



ภาพผนวก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ภาพผนวก ก

ตารางความสัมพันธ์ (Correlation) ย่อย

ตารางที่ ก.1 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) กับตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านรายได้และผลตอบแทน

ตัวแปรด้านรายได้และผลตอบแทน	1	2	3	4	5
1. ความผูกพันต่อองค์กร เฉลี่ย (OCQ)	1				
2. ค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงาน (b1)	.322**	1			
3. ค่าตอบแทนเหมาะสมกับความสามารถ (b2)	.306**	.669**	1		
4. ค่าตอบแทนทำให้มีมาตรฐานดำรงชีพ (b3)	.366**	.496**	.522**	1	
5. ได้รับสิทธิประโยชน์เต็มที่ (b4)	.304**	.292**	.219**	.252**	1

**P < .01

จากตารางที่ ก.1 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และผลตอบแทน (QWL1) ทุกตัวแปร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ตารางที่ ก.2 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) กับตัวแปรทัศนคติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านสภาพแวดล้อมปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ

ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	1	2	3	4	5
1. ความผูกพันต่อองค์กร เฉลี่ย (OCQ)	1				
2. การมีเครื่องมือป้องกันอุบัติเหตุ (b5)	.310**	1			
3. การมีแสงสว่าง อุณหภูมิ และปัจจัยแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมกับงาน (b6)	.367**	.414**	1		
4. งานมีคุณค่าและความหมายต่อชีวิต (b8)	.347**	.173**	.226**	1	
5. งานไม่ทำให้เกิดความเครียดมาก (b7)	.146*	.150**	.214**	.042	1

*P < .05, **P < .01

จากตารางที่ ก.2 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ โดยตัวแปรการมีเครื่องมือป้องกันอุบัติเหตุ (b5) การมีแสงสว่าง อุณหภูมิ และปัจจัยแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมกับงาน (b6) และงานมีคุณค่าและความหมายต่อชีวิต (b8) มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 แต่ตัวแปรงานไม่ทำให้เกิดความเครียดมาก (b7) มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ ก.3 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) กับตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ

ตัวแปรด้าน โอกาสพัฒนาศักยภาพ	1	2	3	4	5
1. ความผูกพันต่อองค์กร เฉลี่ย (OCQ)	1				
2. งานทำให้มีทักษะเพิ่มขึ้น (b9)	.384**	1			
3. โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ (b11)	.343**	.349**	1		
4. การได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ (b12)	.401**	.360**	.339**	1	
5. การไม่ถูกควบคุมการทำงานจนอึดอัด (b10)	.143*	-.125*	-.016	-.015	1

*P < .05, **P < .01

จากตารางที่ ก.3 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ โดยตัวแปรงานทำให้มีทักษะเพิ่มขึ้น (b9) โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ (b11) และการได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ (b12) มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 แต่การไม่ถูกควบคุมการทำงานจนอึดอัด (b10) มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ ก.4 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) กับตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

ตัวแปรด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	1	2	3	4	5
1. ความผูกพันต่อองค์กร เฉลี่ย (OCQ)	1				
2. โอกาสอันเท่าเทียมในการเลื่อนตำแหน่ง (b13)	.329**	1			
3. การมีตำแหน่งรองรับความก้าวหน้า (b14)	.360**	.508**	1		
4. การได้รับการเตรียมความพร้อมเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น (b15)	.342**	.640**	.724**	1	
5. โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อความก้าวหน้า (b16)	.410**	.526**	.627**	.656**	1

**P < .01

จากตารางที่ ก.4 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (QWL4) ทุกตัวแปร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ตารางที่ ก.5 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) กับตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านสัมพันธ์ภาพในองค์กร

ตัวแปรด้านสัมพันธ์ภาพในองค์กร	1	2	3	4	5
1. ความผูกพันต่อองค์กร เฉลี่ย (OCQ)	1				
2. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ (b17)	.292**	1			
3. การเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ (b18)	.231**	.446**	1		
4. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรับฟังข้อคิดเห็น (b19)	.367**	.504**	.396**	1	
5. โอกาสการเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน (b20)	.339**	.342**	.306**	.387**	1

**P < .01

จากตารางที่ ก.5 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสัมพันธ์ภาพในองค์กร (QWL5) ทุกตัวแปร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ตารางที่ ก.6 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) กับตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านธรรมเนียมในองค์กร

ตัวแปรด้านธรรมเนียมในองค์กร	1	2	3	4	5
1. ความผูกพันต่อองค์กร เฉลี่ย (OCQ)	1				
2. พนักงานแสดงความคิดเห็นได้เปิดเผย (b21)	.252**	1			
3. ระบบการให้รางวัลที่เปิดเผยและเสมอภาค (b22)	.365**	.510**	1		
4. การได้รับการปฏิบัติอย่างให้เกียรติและสมศักดิ์ศรี (b23)	.393**	.476**	.629**	1	
5. การได้รับความยุติธรรมเมื่อทำผิดพลาด (b24)	.392**	.230**	.355**	.397**	1

**p < .01

จากตารางที่ ก.6 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กร (QWL6) ในทุกตัวแปร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ตารางที่ ก.7 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) กับตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ตัวแปรด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	1	2	3	4	5
1. ความผูกพันต่อองค์กร เฉลี่ย (OCQ)	1				
2. เวลาทำงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (b25)	.269**	1			
3. ภาระงานไม่ทำให้เครียด (b28)	.283**	.383**	1		
4. ปริมาณงานเร่งด่วนไม่มากจนเกินกำลัง (b26)	.169**	.114*	.339**	1	
1. การมีเวลาให้กับงานและครอบครัวอย่างสมดุล(b27)	.062	.210**	.218**	.496**	1

*p < .05, **p < .01

จากตารางที่ ก.7 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ โดยตัวแปรเวลาทำงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (b25) ภาระ

ตารางที่ ก.8 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) กับตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านความภูมิใจในองค์กร

ตัวแปรด้านความภูมิใจในองค์กร	1	2	3	4	5
1. ความผูกพันต่อองค์กร เฉลี่ย (OCQ)	1				
2. บริษัทมีความรับผิดชอบต่อสังคม (b29)	.527**	1			
3. คุณค่าของกิจการ (b31)	.511**	.536**	1		
4. การได้รับการยอมรับของกิจการ (b32)	.545**	.446**	.420**	1	
5. พนักงานไม่วิจารณ์บริษัทในทางลบ (b30)	.319**	.165**	.109	.174**	1

**P < .01

จากตารางที่ ก.8 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรทัศนคติคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร (QWL8) ทุกปัจจัย ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ตารางที่ ก.9 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) กับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) ตัวแปรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (OCQ1) ในแต่ละปัจจัย

ตัวแปรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (OCQ1)	1	2	3	4	5
1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน เฉลี่ย (QWL)	1				
2. ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (C6)	.457**	1			
3. ความมุ่งมั่นที่จะอยู่กับองค์กรภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน (C9)	.238**	.113*	1		
4. ความยินดีที่ได้ทำงานกับองค์กร (C10)	.450**	.492**	.327**	1	
5. การเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร(C11)	.333**	.185**	.403**	.255**	1

**P < .01

จากตารางที่ ก.9 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (OCQ1) ในทุกตัวแปรที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ตารางที่ ก.10 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) กับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) ตัวแปรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (OCQ2) ในแต่ละปัจจัย

ตัวแปรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (OCQ2)	1	2	3	4	5	6
1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน เฉลี่ย (QWL)	1					
2. การทุ่มเทให้ความสำเร็จขององค์กร (C1)	.358**	1				
3. ความรู้สึกภักดีต่อองค์กร(C3)	.045	.020	1			
4. การยอมรับงานที่ถูกมอบหมาย (C4)	.184**	.443**	.084	1		
5. องค์กรเป็นแรงบันดาลใจให้สร้างผลงาน(C8)	.411**	.427**	.074	.336**	1	
6. การสนใจต่ออนาคตขององค์กร (C13)	.286**	.365**	.111*	.351**	.377**	1

*P < .05, **P < .01

จากตารางที่ ก.10 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) สัมพันธ์กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (OCQ2) เกือบทุกตัวแปรเช่นการทุ่มเทให้ความสำเร็จขององค์กร (C1) การยอมรับงานที่ถูกมอบหมาย (C4) องค์กรเป็นแรงบันดาลใจให้สร้างผลงาน (C8) และการสนใจต่ออนาคตขององค์กร (C13) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 แต่ไม่พบความสัมพันธ์กับตัวแปรความรู้สึกภักดีต่อองค์กร (C3)

ตารางที่ ก.11 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) กับความผูกพันต่อองค์กร (OCQ) ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (OCQ3) ในแต่ละปัจจัย

ตัวแปรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (OCQ3)	1	2	3	4	5	6
1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน เฉลี่ย (QWL)	1					
2. ทักษะที่ว่างองค์กรเป็นที่น่าทำงาน (C6)	.561**	1				
3. ค่านิยมส่วนตัว สอดคล้องกับความต้องการ ขององค์กร (C5)	.319**	.343**	1			
4. การยอมรับนโยบายเกี่ยวกับลูกจ้างของ องค์กร(C12)	.220**	.137*	.004	1		
5. ความเต็มใจต่อองค์กรในฐานะที่เป็น องค์กรที่ดีที่สุด (C14)	.449**	.465**	.320**	.216**	1	
6. ทักษะต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับ องค์กร (C15)	.270**	.365**	.212**	.061	.414**	1

*P < .05, **P < .01

จากตารางที่ ก.11 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (OCQ3) ในทุกตัวแปรที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ตารางที่ ก.12 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของอายุการทำงาน (WY) กับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านรายได้และผลตอบแทน

ตัวแปรด้านรายได้และผลตอบแทน	1	2	3	4	5
1. อายุการทำงาน (WY)	1				
2. ค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงาน (b1)	.116*	1			
3. ค่าตอบแทนเหมาะสมกับความสามารถ (b2)	.071	.669**	1		
4. ค่าตอบแทนทำให้มีมาตรฐานดำรงชีพ (b3)	-.050	.496**	.522**	1	
5. ได้รับสิทธิประโยชน์เต็มที่ (b4)	.083	.292**	.219**	.252**	1

*P < .05, **P < .01

จากตารางที่ ก.12 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่าค่าเฉลี่ยของอายุการทำงาน (WY) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านรายได้และผลตอบแทนเฉพาะตัวแปรค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงาน (b1) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่ไม่พบความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นอาทิค่าตอบแทนเหมาะสมกับความสามารถ (b2) ค่าตอบแทนทำให้มีมาตรฐานดำรงชีพ (b3) และได้รับสิทธิประโยชน์เต็มที่ (b4)

ตารางที่ ก.13 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับอายุการทำงาน (WY) กับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านสภาพแวดล้อมปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ

ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	1	2	3	4	5
1. อายุการทำงาน (WY)	1				
2. การมีเครื่องมือป้องกันอุบัติเหตุ (b5)	.065	1			
3. การมีแสงสว่าง อุณหภูมิ และปัจจัยแวดล้อมทาง กายภาพที่เหมาะสมกับงาน (b6)	.069	.414**	1		
4. งานมีคุณค่าและความหมายต่อชีวิต (b8)	-.078	.173**	.226**	1	
5. งานไม่ทำให้เกิดความเครียดมาก (b7)	.074	.150**	.214**	.042	1

**P < .01

จากตารางที่ ก.13 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่าค่าเฉลี่ยของอายุการทำงาน (WY) ไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพเลย

ตารางที่ ก.14 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของอายุการทำงาน (WY) กับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ

ตัวแปรด้าน โอกาสพัฒนาศักยภาพ	1	2	3	4	5
1. อายุการทำงาน (WY)	1				
2. งานทำให้มีทักษะเพิ่มขึ้น (b9)	.137*	1			
3. โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ (b11)	.094	.349**	1		
4. การได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ (b12)	.054	.360**	.339*	1	
5. การไม่ถูกควบคุมการทำงานจนอึดอัด (b10)	-.001	-.125*	-.016	-.015	1

*P < .05, **P < .01

จากตารางที่ ก.14 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่าค่าเฉลี่ยของอายุการทำงาน (WY) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ (QWL3) เฉพาะตัวแปรงานทำให้มีทักษะเพิ่มขึ้น (b9) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

แต่ไม่พบความสัมพันธ์กับตัวแปรค่าตอบแทนเหมาะสมกับความสามารถ (b2) โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ (b11) การได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ (b12) และการไม่ถูกควบคุมการทำงานจนอึดอัด (b10)

ตารางที่ ก.15 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับอายุการทำงาน (WY) กับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

ตัวแปรด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	1	2	3	4	5
1. อายุการทำงาน (WY)	1				
2. โอกาสอันเท่าเทียมในการเลื่อนตำแหน่ง (b13)	.068	1			
3. การมีตำแหน่งรองรับความก้าวหน้า (b14)	.123*	.508**	1		
4. การได้รับการเตรียมความพร้อมเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น (b15)	.146**	.640**	.724**	1	
5. โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อความก้าวหน้า (b16)	.181**	.526**	.627**	.656**	1

*P < .05, **P < .01

จากตารางที่ ก.15 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่าค่าเฉลี่ยของอายุการทำงาน (WY) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานบางตัวแปรเช่น การได้รับการเตรียมความพร้อมเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น (b15) และโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อความก้าวหน้า (b16) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และการมีตำแหน่งรองรับความก้าวหน้า (b14) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่ไม่พบความสัมพันธ์กับตัวแปรโอกาสอันเท่าเทียมในการเลื่อนตำแหน่ง (b13)

ตารางที่ ก.16 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของอายุการทำงาน (WY) กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านสัมพันธภาพในองค์กร

ตัวแปรด้านสัมพันธภาพในองค์กร	1	2	3	4	5
1. อายุการทำงาน (WY)	1				
2. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ (b17)	.052	1			
3. การเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ (b18)	.091	.446**	1		
4. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงานรับฟังข้อคิดเห็น (b19)	.183**	.504**	.396**	1	
5. โอกาสการเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน (b20)	.171**	.342**	.306**	.387**	1

**P < .01

จากตารางที่ ก.16 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่าค่าเฉลี่ยของอายุการทำงาน (WY) สัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร เฉพาะตัวแปรผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงานรับฟังข้อคิดเห็น (b19) และโอกาสโอกาสการเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน (b20) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 แต่ไม่พบความสัมพันธ์กับตัวแปรการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ (b17) และปัจจัยการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ (b18)

ตารางที่ ก.17 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของอายุการทำงาน (WY) กับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านธรรมเนียมในองค์กร

ตัวแปรด้านธรรมเนียมในองค์กร	1	2	3	4	5
1. อายุการทำงาน (WY)	1				
6. พนักงานแสดงความคิดเห็นได้เปิดเผย (b21)	.225**	1			
7. ระบบการให้รางวัลที่เปิดเผยและเสมอภาค (b22)	.147**	.510**	1		
8. การได้รับการปฏิบัติอย่างให้เกียรติและสมศักดิ์ศรี (b23)	.149**	.476**	.629**	1	
9. การได้รับความยุติธรรมเมื่อทำผิดพลาด (b24)	.077	.230**	.355**	.397**	1

**P < .01

จากตารางที่ ก.17 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่าค่าเฉลี่ยของอายุการทำงาน (WY) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กรเกือบทุกตัวแปรเช่น พนักงานแสดงความคิดเห็นได้เปิดเผย (b21) ระบบการให้รางวัลที่เปิดเผยและเสมอภาค (b22) และการได้รับการปฏิบัติอย่างให้เกียรติและสมศักดิ์ศรี (b23) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 แต่ไม่พบความสัมพันธ์กับตัวแปรการได้รับความยุติธรรมเมื่อทำผิดพลาด (b24)

ตารางที่ ก.18 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของอายุการทำงาน (WY) กับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ตัวแปรด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

	1	2	3	4	5
1. อายุการทำงาน (WY)	1				
2. เวลาทำงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (b25)	-.011	1			
3. ภาระงานไม่ทำให้เครียด (b28)	.003	.383**	1		
4. ปริมาณงานเร่งด่วนไม่มากจนเกินกำลัง (b26)	.164**	.114*	.339**	1	
5. การมีเวลาให้กับงานและครอบครัวอย่างสมดุล (b27)	.179**	.210**	.218**	.496**	1

*P < .05, **P < .01

จากตารางที่ ก.18 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่าค่าเฉลี่ยของอายุการทำงาน (WY) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวบางตัวแปรเช่น ปริมาณงานเร่งด่วนไม่มากจนเกินกำลัง (b26) และการมีเวลาให้กับงานและครอบครัวอย่างสมดุล (b27) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 แต่ไม่พบความสัมพันธ์กับตัวแปรเวลาทำงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (b25) และภาระงานไม่ทำให้เครียด (b28)

ตารางที่ ก.19 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับอายุการทำงาน (WY) กับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ด้านความภูมิใจในองค์กร

ตัวแปรด้านความภูมิใจในองค์กร

	1	2	3	4	5
1. อายุการทำงาน (WY)	1				
2. บริษัทมีความรับผิดชอบต่อสังคม (b29)	.102	1			
3. คุณค่าของกิจการ (b31)	.056	.536**	1		
4. การได้รับการยอมรับของกิจการ (b32)	-.006	.446**	.420**	1	
5. พนักงานไม่วิจารณ์บริษัทในทางลบ (b30)	.074	.165**	.109	.174**	1

**P < .01

จากตารางที่ ก.19 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่าค่าเฉลี่ยของอายุการทำงาน (WY) ไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร (QWL8) เลย



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับอายุการทำงานของ
พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ:
กรณีศึกษา บริษัท เอส. เอ็ม. วี. (ไทยแลนด์) จำกัด

คำชี้แจง

- แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระของนักศึกษาปริญญาโท
หลักสูตรบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร (EX-MBA) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยมี
วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นหรือความรู้สึเกี่ยวกับการทำงาน และองค์กร จึงใคร่ขอความ
ร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบใดผิดหรือ
ถูก ข้อมูลที่ได้รับจะนำไปใช้ในการประกอบการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระเท่านั้น ขอรับรองว่าความ
คิดเห็นและข้อมูลทั้งหมดที่ท่านตอบจะถือเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบใดๆต่อการทำงานของ
ท่าน โดยจะนำเสนอข้อมูลโดยส่วนรวมที่ได้จากการวิเคราะห์แล้วเท่านั้น
- แบบสอบถามชุดนี้มีคำถามจำนวน 55 ข้อ แบ่งเป็น 4 ตอน (โปรดตอบให้ครบทุกข้อ ทุกหน้า)
คือ
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำนวน 32 ข้อ
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 15 ข้อ
 - ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำนวน 2 ข้อ
- แบบสอบถามชุดนี้ไม่มีวัตถุประสงค์เพื่อจะประเมินประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหาร
- ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและแสดง
ความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ในวงเล็บหน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลคุณสมบัติของท่าน

1. เพศ

- () 1. ชาย () 2. หญิง

2. โปรดระบุปีพ.ศ.ที่ท่านเกิด 25_____

3. สถานภาพ

- () 1. โสด () 2. สมรส
() 3. หม้าย () 4. แยกกันอยู่

4. การศึกษาขั้นสูงสุด

- () 1. ไม่เกิน ป. 6 () 2. มัธยมศึกษาตอนต้น
() 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. () 4. ปวส. หรือ อนุปริญญา
() 4. ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

5. ขณะนี้ท่านทำงานในแผนกใด

- () 1. ต้นแบบ และ งานตัวอย่าง () 2. นิตเขียน
() 3. หล่อโลหะ () 4. แต่งชิ้นงาน
() 5. เชื่อม () 6. ฝัง
() 7. ชัดชิ้นงาน () 8. เจียรนัย
() 9. ชูปโลหะ () 10. งานเรซิน
() 11. งานเครื่องกล () 12. ตรวจสอบคุณภาพ

6. ท่านเริ่มทำงานในบริษัท เอส.เอ็ม.วี (ไทยแลนด์) จำกัด ตั้งแต่ปี พ.ศ. 25_____

7. รายได้ต่อเดือน (เฉพาะค่าจ้างหรือเงินเดือน)

- () 1. ต่ำกว่า 5,000 บาท () 2. 5,001 – 8,000 บาท
() 3. 8,001 – 10,000 บาท () 4. มากกว่า 10,000 บาท

8. รายได้อื่นๆต่อเดือน เช่น ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน ค่าอาหาร ค่าน้ำมัน และ เงินพิเศษอื่นๆ

- () 1. ต่ำกว่า 1,000 บาท () 2. 1,001 – 3,000 บาท
 () 3. 3,001 – 5,000 บาท () 4. มากกว่า 5,000 บาท

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ทัศนคติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็นของท่านต่อข้อความ ในคอลัมน์แรก				
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็น ด้วย	เฉยๆ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ฉันได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ เหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ทำอยู่				<input checked="" type="checkbox"/>	
2. เงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับ ความสามารถของฉัน				<input checked="" type="checkbox"/>	
3. เงินเดือนค่าตอบแทนที่ฉันได้รับจากบริษัท SMV ทำให้ฉันสามารถมีมาตรฐานในการดำรง ชีพที่ดี				<input checked="" type="checkbox"/>	
4. เมื่อนั้นประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจาก การทำงาน ฉันจะได้รับสิทธิประโยชน์จากบริษัท SMV อย่างเต็มที่				<input checked="" type="checkbox"/>	
5. บริษัท SMV จัดหาเครื่องมือสำหรับป้องกัน อุบัติเหตุ ในระหว่างการทำงานอย่างเหมาะสม				<input checked="" type="checkbox"/>	
6. สถานที่ทำงานของฉันมีแสงสว่าง อากาศ ระบบถ่ายเทอากาศ และเสียงถูกสุขลักษณะ				<input checked="" type="checkbox"/>	
7. งานที่ฉันทำอยู่ทำให้ฉันเกิดความเครียดมาก				<input checked="" type="checkbox"/>	
8. งานที่ฉันทำอยู่ในปัจจุบันมีคุณค่าและ ความหมายต่อชีวิตของฉัน				<input checked="" type="checkbox"/>	

ทัศนคติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็นของท่านต่อข้อความ ในคอลัมน์แรก				
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็น ด้วย	เฉยๆ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
9. งานที่ช่วยให้ฉันมีความรู้ความสามารถ และ ทักษะเพิ่มขึ้น					
10. บริษัท SMV ควบคุมการทำงานของฉันจน รู้สึกอึดอัดใจ					
11. การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทำงาน เช่น อบรม สัมมนา ทำให้ชีวิตฉันก้าวหน้า มากขึ้น					
12. บริษัท SMV เปิดโอกาสให้ฉันได้ใช้ ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่					
13. ฉันมีโอกาสเท่าเทียมกับคนอื่นๆ ในการได้รับ พิจารณาเลื่อนตำแหน่ง					
14. บริษัทของฉันมีตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นรองรับ ความก้าวหน้าของฉัน					
15. ฉันได้รับการสนับสนุนเตรียมความพร้อมใน การก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น					
16. ภาระหน้าที่ในปัจจุบันนี้เปิดโอกาสให้ฉัน เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ซึ่งจะช่วยให้ชีวิตฉันก้าวหน้าไปสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้					
17. ฉันมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการ ทำงานอย่างเต็มที่					

ทัศนคติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็นของท่านต่อข้อความ ในคอลัมน์แรก				
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็น ด้วย	เฉยๆ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
18. บริษัท SMV เลื่อนตำแหน่งบุคคลตาม ความสามารถ					
19. ผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชามักปรึกษาปัญหา หรือรับฟังข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจาก ฉันเสมอ					
20. บริษัท SMV เปิดโอกาสให้ฉันมีกิจกรรม ร่วมกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอๆ					
21. พนักงานของบริษัท SMV แสดงความคิดเห็น อย่างซื่อตรงและเปิดเผย					
22. ระบบการให้รางวัลที่บริษัท SMV เป็นไป อย่างเปิดเผยและเสมอภาค					
23. บริษัท SMV ปฏิบัติต่อฉันในฐานะมนุษย์ที่มี เกียรติและศักดิ์ศรี					
24. หากฉันถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ฉันจะ ได้รับการพิจารณาสอบสวนหรือถูกลงโทษจาก บริษัท SMV ด้วยความยุติธรรม					
25. เวลาทำงานที่ฉันมีอยู่เหมาะสมกับปริมาณงาน ประจำที่ต้องปฏิบัติ					
26. ฉันได้รับมอบหมายงานพิเศษ หรืองาน เร่งด่วนบ่อยจนเกินกำลัง					

ทัศนคติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็นของท่านต่อข้อความ ในคอลัมน์แรก				
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็น ด้วย	เฉยๆ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
27. บ่อยครั้งที่ภาระงานมากจนฉันไม่มีเวลาให้กับ ตัวเองและครอบครัว					
28. ภาระงานที่ฉันรับผิดชอบในขณะนี้ <u>ไม่</u> ทำให้ ฉันเครียดหรือรู้สึกกดดัน					
29. ฉันคิดว่าบริษัท SMV เป็นองค์กรที่มีความ รับผิดชอบต่อสังคม					
30. ฉันมักร่วมวิพากษ์วิจารณ์บริษัทในทางลบกับ เพื่อนๆ เสมอ					
31. ฉันเลือกทำงานกับบริษัท SMV เพราะเป็น บริษัทที่มีคุณค่าต่อสังคม					
32. คนในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ เสื่อมใสในคุณภาพผลิตภัณฑ์ของบริษัท SMV					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ทัศนคติเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็นของท่านต่อข้อความ ในคอลัมน์แรก				
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็น ด้วย	เฉยๆ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ฉันจะทุ่มเทความพยายามให้มากที่สุด เพื่อจะ ช่วยให้บริษัท SMV ประสบความสำเร็จ					
2.ฉันพูดกับเพื่อนว่า บริษัท SMV เป็นองค์กรที่น่า ทำงานด้วย					
3. ฉันรู้สึกภาคภูมิใจต่อบริษัท SMV เล็กน้อย					
4. ฉันยอมรับงานเกือบทุกอย่างที่ถูกรมอบหมายให้ ทำเพื่อที่จะรักษางานของฉันในบริษัท SMV ไว้					
5. ฉันคิดว่าค่านิยมส่วนตัวของฉันคล้ายคลึงกับ สิ่งที่องค์กรต้องการ					
6. ฉันภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่า ฉันเป็นส่วน หนึ่งของบริษัท SMV					
7. ฉันคงได้ดีเท่ากับที่เป็นอยู่ทุกวันนี้ แม้ว่าฉัน ทำงานกับบริษัทอื่นๆ ขอเพียงให้งานมีลักษณะ คล้ายคลึงกับที่ทำอยู่					
8. บริษัท SMV เป็นแรงบันดาลใจให้ฉันนำสิ่งที่ดี ที่สุดในตัวเองออกมาเพื่อสร้างผลงาน					
9. หากมีการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยจาก สถานการณ์ปัจจุบัน ก็สามารถทำให้ฉันลาออก จากบริษัท SMV ได้					

ทัศนคติเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็นของท่านต่อข้อความ ในคอลัมน์แรก				
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็น ด้วย	เฉยๆ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
10. ฉันดีใจมากที่ฉันเลือกมาทำงานกับบริษัท SMV					
11. ฉันคิดว่าคงไม่ได้อะไรมากกว่านี้แล้ว หากยังยึดติดอยู่กับองค์กรแห่งนี้					
12. บ่อยครั้งฉันรู้สึกลำบากใจที่จะต้องยอมรับนโยบายของบริษัท SMV ที่มีต่อลูกจ้าง					
13. ฉันสนใจเกี่ยวกับอนาคตของบริษัท SMV อย่างจริงจัง					
14. สำหรับตัวฉันแล้ว บริษัท SMV นี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแล้วที่จะทำงานด้วย					
15. การตัดสินใจทำงานกับบริษัท SMV นี้เป็นความผิดพลาดอย่างยิ่งในชีวิต					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่าน

1. ท่านคิดว่าบริษัทควรปรับปรุงด้านรายได้ผลตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

2. หากบริษัทอื่นยื่นข้อเสนอการจ้างงานที่ดีกว่าให้แก่ท่าน ท่านจะย้ายงานหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

****ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาใช้เวลาตอบแบบสอบถาม****

ภาคผนวก ค

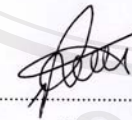
หนังสือยินยอมให้ข้อมูลเพื่อการศึกษา และเผยแพร่ผลการศึกษา

เขียนที่ บริษัท เอส. เอ็ม. วี. (ไทยแลนด์) จำกัด
วันที่ 24 กันยายน 2550

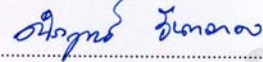
โดยหนังสือฉบับนี้ ข้าพเจ้า นาย นิโคลา ซาคส์ รากต์ (กรรมการบริษัท ผู้มีอำนาจลงนาม) บริษัท เอส. เอ็ม. วี. (ไทยแลนด์) จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 80 หมู่ 4 ถ.ทางหลวงหมายเลข 11 ต.บ้านกลาง อ.เมือง จ.ลำพูน ขอทำหนังสือฉบับนี้เพื่อเป็นหลักฐานแสดงว่าข้าพเจ้าได้รับทราบและยินยอมให้ นายดำรงฤทธิ์ จันทมงคล รหัสนักศึกษา 4840149 สังกัด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้ทำการค้นคว้าแบบอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ: กรณีศึกษา บริษัท เอส. เอ็ม. วี. (ไทยแลนด์) จำกัด เข้ามาศึกษาและเก็บข้อมูล ณ หน่วยงานของข้าพเจ้าตามคำสั่งของนักศึกษา และอนุญาตให้นำผลการศึกษาเผยแพร่สู่สาธารณะได้

ทั้งนี้หากนักศึกษาได้กระทำภายในขอบเขตอำนาจของหนังสือยินยอมฉบับนี้ให้มีผลสมบูรณ์ และขอด้วยกฎหมายทุกประการและหากมีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายขึ้นจะไม่มีการเรียกร้องแต่อย่างใด เพื่อเป็นหลักฐานแห่งความยินยอมนี้ ข้าพเจ้าได้ลงลายมือชื่อและประทับตราไว้ต่อหน้าพยาน

ลงชื่อ



(นาย นิโคลา ซาคส์ รากต์)
กรรมการบริษัท ผู้มีอำนาจลงนาม

(นาย ดำรงฤทธิ์ จันทมงคล)
ผู้ศึกษา

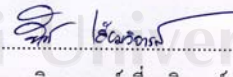
ลงชื่อ



(นาย สุkwattak ประสม)

พยาน

ลงชื่อ



(นาง จินดาภรณ์ เอี่ยมวิจารณ์)

พยาน

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายดำรงฤทธิ์ จันทมงคล
วัน/เดือน/ปี เกิด	12 พฤศจิกายน 2512
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2537 สำเร็จการศึกษาวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมไฟฟ้ากำลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
สถานที่ทำงาน	พ.ศ. 2543-ปัจจุบัน บริษัท เอส. เอ็ม. วี. (ไทยแลนด์) จำกัด ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายวิศวกรรมโรงงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved