกษา บริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2544). *ภาวะผู้นำ*. เอกสารประกอบการสอนวิชา 1065101 หลักและทฤษฎีบริหารการศึกษา. กายูจนบุรี.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. (2532). *การบริหารบุคคลในแนวทางใหม่*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธนาคารออมสิน. (2560). *Industry Monitor อุตสาหกรรมยานยนต์*. สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2560, จาก <https://www.gsb.or.th/getattachment>
- ธัญณัช ขนทรัพย์. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานวิศวกรในกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

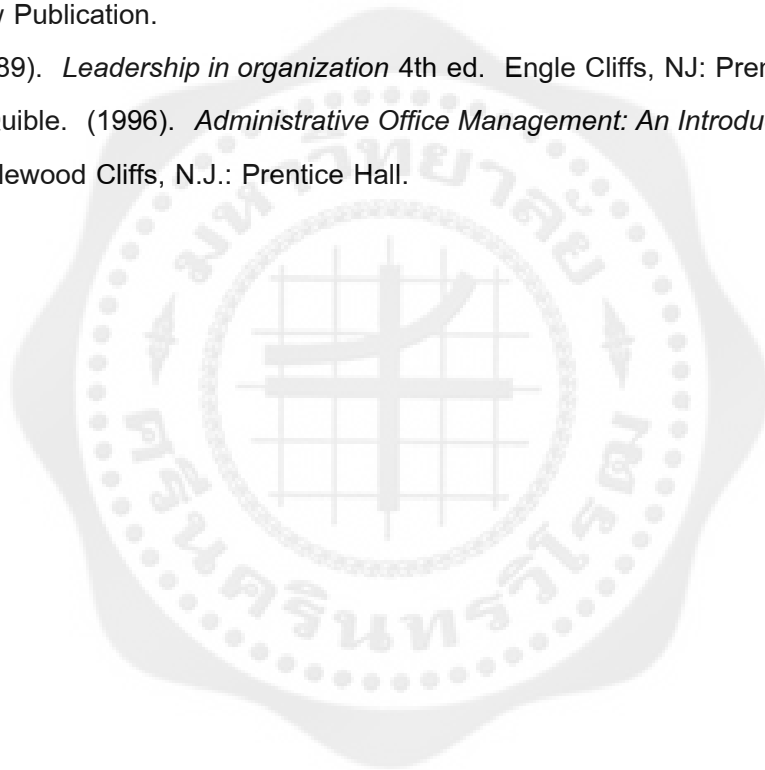
- ธีระพงศ์ ธนเจริญรัตน์. (2553). *หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารอู่กลางการประกันภัย*.  
วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.  
ถ่ายเอกสาร.
- นฤตล มีเพียร. (2541). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานตอกรับบนเครื่องบิน บริษัท การ  
บินไทยจำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นิตย สัมมาพันธ์. (2546). *ภาวะผู้นำ: พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: อินโน  
กราฟฟิกส์.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2539). *การจัดการองค์การ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
ประมะ สตะเวทิน. (2533). *การสื่อสารมวลชน: กระบวนการและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2546). *หลักนิเทศศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- เปลวเทียน เสือเหลือง. (2557). *การมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการแสดง  
พฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมยางรถยนต์*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม.  
(การจัดการทั่วไป). ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.  
ถ่ายเอกสาร.
- พรรณิภา สืบสุข. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง  
ของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล  
มหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ:  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2560 จาก,  
<http://www.m.Society.go.th/docerment/article/article-3489>
- ภรณ์ กীরดีบุตร. (2539). *การประเมินประสิทธิผลขององค์กร*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ภวนัย น้อยวงศ์. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม  
อิเล็กทรอนิกส์: ศึกษากรณี เฉพาะบริษัทมินิแบไทยจำกัด*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การ  
จัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ. (2542). *การวิเคราะห์ผู้รับสาร*. กรุงเทพฯ: คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- รัชพล บุญอเนกวัฒนา. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิต  
ความเป็นอยู่ และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*.  
สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร  
วิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2545). *พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- วิทยากร เชียงกุล. (2548). *เรียนรู้ไว้ใช้สมองอย่างมีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2541). *การวิจัยเชิงปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต; และคณะ (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง (HAPPINOMETER: The Happiness Self-Assessment)*. สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล
- ศิริบุรณ์ สายโกสุม. (2550). *วารสารฉบับการประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2550 ของสมาคมสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สมาคมฯ
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- (2541). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2541). *กลยุทธ์การตลาดกรณีศึกษาและตัวอย่างข้อมูลเพื่อวิเคราะห์*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- (2546). *การบริหารการตลาดยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัทธรรมสาร จำกัด.
- (2550). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2560). *SME ไทยก้าวทันกระแสยานยนต์ ยุค 4.0 แล้วหรือยัง*. สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2560, จาก <https://www.kasikornbank.com/th/business/sme/KSMEKnowledge/>
- สมยศ นาวิการ. (2538). *การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจกรุงเทพฯ: การบริหาร นโยบายการค้า*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2546). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.
- สมาคมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย. (2560). *เกี่ยวกับสมาคมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย*. สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2560, จาก <http://www.thaiautoparts.or.th/>
- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2550). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน*. สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2560, จาก <http://www.fti.or.th/2016/thai/index.aspx>
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2558). *สภาพอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ของไทย*. สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2560, จาก <http://www.sme.go.th/th/>
- สุวสา ชัยสุรัตน์. (2537). *หลักการตลาด*. กรุงเทพฯ: ภูมิบัณฑิตการพิมพ์.
- อดุลย์ จาตุรงค์กุล; และคณะ. (2545). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- (2551). *การบริหารการตลาด ฉบับมาตรฐาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- อวยชัย ชบา. (2548). *หลักรัฐศาสตร์และการบริหาร*. เอกสารประกอบการสอนนิพนธ์รัฐศาสตร์.  
 นนทบุรี: กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา.
- (2548). *หลักรัฐศาสตร์และการบริหาร*. เอกสารประกอบการสอนนิพนธ์รัฐศาสตร์.  
 นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา.
- Arumugam, R.; & Arulkumar, S. (2016). *A study on impact of involvement on employee engagement with reference to automobile industry in Chennai*. Article of International Journal of Recent Scientific Research.
- Bass, B.M.; & Avolio, B.J. (1994). *Transformational Leadership Development*. Pola Alto, California: Consulting Psychologists.
- Bass, B.M., Waldman, B., Avolio, B.J.; & Bebb, A.S. (1987). *Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership*. California: Sage.
- Bennett, N. (1975). *Population Growth, Individual Demographic Decision and the Quality of Life: A Source Book on Population Education*. Bangkok: Population Education Project. Mahidol University
- (1994, June). The Building Blocks of the Learning Organization. *Training*. 3: 41-49.
- Blake, R.R.; & Mouton.T.S. (1964). *The Managerial Grid*. Houton, Tex: Gulf Publishing Co.
- Bhavani S.A.; and other. (2015). *A Study Effectiveness of Employee Engagement in Automobile Industry*. Article of International Journal of Economics & Management Sciences.
- Buchanan, I.B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*. 19(4): 533-545.
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Cummings, T.G.; & Worley, C.G. (2001). *Organization Development and Change*. 7th ed. Ohio: Cincinnati, Ohio.
- Fiedler, F.E. (1971). *Leadership*, New York: General Learning Press.
- (1971). Validation and extension of the contingency model of leadership effectiveness: A review of the empirical findings. *Psychological Bulletin*, 76: 128–148.
- Gardner, H. (1993). *Multiple Intelligences: The Theory Inpractice*. New York: Basic Books.
- (1998). *Multiple Intelligence: Theory in Practice*. New York: Basic Books.
- Gavin, J.H.; & Mason, R.O. (2004). The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace. *Organization Dynamics*. 33(1): 379 – 392.

- Hanna, N. & Wozniak, R. 2009. *Consumer behavior: An applied approach*. Upper Saddle River. NJ, Prentice Hall.
- Heylighen, F. (1999). *Happiness*. Retrieved January 22, 2010 from, <http://pespmc1.vub.ac.be/happines.html>
- Hersey, P.; Blanchard, K.H., and Johnson, D.E. 1996. *Management of Organizational Behavior*. 7th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hollander, E.P. (1979). *Leadership and social exchange processes*. In K. Gergen, M.S. Greenberg, & R. H. Willis (Eds.), *Social exchange: Advances in theory and research*. New York: Winston/Wiley
- House, R.J.; & Mitchell, T.R. (1974). Path-goal theory of leadership. *Journal of Contemporary Business*. 4: 81–97.
- Katz, D.; & Kahn, R.L. (1978). *The social psychology of organizations* 2nd ed. New York: Wiley.
- Kotter, J.P. (1999). *On what leaders, really do*. *Harvard Business Review Book Boston*: Harvard Business School.
- Kotler, Philip. (1997). *Marketing: an Introduction*. 3rd ed. Englewood Cliffs,N.J.: Prentice Hall.
- (2000). *Marketing Management*. 10th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- (2003). *Marketing Management*. 11th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- (2009). *Marketing management*. 13th ed. Pearson Prentice Hall.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*. 33(12): 652-655.
- Merton, Herbert C. (1977). A Look at Factors Affecting the Quality of Working Life. *Monthly Labour Review*. 9 (12): 64.
- Mowday, R.T. (1982). *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absentism and Turnover*. New York: Academic Press.
- OKnation. (2560). 8 เหตุผล ที่พนักงาน มีอดี จะลาออก ในปีหน้า (2560). สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2560, จาก <http://oknation.nationtv.tv/blog/monchai83/2016/12/28/entry-1>
- Richards, D.; & Eagle, S. (1986). *After the vision: suggestions to corporation visionaries And vision champions*. *Transforming leadership*. Adama Alexan dria. MileRiver Press
- Schiffman, L.G.; & Kanuk, L.L. (1987). *Consumer behavior*. 3rd ed. New Jersey: Prentice Hall.
- (1994). *Consumer behavior*. 5th ed. New Jersey: Prentice – Hall.

- Schiffman, L.G.; & Kanuk, L.L. (2007). *Consumer behavior*. 9th ed. New Jersey:Prentice – Hall.
- Stogdill, E.J. (1974). *Handbook of Leadership*. London: Collier Macmillan Publishers
- Tead. (1963). *The Art of Leadership*. American Political Science Review
- Walton, Richard E. (1974). Improving Quality of Work Life. *Harvard Business Review*. 15: 5.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd ed. Newyork: Harper and Row Publication.
- Yukl, G. (1989). *Leadership in organization* 4th ed. Engle Cliffs, NJ: PrenticeHall.
- Zane K.; & Quible. (1996). *Administrative Office Management: An Introduction*. 6th ed. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



## แบบสอบถาม

### เรื่อง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรม  
ชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย

### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตภาคเศรษฐกิจพิเศษตะวันออกของประเทศไทย ซึ่งมี 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย

ตอนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย

กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อ และตอบให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงที่สุด ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะนำเสนอในภาพรวม ไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการประกอบอาชีพของท่าน และผู้วิจัยนำข้อมูลไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามชุดนี้

สิริพันธ์ เต็มชัย

## ตอนที่ 1

### ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

20 – 29 ปี

30 – 39 ปี

40 – 49 ปี

50 – 59 ปี

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งการทำงาน

พนักงานทั่วไป

หัวหน้างาน (หัวหน้าแผนก Supervisor ผู้ช่วยผู้จัดการ)

5. รายได้รวมต่อเดือน

น้อยกว่า 15,000 บาท

15,000 – 24,999 บาท

25,000 – 34,999 บาท

35,000 – 44,999 บาท

45,000 บาท ขึ้นไป

6. สถานภาพสมรส

โสด

สมรส/อยู่ด้วยกัน

หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่

## 7. ฝ่ายงาน

ฝ่ายงานด้านการผลิต

- ฝ่ายผลิต
- ฝ่ายคลังสินค้า
- ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพและรับประกันคุณภาพ

ฝ่ายงานด้านสำนักงาน

- ฝ่ายจัดซื้อ
- ฝ่ายธุรการ
- ฝ่ายบัญชีและการเงิน
- ฝ่ายขายและการตลาด

ฝ่ายงานด้านอื่นๆ

- อื่นๆ (โปรดระบุ).....



**ตอนที่ 2**  
**ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรม**  
**ชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก**  
**ของประเทศไทย**

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย  ลงในช่อง  โดยเลือกคำตอบเพียง 1 คำตอบ

ปัจจัยภาวะผู้นำองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
<b>ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์</b>					
1. หัวหน้าของท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทำให้ท่านนับถือ					
2. เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคใดๆ หัวหน้าจะสามารถแก้ไขปัญหาได้เสมอ					
3. หัวหน้ามักจะถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ ให้กับท่านเสมอ					
<b>ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ</b>					
4. หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสในการรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ					
5. หัวหน้าจะมอบหมายงานที่ท้าทายให้กับท่านเสมอ					
6. หัวหน้าของท่านจะโน้มน้าวใจท่านให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
<b>ด้านการกระตุ้นทางปัญญา</b>					
7. หัวหน้าของท่านรับฟังความคิดเห็นของท่านและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ของท่านเสมอ					
8. หัวหน้าของท่านมักจะแนะนำแนวทางใหม่ๆ โดดเดี่ยวใหม่ๆ ให้ท่านเสมอ					

ปัจจัยภาวะผู้นำองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
<b>ด้านการคำนึงถึงความปัจเจกบุคคล</b>					
9. หัวหน้าของท่านเอาใจใส่ท่านและให้ความสำคัญต่อท่าน					
10. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าและมีเกียรติในสายตาของหัวหน้าของท่าน					
11. หัวหน้าจะส่งเสริมและสนับสนุนสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตัวท่านเพื่อการพัฒนาตนเอง					

## ตอนที่ 3

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรม  
ชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย  ลงในช่อง  โดยเลือกคำตอบเพียง 1 คำตอบ

ปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ ภาคตะวันออกของประเทศไทย	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
<b>ด้านความมีอิสระ</b>					
1. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นตนเองต่อหัวหน้างานได้อย่างมีอิสระ					
2. ท่านสามารถเสนอแนวคิดในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้					
3. ท่านสามารถเลือกวิธีปฏิบัติของท่านได้เองเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด					
<b>ด้านความรู้</b>					
4. ท่านมีโอกาสดำเนินการอบรมทั้งหลักสูตร(ภายในและภายนอก)อยู่เสมอ					
5. ท่านสามารถนำความรู้ของท่านที่ได้รับจากการอบรมนำมาประยุกต์ใช้กับงานได้					
<b>ด้านความดี</b>					
6. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับเรื่องจริยธรรมในการทำงาน เช่น					
1) การไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน					
2) การเคารพความเป็นส่วนตัวในการทำงาน					
7. องค์กรของท่านรับรู้ว่าคุณค่าต่อองค์กร					

## ตอนที่ 4

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรม  
ชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย  ลงในช่อง  โดยเลือกคำตอบเพียง 1 คำตอบ

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน					
2. เงินเดือนและค่าตอบแทนของท่านเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน					
3. เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับงานประเภทเดียวกันในบริษัทอื่น					
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย					
4. ที่ทำงานท่านมีแสงสว่าง อุณหภูมิ และพื้นที่ใช้สอยเหมาะสมกับการทำงาน					
5. สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ควรต้องมี เช่น ห้องน้ำ โรงอาหาร					
6. สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่น่าจะมี เช่น ที่จอดรถ ในอาคาร สถานที่เล่นกีฬา					
7. สถานที่ทำงานของท่านมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน					
ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ					
8. ท่านมักได้รับการสนับสนุนให้การอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้เป็นประจำ					
9. ท่านสามารถนำความรู้และสิ่งที่เรียนมา นำมาประยุกต์ใช้ในงานได้อย่างเต็มที่					

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกของประเทศไทย	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
10. ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ					
11. ในที่ทำงานของท่านมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานให้ตาม ความเหมาะสมและความสามารถของแต่ละคน					
12. บริษัทที่ท่านทำงาน มีความมั่นคง ทำให้ท่านเชื่อมั่นว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคง					
<b>ด้านการทำงานร่วมกัน</b>					
13. ท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
14. ท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างานเสมอ					
15. ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นทีมได้ดี					
<b>ด้านสิทธิส่วนบุคคล</b>					
16. เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานของท่านเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของทุกคน					
17. หัวหน้างานยอมรับและเคารพในการตัดสินใจของท่าน					
<b>ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน</b>					
18. ท่านมีเวลาพักผ่อน เพื่อดูแลสุขภาพตนเอง					
19. ท่านสามารถมี เวลาส่วนตัว และเวลาให้แก่ครอบครัวได้อย่างเหมาะสม					
<b>ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม</b>					
20. องค์กรของท่านมีการณรงค์ และให้ความสำคัญกับเรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)					
21. องค์กรของท่านให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น บูรณะวัด โรงเรียน เป็นต้น					
22. ท่านมักมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมที่องค์กรของท่านจัดขึ้นเสมอ					

## ตอนที่ 5

ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรม  
 ชั้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก  
 ของประเทศไทย

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย  ลงในช่อง  โดยเลือกคำตอบเพียง 1 คำตอบ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรม ชั้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ของประเทศไทย	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
<b>ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร</b>					
1. ท่านมีความภูมิใจและยินดีจะบอกกับคนอื่นว่าท่านทำงานที่องค์กร แห่งนี้					
2. ท่านพยายามเป็นพนักงานแบบอย่างที่ดี ที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ของ องค์กร					
<b>ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร</b>					
3. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งาน บรรลุตามวัตถุประสงค์					
4. ท่านใช้ความพยายามเพื่อที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบ ผลสำเร็จ					
5. ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานออกมาอย่างมีคุณภาพ					
<b>ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก ขององค์กร</b>					
6. ท่านยินดีและเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ					
7. ท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่อื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ ดีกว่า					

\*\*\*\*ขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ ที่นี้ด้วย\*\*\*\*



ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

## รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่
1. อ.ดร.ชนภูมิ อติเวทิน	อาจารย์ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผศ. ดร.กาญจน์ระวี อนันต์อักษรกุล	อาจารย์ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





ประวัติย่อผู้วิจัย

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	สิริพันธ์ เด่นชัย
วันเดือนปีเกิด	12 พฤศจิกายน 2519
สถานที่เกิด	จังหวัดลพบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	1462/46 ซอยบางนา-ตราด 42 แขวงบางนา เขตบางนา กรุงเทพมหานคร 10260
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัทไทยซอน เทค จำกัด 119 หมู่ 5 ตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา 24180
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2544	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร จาก มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2561	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ