

ความผูกพันในองค์การของพนักงานคนไทยในบริษัท โตชิบาไลต์ติ้ง  
คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด

นางอรทัย โสมหยกวิลาศ



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2555

**The Organizational Commitment of Thai Employees of  
Toshiba Lighting Components (Thailand) Limited**

**Mrs. Oratai Somyhokwilas**

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Business Administration  
School of Management Science  
Sukhothai Thammathirat Open University

2012


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทย ในบริษัท โดชิบาไลต์ตั้ง  
คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด  
ชื่อและนามสกุล นางอรทัย โสมหยกวิลาส  
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ  
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ฐาปนา ฉิ้นไพศาล

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2556

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

  
..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ฐาปนา ฉิ้นไพศาล)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ชรินทร์ ชุณหพันธรัักษ์)

  
.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข้มทอง)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** ความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทยในบริษัท โตชิบาไลต์ติ้ง  
คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด

**ผู้ศึกษา** นางอรทัย โสมหยกวิลาส **รหัสนักศึกษา** 2543002543 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ฐาปนา จีนไพศาล **ปีการศึกษา** 2555

### **บทคัดย่อ**

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทยใน บริษัท โตชิบาไลต์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทยใน บริษัท โตชิบาไลต์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทยในบริษัท โตชิบาไลต์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานคนไทยในบริษัทโตชิบาไลต์ติ้งคอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 193 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธี ทาโร ยามาเน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 131 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น แบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96 และค่าความเชื่อถือได้ เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติไค-สแควร์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทยใน บริษัทโตชิบาไลต์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทยใน บริษัท โตชิบาไลต์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทยใน บริษัท โตชิบาไลต์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันในองค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

**คำสำคัญ** ความผูกพันในองค์กร พนักงานคนไทย บริษัท โตชิบาไลต์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด



**Independent Study title:** The Organizational Commitment of Thai Employees of Toshiba Lighting Components (Thailand) Limited

**Author:** Mrs. Oratai Somyhokwilas; **ID:** 2543002543; **Degree:** Master of Business Administration; **Independent Study advisor:** Thapana Chinpaisal, Associate Professor;

**Academic year:** 2012

### **Abstract**

The purposes of this study were: (1) to study the level of the organizational commitment of Thai Employees of Toshiba Lighting Components (Thailand) Limited; (2) to study the relationship between personal factors and organizational commitment of Thai Employees of Toshiba Lighting Components (Thailand) Limited; and (3) to study the relationship between work environment factors and organizational commitment of Thai Employees of Toshiba Lighting Components (Thailand) Limited.

The population consisted of 193 Thai Employees of Toshiba Lighting Components (Thailand) Limited which a total of 131 employees were surveyed by Taro Yamane method and obtained by simple random sampling. The instrument used was questionnaire which has validity 0.96 and reliability 0.98. Statistical tools employed were percentage, means, standard deviation , chi-square and Pearson's Correlation Coefficient.

The results of this study were as follows: (1) the level of the organizational commitment of Thai employees of Toshiba Lighting Components (Thailand) Limited was at the moderate level; (2) the relationship between personal factors and organizational commitment of Thai Employees of Toshiba Lighting Components (Thailand) Limited was found that the difference of age was related to the organizational commitment with statistical significance at .05 level , but the differences of sex , marital status, educational background, position, work period and income were not related to the organizational commitment; and (3) the relationship between work environment factors and organizational commitment of Thai Employees of Toshiba Lighting Components (Thailand) Limited was found that work environment factors were related in the same direction to the organizational commitment at moderate level with statistical significance at .05 level.

**Keywords:** Organizational commitment, Thai employees, Toshiba Lighting Components (Thailand) Limited

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ฐาปนา ฉินไพศาล อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ เสนอแนะ และติดตามผลการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้อย่างใกล้ชิดเสมอมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จลุล่วงอย่าง สมบูรณ์ครบถ้วน ผู้ศึกษาจึงขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันศรีกรักร กรรมการสอบที่ให้ความช่วยเหลือ และคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขการศึกษาค้นคว้าอิสระให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ทุกท่านที่เป็น ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ทำให้ผู้ศึกษามีความรู้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ขอขอบคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการ ช่วยเหลือ แนะนำ และให้การสนับสนุนด้วยดีตลอดมา ขอขอบคุณครอบครัว เพื่อนๆ และน้องๆ พนักงานบริษัท โตชิบา ไลต์ดีจิง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่ให้กำลังใจและความ ช่วยเหลือการศึกษาในครั้งนี้

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ หวังว่าจะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับฝ่าย บริหารของบริษัท โตชิบา ไลต์ดีจิง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด ในการนำผลการวิจัยที่ได้ ในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ และนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับ ความต้องการของพนักงานและเป้าหมายขององค์กร พร้อมหาแนวทางในการดำเนินการเพื่อให้ พนักงานเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น อันจะนำมาซึ่งความร่วมมือ เต็มใจและ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร และยังเป็นกลไกที่ จะสามารถธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

อรทัย โสมหยกวิลาส

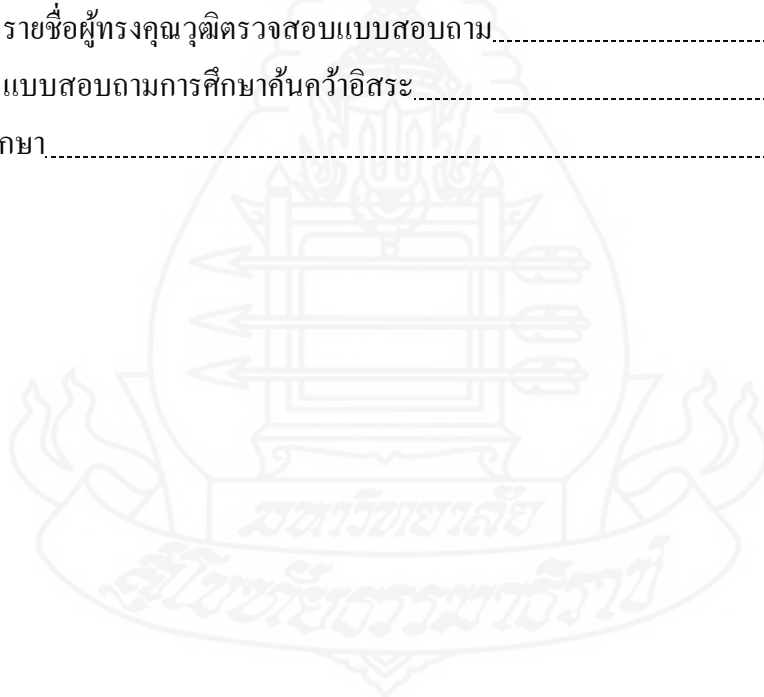
พฤษภาคม 2556

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาของการศึกษา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
สมมติฐานการศึกษา.....	3
กรอบแนวคิดในการศึกษา .....	3
ขอบเขตการศึกษา.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพัน.....	11
บริษัท โตชิบาไลท์ติ้ง คอมโพนেন্টส (ประเทศไทย) จำกัด.....	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย.....	58
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	58
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	59
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	61
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม.....	65
ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	67
ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน.....	81
สมมติฐานที่ 1 ระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน.....	81

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
สมมติฐานที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันในองค์กร.....	85
สมมติฐานที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อม ในการทำงานกับความผูกพันในองค์กร.....	94
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	96
สรุปผลการศึกษา.....	97
อภิปรายผล.....	100
ข้อเสนอแนะ.....	104
บรรณานุกรม.....	106
ภาคผนวก.....	113
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม.....	114
ข แบบสอบถามการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ.....	117
ประวัติผู้ศึกษา.....	131



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรสระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน .....	65
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานคนไทยในบริษัท โตชิบา ไลต์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกออกเป็น 2 ด้านคือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน.....	68
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานคนไทยในบริษัท โตชิบา ไลต์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามการมีส่วนร่วมและความสำเร็จในงาน.....	70
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานคนไทยในบริษัท โตชิบา ไลต์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามการได้รับการยอมรับนับถือ.....	71
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานคนไทยในบริษัท โตชิบา ไลต์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามความรับผิดชอบต่องาน .....	72
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานคนไทยในบริษัท โตชิบา ไลต์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามลักษณะของงานที่ปฏิบัติ .....	73
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานคนไทยในบริษัท โตชิบา ไลต์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน .....	74
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานคนไทยในบริษัท โตชิบา ไลต์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามนโยบายและการบริหารงานขององค์กร.....	75
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานคนไทยในบริษัท โตชิบา ไลต์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา.....	76

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานคนไทยในบริษัท โดชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา.....	77
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานคนไทยในบริษัท โดชิบา ไลท์ติ้งคอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเงินเดือนและผลตอบแทนอื่นๆ.....	78
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานคนไทยในบริษัท โดชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามความมั่นคงในงาน.....	79
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานคนไทยในบริษัท โดชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสภาพการทำงาน.....	80
ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคนไทยในบริษัท โดชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวม.....	81
ตารางที่ 4.15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคนไทยในบริษัท โดชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร.....	82
ตารางที่ 4.16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคนไทยในบริษัท โดชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร.....	83
ตารางที่ 4.17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคนไทยในบริษัท โดชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน.....	84
ตารางที่ 4.18	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับความผูกพันในองค์กรในภาพรวม.....	86

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับความผูกพันในองค์การในภาพรวม.....	87
ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ กับความผูกพันในองค์การในภาพรวม.....	88
ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา สูงสุดกับปัจจัยความผูกพันในองค์การในภาพรวม.....	89
ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง กับความผูกพันในองค์การในภาพรวม.....	90
ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลา ในการทำงานกับความผูกพันในองค์การในภาพรวม.....	92
ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อ เดือนกับความผูกพันในองค์การในภาพรวม.....	93
ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความผูกพันในองค์การ แยกเป็นรายด้าน.....	94
ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความผูกพันในองค์การในภาพรวม.....	95



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการศึกษาความผูกพันในองค์กร.....	5
ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์.....	20
ภาพที่ 2.2 ทฤษฎีสองปัจจัย.....	23
ภาพที่ 2.3 ตารางเปรียบเทียบทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์และ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์สเบอร์ก.....	25



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาของการศึกษา

องค์การเป็นระบบสังคมที่ประกอบด้วยบุคคลหลายคนมาทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของทั้งองค์การและของบุคคล ซึ่งมักจะเกี่ยวเนื่องและสัมพันธ์กัน องค์การต้องการสมาชิกที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่หลากหลายเข้ามาทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ในขณะที่เดียวกัน บุคคลที่เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การก็มีวัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคลเช่นกัน ระบบสังคมดังกล่าวจึงอยู่ในลักษณะพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในส่วนตัวส่วนหนึ่ง จะส่งผลกระทบต่อส่วนอื่นภายในระบบ ปัจจุบันเป็นยุคแห่งโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันกันสูงในเชิงธุรกิจ ทำให้องค์การต่างๆ ต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา หลายองค์การได้มีการนำเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ ไม่ว่าจะเป็นระบบคอมพิวเตอร์ เครื่องจักร เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในองค์การ แต่การให้ความสำคัญด้านเทคโนโลยีเพียงด้านเดียวย่อมไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จขององค์การได้ องค์การต่างๆ จึงต้องหันมาให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่จะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ การที่องค์การจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวนั้นล้วนเกิดจากบุคลากรในองค์การเป็นส่วนใหญ่ เพราะหากบุคลากรมีความเต็มใจ ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่แล้ว ก็จะทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว แต่หากองค์การใดบุคลากรไม่อุทิศแรงกายแรงใจในการทำงานแล้ว ย่อมเกิดปัญหาในการทำงานตามมาและเป็นอุปสรรคในการที่จะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ สิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานก็คือ การสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันขึ้นในองค์การ ซึ่งความผูกพันในองค์การหมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกยึดมั่นในองค์การของตน ยอมรับเป้าหมายขององค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทความอดสาหะในการทำงานให้แก่องค์การ และปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การต่อไป (Steers & Porter, 1979) ความผูกพันต่อองค์การจึงมีความสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์การ เป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

บริษัท โตชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทร่วมทุนระหว่าง ญี่ปุ่นและไทย มีคนญี่ปุ่นระดับผู้บริหาร 6 คน และพนักงานคนไทย 193 คน จึงทำให้บุคลากรใน

องค์การเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เชื้อชาติ วัฒนธรรม ปรัชญาความคิด และรูปแบบวิธีการทำงาน ที่แตกต่างกัน ดังนั้นการทำงานร่วมกัน จึงต้องมีการปรับตัวเข้าหากันและกันเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ แต่การที่ต้องเปลี่ยนผู้บริหารทุกๆ 3 ปี และการสื่อสารด้วยภาษาญี่ปุ่นของผู้บริหาร ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรคนไทย และคนญี่ปุ่น บางครั้งเกิดความไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน การบอกถึงความต้องการของฝ่ายบริหารทำได้ไม่ชัดเจนครบถ้วน บางครั้งเป็นการบอกกล่าวผ่านทางผู้บริหารคนไทย จึงอาจทำให้พนักงานไม่เข้าใจ ความคิดเห็นและทัศนคติต่อองค์การแตกต่างกันไปซึ่งมีทั้งในด้านความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ การสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์การจึงทำได้ยาก แต่สำหรับพนักงานที่มีความผูกพันในองค์การอยู่แล้ว พนักงานก็จะยังคงให้ความร่วมมือพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำมาซึ่งความสำเร็จขององค์การได้ในที่สุด

จึงเห็นได้ว่าความผูกพันในองค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากสภาพของบริษัทฯ ในขณะนี้แล้วยิ่งทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้นไปอีก ทางบริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่จะผลักดันให้องค์การดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นต้นทุนที่มีคุณค่าเพราะทางองค์การได้ลงทุนพัฒนาจนมีคุณค่าเหมาะสมกับองค์การในระยะยาวแล้ว การธำรงรักษาบุคลากรเหล่านี้ให้อยู่กับองค์การจึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ ผู้ศึกษาจึงมีความคิดว่าทางบริษัทฯ จะต้องให้ความสำคัญและความสนใจศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานคนไทยในทุกระดับทั้งนี้เพื่อที่ทางบริษัทฯ จะได้นำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ และนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานและเป้าหมายขององค์การ พร้อมหาแนวทางในการดำเนินการเพื่อให้พนักงานเกิดความรักความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น อันจะนำมาซึ่งความร่วมมือ เต็มใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การ และยังเป็นกลไกที่จะสามารถธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์การต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์การของพนักงานคนไทยใน บริษัท โตชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันในองค์การของพนักงานคนไทยใน บริษัท โตชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทยใน บริษัท โตชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด

### 3. สมมติฐานการศึกษา

3.1 ความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทยใน บริษัท โตชิบาไลท์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง

3.2 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทยใน บริษัท โตชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด

3.3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทยใน บริษัท โตชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด

### 4. กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษานี้ กรอบความคิดทางทฤษฎี ได้ใช้แนวคิดจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) และ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ เฟรดเดอริก เฮอส์สเบิร์ก (Frederick Herzberg) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ 2551: 82-89)

#### 4.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

4.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้

4.1.2 ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยเจริญเติบโต (Motivators or Growth Factors) ได้แก่

- 1) การมีส่วนร่วมและความสำเร็จในงาน
- 2) การได้รับการยอมรับนับถือ
- 3) ความรับผิดชอบต่องาน
- 4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 5) โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

4.1.3 ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene or Maintenance Factors)

- 1) นโยบาย และการบริหารงานขององค์กร
- 2) ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา

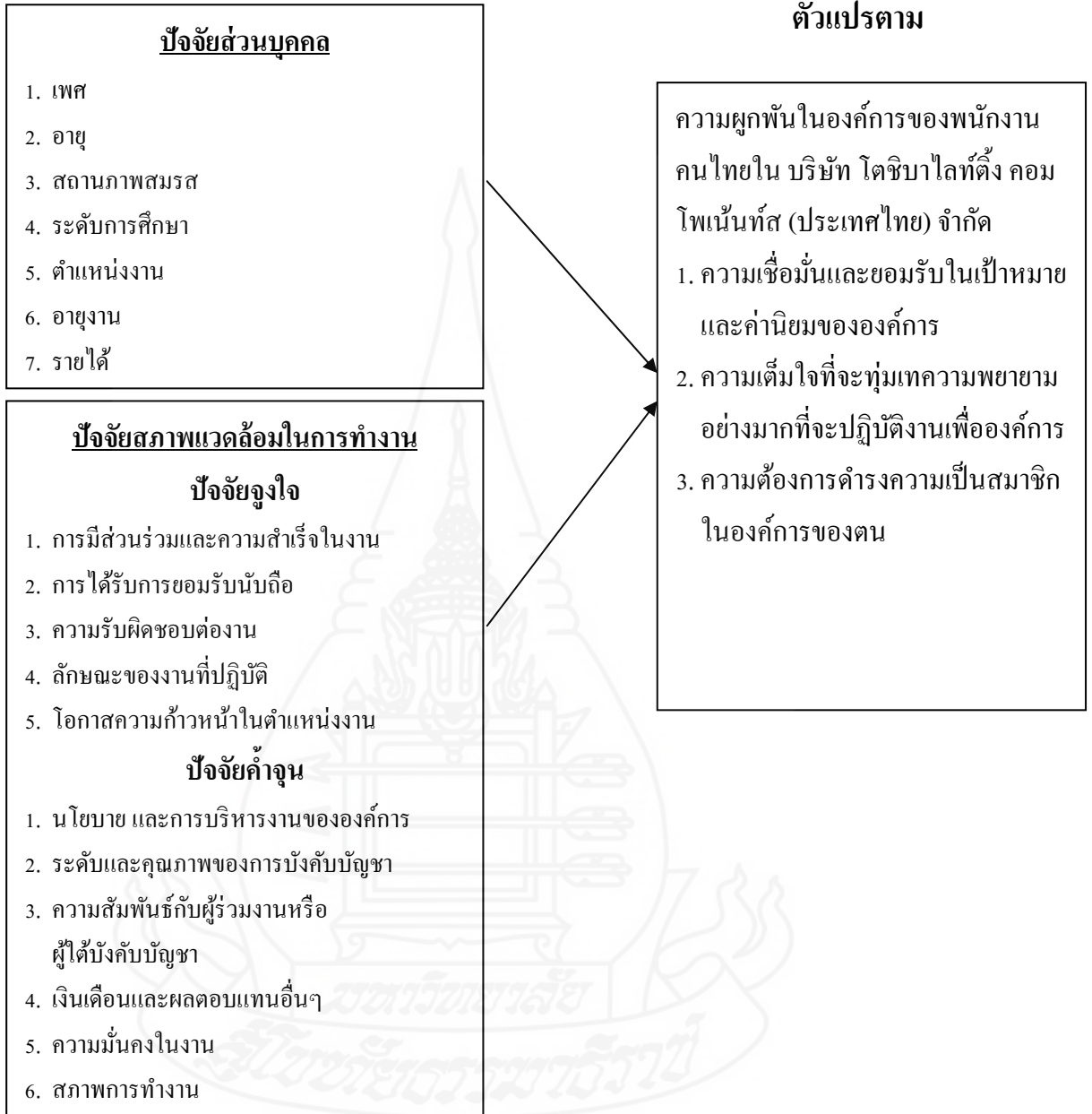
- 3) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา
- 4) เงินเดือนและผลตอบแทนอื่นๆ
- 5) ความมั่นคงในงาน
- 6) สภาพการทำงาน

#### 4.2 ตัวแปรตาม ความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทยใน บริษัท โตชิบาไลต์ติ้ง คอมโพเน็นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด

- 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
- 3) ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน



## ตัวแปรอิสระ



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการศึกษาความผูกพันในองค์กร

## 5. ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ แบ่งขอบเขตการศึกษาเป็นแต่ละด้านดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทยใน บริษัทโตชิบาไลท์ติ้ง คอมโพนেন্টส (ประเทศไทย) จำกัด

### 5.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

5.2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้ และปัจจัยของสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่ง แบ่งเป็น ปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ การมีส่วนร่วมและความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบต่องาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัย ค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เงินเดือนและผลตอบแทนอื่นๆ ความมั่นคงในงาน และสภาพการทำงาน

5.2.2 ตัวแปรตาม คือความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทยใน บริษัท โตชิบาไลท์ติ้ง คอมโพนেন্টส (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน

### 5.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นพนักงานคนไทยทั้งหมดของบริษัท โตชิบาไลท์ติ้ง คอมโพนেন্টส (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 193 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2555)

5.3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง (Sample) หมายถึง ประชากร ส่วนหนึ่งของประชากรทั้งหมด ที่ผู้วิจัยเลือกมาเป็นตัวแทนโดยมีคุณสมบัติต่างๆ ครบถ้วนเท่าเทียม กัน เพื่อให้เป็นตัวแทนที่ดี โดยในครั้งนี้นำมาสุ่มจำนวน 131 คน ซึ่งคำนวณขนาดของกลุ่ม ตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane การเลือกตัวอย่าง เลือกแบบใช้ความน่าจะเป็น โดยวิธีการสุ่ม แบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับสลากจากรายชื่อพนักงานทั้งหมด ซึ่งพนักงานทุกคนมีโอกาสได้รับเลือกเท่าเทียมกัน

5.3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษาครั้งนี้ใช้เวลาเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 18-29 มีนาคม 2556



## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ความผูกพันในองค์กร หมายถึงทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งบุคคลยินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิกและไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์กรไป พร้อมทั้งจะยอมรับและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนและองค์กรซึ่งมีความสอดคล้องกัน เนื่องจากปัจจัย 3 ประการคือ

6.1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

6.1.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

6.1.3 ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน

6.2 พนักงาน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ บริษัทโตชิบาไลต์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ

6.3 พนักงานคนไทย หมายถึง พนักงานประจำที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ บริษัทโตชิบาไลต์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมีสัญชาติไทย เท่านั้น

6.4 บริษัทโตชิบาไลต์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด หมายถึงองค์กรซึ่งดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายอุปกรณ์สำหรับผลิตเครื่องถ่ายภาพเอกสารและเครื่องพิมพ์

6.5 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของพนักงานแต่ละคน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้

6.6 ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งงานในองค์กรที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ แบ่งเป็น 5 ระดับคือ

6.6.1 ระดับพนักงานปฏิบัติการ

6.6.2 ระดับ Leader /หัวหน้างาน / โฟร์แมน

6.6.3 ระดับเจ้าหน้าที่สำนักงาน

6.6.4 ระดับวิศวกร- ซุปเปอร์ไวเซอร์อาวุโส

6.6.5 ระดับผู้ช่วยผู้จัดการ- ผู้จัดการอาวุโส

6.7 อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานในบริษัทโตชิบาไลต์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด จนถึงปัจจุบัน

6.8 รายได้ หมายถึง ค่าตอบแทนการทำงานที่พนักงานในบริษัท โตชิบาไลต์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด ได้รับแต่ละเดือน เช่น เงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่ากะ ค่าอาหาร ค่าน้ำมันรถ เบี้ยขยัน รางวัลขยัน โบนัส

**6.9 ปัจจัยจูงใจ** หมายถึง สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ และเกิดการจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงาน เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ

**6.10 การมีส่วนร่วมและความสำเร็จในงาน** หมายถึง การที่บุคคลได้ใช้ความสามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจและความพึงพอใจ ซึ่งจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไป

**6.11 การได้รับการยอมรับนับถือ** หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นในสังคม โดยรับรู้จากพฤติกรรมที่ผู้อื่นแสดงออกในรูปของการยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถ การเลื่อนขั้น การขึ้นเงินเดือน รางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของ การประกาศเกียรติคุณ หรือการแสดงออกอื่นๆ

**6.12 ความรับผิดชอบต่องาน** หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ มีงานที่ท้าทายความสามารถ รวมถึงการได้รับอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน จัดลำดับของการทำงานได้เอง มีความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน รวมถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ไม่มีใครตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิดมากเกินไป

**6.13 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง ลักษณะงานที่มีความน่าสนใจ ไม่ซ้ำซากจำเจ ท้าทายความสามารถ งานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ งานที่มีความแปลกใหม่ งานที่ชวนให้ปฏิบัติ ไม่น่าเบื่อ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

**6.14 โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน** หมายถึง การได้รับโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาความดีความชอบ ได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้น

**6.15 ปัจจัยค้ำจุน** หมายถึง สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน และร่วมรักษาให้บุคคลปฏิบัติงานในองค์การได้แก่ นโยบายและการบริหารงานใน

องค์การ ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เงินเดือนความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน ถ้าสภาพแวดล้อมเหล่านี้ไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น จึงเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคลที่ส่งผลต่อความพอใจในการทำงาน

**6.16 นโยบายและการบริหารงานขององค์การ** หมายถึง นโยบายหรือการจัดการและการบริหารงานขององค์การ การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงกฎระเบียบขององค์การที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน

**6.17 ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา** หมายถึง สภาพการปกครองบังคับบัญชา งานของผู้บริหารระดับสูง ในเรื่องการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การกระจายงาน การมอบหมายอำนาจ ด้วยความยุติธรรม มีความโอ้อ้อมอารี และสามารถให้การปรึกษาที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

**6.18 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา** หมายถึง การติดต่อทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีสามารถทำงานร่วมกันได้ดี มีความเข้าใจกันระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

**6.19 เงินเดือนและผลตอบแทนอื่นๆ** หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับ เช่น ค่าจ้าง ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ตามความเหมาะสมกับงานที่ทำและรับผิดชอบ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของพนักงาน

**6.20 ความมั่นคงในงาน** หมายถึง ความรู้สึกรับรู้ของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานในองค์การตลอดอายุการทำงาน รวมทั้งลักษณะงานที่ไม่เสี่ยงอันตรายจนเกินไป

**6.21 สภาพการทำงาน** หมายถึง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น บรรยากาศ แสง ความสะอาดของสถานที่ รวมไปถึงการมีเครื่องมือเครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียงและพร้อมที่จะใช้ได้ตลอดเวลา

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทราบถึงระดับความผูกพันในองค์การของพนักงานคนไทย บริษัท โตชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด

7.2 ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันในองค์การของพนักงานคนไทยใน บริษัท โตชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด

7.3 ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพัน  
ในองค์กรของพนักงานคนไทยใน บริษัท โตชิบา ไลท์ติ้ง คอม โพนენტส์ (ประเทศไทย) จำกัด

7.4 นำผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ และ  
นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานและเป้าหมายขององค์กร  
พร้อมหาแนวทางในการดำเนินการเพื่อให้พนักงานเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทยในบริษัท โตชิบาไลต์ติ้ง คอมโพเน็นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด นั้น ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นหาแนวคิดทฤษฎี ทำการ ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กร เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงกรอบหรือแนวทางในการศึกษา เพื่อนำมาศึกษาพัฒนาต่อยอดเป็นกรอบ แนวคิดสำหรับการศึกษาในครั้งนี้โดยมีลำดับดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพัน
2. บริษัท โตชิบาไลต์ติ้ง คอมโพเน็นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพัน

##### 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) ได้รับการศึกษาค้นคว้าจาก นักวิชาการหลายท่าน ซึ่งได้ให้ความหมายของคำว่า “ความผูกพันต่อองค์กร” แตกต่างกันไป โดยผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายไว้ดังนี้

สตีเยร์ (Steers, 1991, อ้างถึงในสุรินทร์ธร เนมิยะ 2549: 23) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของสมาชิก ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ

1) พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึงการที่พนักงานยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและมีค่านิยมของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร

2) พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถความพยายามของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้ งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

3) พนักงานมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์การ ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์การอื่น ถึงแม้ว่าองค์การจะเกิดสภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจพนักงานก็ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์การ

พอร์เตอร์ และคณะ (Porter and others, 1974: 603-609, อ้างถึงใน มัณฑนา ตูลยนิษกะ 2552: 10) ได้ให้นิยามความผูกพันในองค์การว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกองค์การซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบดังนี้

1) สมาชิกมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การ

2) สมาชิกมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การนั้นต่อไป

3. สมาชิกมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์การนั้นต่อไป เมื่อสมาชิกในองค์การมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การ จะก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ

Mathis and Jackson (อ้างถึงใน นิดาขวัณ รมเมือง 2554: 4) อธิบายความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นระดับความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายขององค์การของพนักงาน และความต้องการที่จะทำงานให้กับองค์การ โดยความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงานจะมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน

เบ็คเกอร์ (Becker, 1960: 32 – 40, อ้างถึงใน ขนิษฐา เพิ่มชัย 2550: 7) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นสภาพของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมบางอย่างอันสืบเนื่องมาจากการที่เขาได้ลงทุนเสียเวลาไปกับสิ่งนั้นๆ หรือที่เรียกว่า Side - Bet เช่น การศึกษา อายุ สถานภาพ การสมรสประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ในที่สุดแล้วบุคคลก็ต้องหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์การซึ่งระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป

บุชานัน (Buchanan, 1974:533, อ้างถึงใน ขนิษฐา เพิ่มชัย 2550: 8) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ รวมทั้งการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย

1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การและถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเองเช่นกัน

2) การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมขององค์การตามบทบาทของตน

3) ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty)



Institute for Employment Studies หรือ IES (อ้างถึงใน สันติชัย อินทรอ่อน) ให้ความหมายของความผูกพันว่าเป็นทัศนคติเชิงบวกของพนักงานต่อองค์กรและต่อคุณค่าขององค์กร พนักงานที่มีความผูกพันจะตระหนักต่อบริบททางธุรกิจ และทำงานกับเพื่อนร่วมงานเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร องค์กรต้องทำการพัฒนาและให้การอบรม เพื่อสร้างความผูกพันโดยใช้ความสัมพันธ์แบบสองทางระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

สันติชัย อินทรอ่อน (2550: 3-13) ให้ความหมายความผูกพันของพนักงานว่าเป็นคุณลักษณะภายในของพนักงาน โดยมีความเชื่อว่าการที่พนักงานจะทำงานได้ดี อยู่กับองค์กรอย่างยาวนานและสร้างสรรค์ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถก็ต่อเมื่อพนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อตนเอง โดยความรู้สึกนั้นจะยั่งยืนหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าองค์กรตระหนักและให้ความสำคัญต่อคุณค่าของพนักงานเพียงใด ได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงบทบาท ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมหรือไม่ เพื่อที่ว่าในท้ายที่สุดทั้งพนักงานและองค์กรจะอยู่ในสถานการณ์ชนะ-ชนะ (Win-Win Situation) หรือเป้าหมายแห่งความสำเร็จด้วยกันทั้งคู่

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529: 14-17, อ้างถึงใน มัณฑนา ตุลยนิษกะ 2552: 11) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมี 2 ลักษณะ คือ ความผูกพันเป็นทางการ (Formal Attachment) ต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกโดยการไปทำงานตามเวลาที่กำหนด และความผูกพันทางใจและความรู้สึก (Commitment) หมายถึง สมาชิกมีความผูกพันหรือให้ความสนใจกับเป้าหมายค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อองค์กรจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สมบูรณ์ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของสมาชิกที่เป็นไปในทางบวกต่อองค์กร

เชวาลิต ตนนานท์ชัย (2532: 9, อ้างถึงใน มัณฑนา ตุลยนิษกะ 2552: 11) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นมิติที่กระหว่างสมาชิกกับองค์กร เป็นความรู้สึกในด้านบวก ซึ่งมีลักษณะตรงข้ามกับความแปลกแยก (Alienation) อันเป็นความสัมพันธ์หรือความรู้สึกในด้านลบระหว่างสมาชิกกับองค์กร

อิทธินันท์ สันทศ (2552, อ้างถึงใน ชนิตา เล็บครุฑ 2554: 12) ได้ให้คำจำกัดความความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทัศนคติ ซึ่งแสดงความรู้สึกร่วมเป็นอันหนึ่งเดียวกับองค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างการที่บุคลากรรับรู้ถึงการเกื้อกูลสนับสนุนขององค์กรกับผลที่ตามมา คือ ความอดุสาหะของสมาชิกและความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร และได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับ Organizational Commitment หรือ Employee Engagement ว่าหมายถึง ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย ยอมรับค่านิยมขององค์กรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเท มีความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพ



ในองค์กร ไม่ละทิ้งจากองค์กรไป การที่บุคลากรมีการแสดงออกซึ่งความจงรักภักดีในด้านกำลังกายที่จะทุ่มเทให้กับงานขององค์กรอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ ทุ่มเทจิตใจให้มีความรู้สึกรักผูกพันกับองค์กรที่ปฏิบัติงาน มีความเสียสละ และพร้อมที่จะมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนางานและองค์กรให้มีความก้าวหน้าในโอกาสต่อไป ซึ่งความผูกพันนี้จัดว่าเป็นสัมพันธภาพทางใจระหว่างบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและมีความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2551: 105) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึงทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งเขายินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิกและไม่เต็มใจที่จะจากองค์กรไป

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือทัศนคติที่เป็นบวกของบุคคลที่มีต่อองค์กร แสดงออกมาในรูปของการเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและนโยบายขององค์กร พร้อมทั้งทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป

## 1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรนั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านแสดงความคิดเห็นไว้ดังนี้

สเตียร์ (Steers, 1977: 122 -123) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของทัศนคติและพฤติกรรมอันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรเป็นหัวข้อที่มีผู้รู้้อย่างมาก แต่จากรากฐานความเข้าใจที่มีอยู่ในปัจจุบันเราอาจคาดหวังได้ว่า ความผูกพันทำให้เกิดผลได้ 4 ประการ ได้แก่

- 1) พนักงานซึ่งมีความผูกพันอันแท้จริงต่อจุดหมาย และคุณค่าขององค์กรจะแสดงระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรสูงกว่า และการตั้งใจขาดงานก็จะมีอัตราต่ำกว่าในกลุ่มของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย
- 2) พนักงานที่มีความผูกพันในระดับสูง จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่ต่อไปเพื่อทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตนเองเลื่อมใส
- 3) สามารถคาดหวังได้ว่า บุคคลที่มีความผูกพันในระดับสูงจะเต็มใจใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งทำให้มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าคนอื่น
- 4) เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรจะทำให้บุคคลรู้สึกมีส่วนร่วมมากขึ้น

นอกจากนี้ สเตียร์ (Steer, 1977: 48-54) ยังกล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่า การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก

1) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น

2) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดีขึ้น

3) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย

บุชานัน (Buchanan II, 1974: 533, อ้างถึงใน ขนิษฐา เพิ่มชัย 2550: 9) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง เพราะความผูกพันต่อองค์กรจำเป็นต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร จุดหมายสำคัญในการบริหารงานทุกองค์การคือให้องค์การสามารถดำเนินงานต่อไปได้ และไปได้อย่างดี นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นที่สนใจที่สำคัญยิ่งสำหรับทุกองค์การ เพราะ

1) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกกับจุดมุ่งหมายขององค์กรหรือช่วยให้องค์การสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

2) ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกว่าคุณเองมีส่วนเป็นเจ้าขององค์การและมีส่วนในการเสริมสร้างองค์การ

แองเจิ้ล และ เพอร์รี่ (Angle & Perry, 1981: 1-14) กล่าวว่า หากสมาชิกในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญ ดังนี้

1) ปัญหาการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก

2) ปัญหาการขาดงาน พบว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจอยากมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

3) ปัญหาการมาทำงานสาย พบว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมาทำงานตรงเวลามากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529: 17) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลขององค์กรดังนี้คือ

1) พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2) พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

3) เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักจะมี ความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้

4) บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529: 38 – 39, อ้างถึงใน ขนิษฐา เพิ่มชัย 2550: 10) ได้กล่าวว่า ถ้าพนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ดังต่อไปนี้คือ

1) การขาดงาน เชื่อว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจที่จะมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

2) ความตรงต่อเวลาในการทำงาน จากการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ ก็พบว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์ต่อความตรงต่อเวลาในการทำงานด้วย

3) การเปลี่ยนงาน เชื่อว่าความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีถึงอัตราการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงงานของสมาชิกในองค์กร

ธงชัย สมบูรณ์ (2549: 202-203, อ้างถึงใน ชนิดา เล็บครุฑ 2554: 14-15) กล่าวว่าไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของคนในองค์กรที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกในองค์กรคนอื่น และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งสามารถแบ่งลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการ คือ

1) เป็นความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร  
2) ความเต็มใจและสมัครใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิผลขององค์กร ความผูกพันเป็นสิ่งที่แสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ถึงความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับและการยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร อันเป็นผลให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร นำไปสู่ประสิทธิผลและความสำเร็จขององค์กรตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกตลอดไป ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ หรือไม่มีเลย

ซึ่งผลดีก็จะตกอยู่กับองค์กรและผู้ปฏิบัติงานเอง และสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติ อันพึงปรารถนาของทุกองค์กร ซึ่งถ้าพนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมาก

### 1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร จึงมีนักวิชาการหลายท่านศึกษาและพัฒนาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

#### 1.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์

อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow, อ้างถึงในราณี อธิชัยกุล 2553: 7-13) ได้พัฒนาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs Theory) ในปี ค.ศ. 1943 โดยมีสมมติฐานดังนี้

- 1) มนุษย์มีความต้องการ และความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาและไม่มีสิ้นสุด
  - 2) ความต้องการของมนุษย์สามารถเรียงลำดับตามความสำคัญตั้งแต่ระดับต่ำสุดคือความต้องการพื้นฐาน สูงขึ้นไปจนระดับสูงสุด
  - 3) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์ต่อไป มนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้น ซึ่งจะกลายเป็นสิ่งจูงใจแทน
  - 4) ความต้องการของมนุษย์จะสลับซับซ้อน มนุษย์มีความต้องการหลายอย่างพร้อมกันได้ ความต้องการอย่างหนึ่งอาจยังไม่ทันหมดไป ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นได้
- ลำดับความต้องการของมนุษย์ประกอบด้วยความต้องการ 5 ประเภท ดังนี้

**1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)** ความต้องการทางร่างกายจะอยู่ลำดับต่ำที่สุดความต้องการพื้นฐานมากที่สุดที่ระบบโดยมาสโลว์ความต้องการเหล่านี้จะหมายถึงแรงผลักดันทางชีววิทยาพื้นฐาน เช่น ความต้องการอาหารอากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เพื่อการตอบสนองความต้องการเหล่านี้บริษัทจะต้องให้เงินเดือนอย่างเพียงพอแก่บุคคลที่พวกเขาจะรับภาระสภาพการดำรงชีวิตอยู่ได้ (เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย) ในทำนองเดียวกันเวลาพักจะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งของงานด้วยที่เปิดโอกาสให้บุคคลตอบสนองความต้องการทางร่างกายของพวกเขาได้บริษัทมากขึ้นทุกทีกำลังมีโครงการออกกำลังกายนี้จะช่วยให้พนักงานมีสุขภาพดีด้วยการตอบสนองความต้องการทางร่างกายของพวกเขาบุคคลที่หิวจนเกินไปหรือเจ็บป่วยจนเกินไปยากที่จะมีส่วนช่วยต่อบริษัทของพวกเขาได้อย่างเต็มที่โดยทั่วไปความต้องการ

ทางร่างกายจะถูกตอบสนองด้วยรายได้ที่เพียงพอและสภาพแวดล้อมของงานที่ดีเช่น ห้องน้ำสะอาด แสงสว่างที่เพียงพออุณหภูมิที่สบายและการระบายอากาศที่ดี

**2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)** ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการลำดับที่สองของมาสโลว์จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้วความต้องการความปลอดภัยจะหมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจบริษัทสามารถทำได้หลายสิ่งหลายอย่างเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการความปลอดภัยตัวอย่างเช่น บริษัทอาจจะให้การประกันชีวิตและสุขภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยกฎและข้อบังคับที่ยุติธรรมและสมควรและการยอมให้มีสภาพแรงงาน

**3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs)** ความต้องการทางสังคมคือ ความต้องการระดับสามที่ระบุโดยมาสโลว์ความต้องการทางสังคมจะหมายถึงความต้องการที่จะ เกี่ยวพันการมีเพื่อนและการได้รับการยอมรับโดยบุคคลอื่นเพื่อการตอบสนองความต้องการทาง สังคมบริษัทอาจจะกระตุ้นการมีส่วนร่วมภายในกิจกรรมทางสังคม เช่น งานเลี้ยงของสำนักงานทีม ฟุตบอลหรือ โบว์ลิ่งของบริษัทจะให้โอกาสของการตอบสนองความต้องการทางสังคมด้วยการเป็น สมาชิกสโมสรของบริษัทจะให้โอกาสที่ดีแก่ผู้บริหารเพื่อ “การสร้างเครือข่าย” กับผู้บริหารคนอื่น ในขณะที่การตอบสนองความต้องการทางสังคมของพวกเขาได้ด้วยก่อนหน้านี้ได้กล่าวถึง โครงการ สุขภาพจะช่วยตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้โครงการสุขภาพนี้สามารถช่วยตอบสนอง ความต้องการทางสังคมได้ด้วยความจริงแล้วการทำงานหรือการเล่นกีฬากับเพื่อนร่วมงานจะให้ โอกาสที่ดีเยี่ยมต่อการมีเพื่อนการวิจัยแสดงให้เห็นว่าความต้องการทางสังคมจะถูกกระตุ้นภายใต้ สภาวะที่ “ความไม่แน่นอนทางองค์กร” มีอยู่ เช่นเมื่อความเป็นไปได้ของการรวมบริษัทได้คุกคาม ความมั่นคงของงานภายใต้สภาวะเช่นนี้บุคคลจะแสวงหาความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงานเพื่อที่จะ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังเป็นไปอยู่

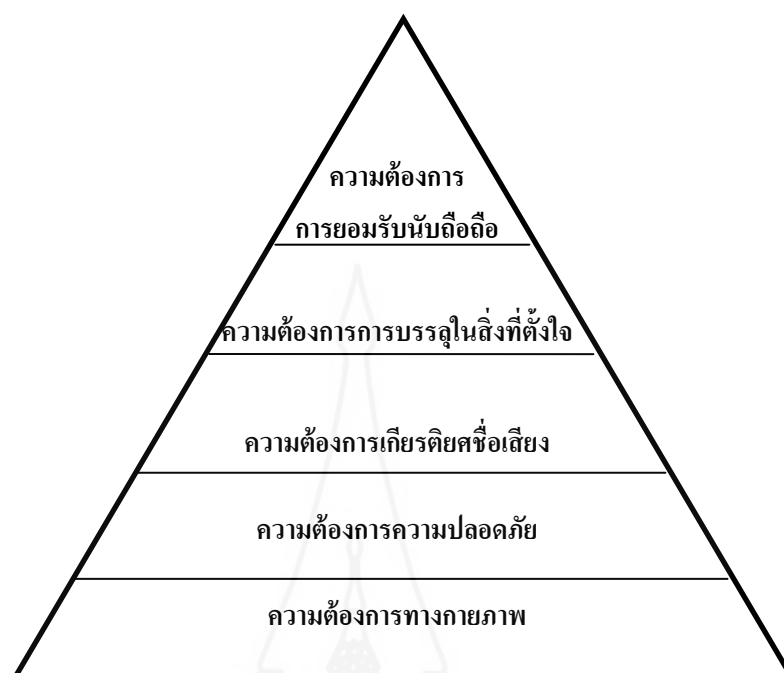
**4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs)** ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียงคือ ความต้องการระดับที่สี่ความต้องการเหล่านี้หมายถึงความต้องการของบุคคลที่จะสร้าง การเคารพตนเองและการได้รับคำชมเชยจากบุคคลอื่นความต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจาก บุคคลอื่นจะเป็นความต้องการประเภทนี้ตัวอย่างเช่น พวกเขาอาจจะได้รับเชิญไปงานเลี้ยงเพื่อที่จะ ยกย่องความสำเร็จที่ดีเด่นการพิมพ์เรื่องราวภายในจดหมายข่าวของบริษัท เพื่อที่จะพรรณนา ความสำเร็จของบุคคลการให้ที่จัดรถยนต์ส่วนบุคคล และการประกาศ “บุคคลดีเด่น” ประจำเดือน ล้วนแต่เป็นตัวอย่างของสิ่งที่สามารถกระทำเพื่อการตอบสนองความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงการ ให้รางวัลเป็นนาฬิกาและเพชรแก่การบริการที่ดีและรางวัลตราถูก เช่น เสื้อที่เช็ดและเหยือกเบียร์ จะมีประโยชน์ต่อการยกย่องด้วย

**5) ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-Actualization Needs)** ความต้องการความสมหวังของชีวิตคือความต้องการระดับสูงสุด บุคคลมักจะต้องการโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงานหรือพวกเขาอาจจะต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบบริษัทได้พยายามจูงใจบุคคลเหล่านี้ด้วยการเสนอตำแหน่งที่ทำนายแก่พวกเขาบุคคลที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะแสวงหางานที่ทำนายความสามารถของพวกเขาการเปิดโอกาสให้พวกเขาใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดค้นสิ่งใหม่

ตามทฤษฎีของมาสโลว์แล้วบุคคลจะถูกจูงใจให้ตอบสนองความต้องการระดับต่ำก่อนที่พวกเขาจะพยายามตอบสนองความต้องการระดับสูงยิ่งกว่านั้นเมื่อความต้องการอย่างหนึ่งถูกตอบสนองแล้วความต้องการนี้จะไม่เป็นสิ่งจูงใจที่มีพลังต่อไปอีก ทฤษฎีของมาสโลว์จะถูกสร้างขึ้นมาจากพื้นฐานที่ว่าความต้องการที่ยังไม่ได้ถูกตอบสนองจะเป็นปัจจัยที่ปลุกเร้าพฤติกรรมของบุคคลเมื่อความต้องการได้ถูกตอบสนองตามสมควรแล้วความต้องการเหล่านี้จะหยุดเป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรม







ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์

ที่มา : มาสโลว์ (Maslow, 1970, pp. 121-122)

### 1.3.2 ทฤษฎี ERG

นักจิตวิทยา เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer, อ้างถึงใน ราณี อิศิษฐ์ กุล2553: 7-17) ได้พัฒนาทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ที่เรียกว่า ทฤษฎี อี อาร์ จี (Existence Relatedness Growth Theory หรือ ERG Theory) ในช่วงปลายปี ค.ศ. 1960 โดยยึดถือพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีของ Maslow โดยตรงแต่มีการสร้างรูปแบบที่เป็นจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของ Maslow คือ Alderfer เห็นว่าความต้องการของมนุษย์ทั้ง 3 ระดับได้แก่

- 1) ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Needs: E)
- 2) ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs: R)
- 3) ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth Needs: G)

ตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow นั้นความต้องการจะได้รับการตอบสนองเป็นขั้นๆ และก้าวหน้าขึ้นไปเรื่อยๆ กล่าวคือเมื่อใดที่ความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการที่อยู่ในระดับที่สูงขึ้นก็จะมีผลในการจูงใจ ซึ่งทฤษฎีความต้องการของ Alderfer ก็มีสภาพคล้ายคลึงกัน แต่ก็มีประเด็นที่แตกต่างจากทฤษฎีของมาสโลว์ ดังนี้



1) มนุษย์อาจมีความต้องการไม่เป็นลำดับขั้น และมีความต้องการมากกว่า 1 ประเภทในช่วงเวลาเดียวกัน

2) อัลเดอร์เฟอร์ เสนอแนะหลักการที่เรียกว่า “หลักการความกดดันและการถดถอย” (Frustration-Regression Principle) หมายถึงการที่มนุษย์ประสบความสำเร็จในความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการระดับสูงขึ้นไป จึงเกิดความกดดันอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งเกิดความท้อถอยและต้องหยุดความต้องการนั้นๆ และถอยหลังกลับมาอยู่ในความต้องการระดับต่ำกว่า จะเห็นได้ว่าทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์ก็คือทฤษฎีของมาสโลว์นั่นเองแตกต่างกันแต่เพียงว่าอัลเดอร์เฟอร์ไม่ยอมรับเรื่องการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับขั้นเขาเสนอว่าการตอบสนองความต้องการทั้งสามอย่างนั้น สามารถที่จะเกิดขึ้นเมื่อไรก็ได้จะตอบสนองเมื่อไรก็ได้ไม่จำเป็นต้องตอบสนองตามลำดับขั้น ข้ามไปข้ามมาก็ได้และนอกจากนั้นความต้องการทั้ง 3 ประเภทอาจเกิดขึ้นพร้อมกันทีเดียวเลยก็ได้

### 1.3.3 ทฤษฎีสองปัจจัย

นักจิตวิทยา เฟรดเดอริก เฮอส์สเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ 2538: 87; วิเชียร วิทษุฒ 2550: 188-189; ตุลา มหาพสุชานนท์ 2554; ราณี อธิชัยกุล 2553: 7-19) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจโดยใช้ปัจจัยสองกลุ่ม คือ สิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจกับสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ หรือ เป็นปัจจัยจูงใจกับปัจจัยอนามัย อันเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกนั่นเอง สรุปได้เป็น ทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory) ซึ่งกล่าวถึงมนุษย์ทุกคนจะมีความต้องการ 2 ด้าน คือ ความต้องการทางด้านสุขอนามัย (Hygiene Needs) หรือปัจจัยภายนอก (Extrinsic Factors) และความต้องการด้านการจูงใจ (Motivator Needs) หรือปัจจัยภายใน (Intrinsic Factors) ตามทฤษฎีของเฮอส์สเบิร์ก หากความต้องการทางด้านสุขอนามัย (Hygiene Needs) ได้รับการตอบสนองอย่างไม่เต็มที่มนุษย์จะเกิดความไม่พอใจ บางครั้งถึงขั้นนัดหยุดงานประท้วง แต่ถึงแม้ว่าจะได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่มนุษย์ก็ยังพึงพอใจไม่ถึงขีดสุดอยู่ดี กลับจะรู้สึกเฉยๆ ให้มากกว่าดี ไม่ให้เลยก็เกิดเรื่อง ฉะนั้นการตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยของมนุษย์จะเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการลดความไม่พึงพอใจในการทำงานลงเท่านั้น แต่ไม่สามารถจะทำให้มนุษย์พอใจได้ ในขณะที่เดียวกันหากความต้องการด้านการจูงใจ (Motivator Needs) ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่มนุษย์จะรู้สึกพึงพอใจพร้อมปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่ อุทิศตนเองอย่างหนัก รวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจให้กับองค์กรอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย แต่หากไม่ได้รับการตอบสนองมนุษย์ก็จะรู้สึกเฉยๆ ไม่ยินดียินร้าย อาจทำงานเพียงเพื่อให้งานเสร็จไปวันหนึ่งๆ เท่านั้น ไม่สนใจที่จะอุทิศตนเองแต่อย่างใด

ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-Factor Theory) มีรายละเอียดของปัจจัยต่างๆ จำแนกออกได้ดังต่อไปนี้

1) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Satisfiers) จะเกิดจากปัจจัยภายในของสิ่งแวดล้อมของงาน เรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) อันเป็นปัจจัยที่กระตุ้นที่มีประสิทธิภาพ ที่ทำให้พนักงานใช้ความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงานและปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ และดียิ่งขึ้นซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับงาน โดยตรง และสร้างความรู้สึกที่ดีกับงานซึ่งมีอยู่ 5 ปัจจัยคือ

- (1) การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement)
- (2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
- (3) ความรับผิดชอบต่องาน (Responsibility)
- (4) ลักษณะของงาน (Work Itself)
- (5) โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement)

2) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ (Unsatisfiers) จะเกิดจากปัจจัยภายนอกของงาน เรียกว่าปัจจัยบำรุงหรือปัจจัยอนามัย (Maintenance or Hygiene Factors) อันเป็นปัจจัยที่จะสร้างความไม่พอใจในงานที่ทำ ถ้าหากพนักงานไม่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยเหล่านี้แล้ว ก็จะเป็นการสร้างความไม่พึงพอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งมีอยู่ 6 ปัจจัยคือ

- (1) นโยบาย และการบริหารงานขององค์กร (Policy and Administration)
- (2) ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา (Supervision Technical)
- (3) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relationship)
- (4) เงินเดือน (Salary)
- (5) ความมั่นคงในงาน (Job Security)
- (6) สภาพการทำงาน (Working Condition)

ทฤษฎีสองปัจจัย เป็นทฤษฎีการจูงใจที่ได้รับความนิยมอย่างรวดเร็ว เนื่องจากเฮอรัลด์เบอร์เกอร์ได้อธิบายไว้อย่างชัดเจนในเรื่องของการประยุกต์ใช้ทฤษฎี โดยการพัฒนาเทคนิคของการเพิ่มคุณค่าของงาน (Job Enrichment) เพื่อจูงใจบุคลากร เฮอรัลด์เบอร์เกอร์ เชื่อว่า คำตรงกันข้ามของคำว่า ความพึงพอใจ (Satisfaction) คือ “ไม่มีความพึงพอใจ (No Satisfaction)” ซึ่งไม่ใช่ไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) และคำตรงกันข้ามของคำว่า ความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ก็คือคำว่า “ไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction)” ดังรูป



ภาพที่ 2.2 ทฤษฎีสองปัจจัย

ที่มา : เฮอรัชเบิร์ก (Frederick K. Herzberg, 1959)

### 1.3.4 ทฤษฎีความคาดหวัง

วิกเตอร์ วรูม (Victor Vroom, อ้างถึงใน Stephen P. Robbins, Mary Coulter :แปลโดย วิรัช สงวนวงษ์วาน : 220 ; ธานี อธิชัยกุล 2553: 7-22) เป็นผู้เสนอ ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) โดยศึกษาการรับรู้ของบุคคลใน ค.ศ. 1964 โดยมีความเชื่อว่าบุคคลจะแสดงพฤติกรรมใดๆ ขึ้นอยู่กับความคาดหวังของบุคคลนั้นว่าพฤติกรรมหรือการกระทำนั้นจะนำมาซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลตอบแทนที่ต้องการและความน่าสนใจของผลลัพธ์นั้น แรงจูงใจจึงเกิดจากผลได้ที่บุคคลคาดหวังจะให้เกิดขึ้นจากการกระทำของตน

วิกเตอร์ วรูม เสนอแนะว่าผู้บริหารจะสามารถจูงใจบุคลากรได้ต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหรือปัจจัยสำคัญ 3 ประการดังนี้

1) ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง ความเชื่อของบุคคลว่าความพยายามหรือความขยันจะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ปรารถนา หรือบางครั้งเรียกว่า ความคาดหวังเพื่อความพยายามและผลการปฏิบัติงาน (Effort-Performance Expectancy) ซึ่งเป็นผลได้ระดับที่ 1 หรือคือผลสำเร็จของงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความคาดหวัง ได้แก่ การนับถือตนเอง ความสามารถของตนเองในการทำให้เกิดผลที่ต้องการ ความสำเร็จในอดีต ความช่วยเหลือจากหัวหน้างานและผู้ได้บังคับบัญชา ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นในการทำงานให้สำเร็จ และวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงาน

2) การเป็นสื่อ นำ (Instrumentality) หมายถึง ความเชื่อของบุคคลว่า ผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จจะนำมาซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลตอบแทนที่ต้องการ ความเป็นสื่อ นำบางทีเรียกว่า ความคาดหวังเพื่อผลการปฏิบัติงานและผลลัพธ์ (Performance-Outcome Expectancy) ซึ่งเป็นผลได้ระดับที่ 2 หรือเป็นผลได้ที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากร

3) การมีคุณค่า (Valence or Attractiveness of Reward) หมายถึง ความดึงดูดใจของคุณค่าของรางวัลตอบแทน และผลลัพธ์ของงานที่ได้รับที่บุคคลอาจพิจารณาว่าชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจในรางวัลตอบแทน ความชอบนี้ไม่ได้มีสาเหตุมาจากปัจจัยภายนอก แต่มี

สาเหตุมาจากปัจจัยภายในตัวบุคคล คือค่านิยม และความรู้สึกชอบของแต่ละบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกัน ความมีคุณค่าเป็นความพึงพอใจในคุณค่าของสิ่งที่คาดว่าจะได้รับ ซึ่งไม่เหมือนกับคุณค่า (Value) ที่หมายถึงความพึงพอใจในคุณค่าของสิ่งที่ได้รับแล้ว

การใช้ประโยชน์ในการจูงใจจากทฤษฎีความคาดหวังนี้ ผู้บริหารต้องเข้าใจในการประยุกต์ทฤษฎีใน 4 ลักษณะดังนี้

1) ผลตอบแทนที่องค์กรจะให้กับพนักงานคืออะไร น่าจูงใจเพียงใด ผลตอบแทนดังกล่าวอาจมีลักษณะเป็นบวก (Positive) เช่น เงิน ความมั่นคง มิตรภาพ หรืออาจเป็นลบ (Negative) ในความรู้สึกของพนักงานหรือไม่ เช่น ความยากลำบาก น่าเบื่อ น่าอึดอัด

2) ผลตอบแทนนั้นในความรับรู้ของพนักงานมีความน่าดึงดูดใจเพียงใด ผู้ปฏิบัติงานมองว่าผลตอบแทนนั้นเป็นบวก (Positive) หรือลบ (Negative) หรือไม่น่าดึงดูดใจ หรือเฉยๆเป็นกลาง (Neutral) หากพนักงานคิดว่าผลตอบแทนเป็นบวก เขาจะยินดีทำงานนั้น แต่หากมองว่าผลตอบแทนเป็นลบ เขาจะไม่พอใจที่จะทำงาน และหากผลตอบแทนเป็นกลาง เขาก็จะไม่ยินดีทำงานเช่นกัน

3) พนักงานจะต้องมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างไรที่จะได้รับผลตอบแทนที่กำหนดไว้ หากพนักงานไม่ทราบว่าเขาจะต้องปฏิบัติงานอย่างไรแค่ไหน การจูงใจก็จะไม่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจึงต้องบอกกล่าวให้ชัดเจนถึงมาตรฐานการปฏิบัติงาน รวมทั้งวิธีการวัดหรือประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย

4) พนักงานมีความเชื่อว่าเขาจะมีโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนนั้น หรือไม่เพียงใด กล่าวคือ พนักงานจะประเมินตนเองว่ามีทักษะความสามารถที่จะปฏิบัติงานนั้นตามที่กำหนดจนได้รับผลตอบแทนหรือไม่ ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารจะต้องให้ความรู้ ฝึกอบรม หรือให้กำลังใจ แก่พนักงานของตน

สรุป หลักการสำคัญของทฤษฎีความคาดหวัง คือ ผู้บริหารจะต้องเข้าใจเป้าหมายส่วนบุคคล (Individual Goal) ของพนักงานจะต้องทราบความเชื่อมโยงระหว่างการปฏิบัติงานให้ได้ตามพฤติกรรมที่กำหนด (Linkage Between Effort and Performance) จะต้องทราบความเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมกับผลตอบแทน (Linkage Between Performance and Rewards) และท้ายสุด ความเชื่อมโยงระหว่างผลตอบแทนกับเป้าหมายส่วนบุคคลของพนักงาน (Linkage Between Rewards and Individual Goal)

จากทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นการศึกษา ความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทยใน บริษัท โตชิบาไลต์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้เลือกทฤษฎีที่จะนำมาเป็นกรอบความคิดทางทฤษฎี โดยเลือกใช้แนวคิดจากทฤษฎีลำดับขั้นความ

ต้องการ (Hierachy of Needs) ของ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) และ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ เฟรดเดอริก เฮอส์เบอร์ก (Frederick Herzberg) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งหากนำทฤษฎีทั้งสองมาเปรียบเทียบกัน จะได้ดังตารางต่อไปนี้

มาสโลว์ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์	เฮอส์เบอร์ก ทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory)
ความต้องการความสมหวังของชีวิต	ลักษณะของงาน มีความรับผิดชอบ มีความก้าวหน้า
ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ
ความต้องการทางสังคม	ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา
ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง	ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน
ความต้องการทางร่างกาย	

ภาพที่ 2.3 ตารางเปรียบเทียบทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์และ ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอส์เบอร์ก

## 2. บริษัท โตชิบาไลท์ติ้ง คอมโพนেন্টส (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัท โตชิบาไลท์ติ้ง คอมโพนেন্টส (ประเทศไทย) จำกัด ก่อตั้งเมื่อวันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2531 โดยการร่วมทุนระหว่างบริษัท โตชิบาไลท์ติ้ง แอนด์ เทคโนโลยี ที่ประเทศญี่ปุ่น กับบริษัท ไทยโตชิบา ไลท์ติ้ง จำกัด และบริษัท นิกรกิจและบุตร จำกัด ทุนจดทะเบียน 48 ล้านบาท ดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายชิ้นส่วนเครื่องถ่ายเอกสารและเครื่องพิมพ์ จำหน่ายทั้งในและต่างประเทศ ที่ตั้งปัจจุบัน เลขที่ 144/2 หมู่ 5 สวนอุตสาหกรรมบางกะดี ถนนติวานนท์ ตำบลบางกะดี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี มีจำนวนพนักงาน 199 คน (คนญี่ปุ่น 6 คน และคนไทย



193 คน: ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2555) ผู้บริหารสูงสุดเป็นชาวญี่ปุ่น และมีผู้บริหารคนไทยดำรงตำแหน่งในแผนกต่างๆร่วมบริหารงาน

ทางบริษัทฯให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่จะผลักดันให้องค์การดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นต้นทุนที่มีคุณค่าเพราะทางองค์การได้ลงทุนพัฒนาจนมีคุณค่าเหมาะสมกับองค์การในระยะยาวแล้ว การธำรงรักษาบุคลากรเหล่านี้ให้อยู่กับองค์การจึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ ดังนั้นทางบริษัทฯจึงได้ดำเนินการเพื่อทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ มีความรักความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือทัศนคติที่เป็นบวกของบุคคลที่มีต่อองค์การ แสดงออกมาในรูปของการเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และนโยบายขององค์การ พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป ในขณะที่เดียวกันก็เพื่อการบรรลุเป้าหมายของบริษัท ดังนั้นบริษัทฯ จึงต้องทำการศึกษาหาแนวทางที่จะทำให้พนักงานมีความผูกพันในองค์การของตน เพราะแม้ว่าปัจจุบันทางบริษัทฯจะมีระบบการจัดการ การดำเนินงานและการจัดทำกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เกิดความผูกพันขึ้นในองค์กรแล้วดังนี้

2.1 การสร้างความเชื่อมั่นและทำให้พนักงานยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยม และนโยบายขององค์การ ทางบริษัทฯได้มีการกำหนดค่านิยมในด้านต่างๆพร้อมอธิบายชี้แจงและติดประกาศให้พนักงานได้รับทราบ โดยทั่วถึง ส่วนเป้าหมายและค่านิยม จะชี้แจงและแจ้งผ่านทางผู้บริหารคนไทยในที่ประชุมประจำสัปดาห์ และการประชุมรายงานผลงานจากแผนกบัญชีในทุกๆ เดือน ส่วนพนักงานระดับล่างสามารถแสดงความคิดเห็นและรับรู้ นโยบายและผลการปฏิบัติงานของตนผ่านทางผู้จัดการแผนก ซึ่งจะทำการประชุมภายในแผนกทุกวันก่อนเริ่มทำงาน นอกจากนี้ยังมีการแจ้งนโยบายบริษัทสำหรับรอบประกอบการทุกๆ 6 เดือน โดยผู้บริหารระดับสูงให้กับพนักงานโดยตรงด้วยการประชุมกับพนักงานทุกคนในวันเริ่มต้นรอบประกอบการ เป็นต้น ทำให้พนักงานมีโอกาสได้ใกล้ชิดและเข้าใจในนโยบายการบริหาร รับรู้สถานะของบริษัทฯว่ามีแนวทางดำเนินการอย่างไร สร้างความเชื่อมั่นได้มากขึ้นน้อยเพียงใด แต่สิ่งที่ทางบริษัทฯยังเป็นกังวลคือพนักงานเข้าใจในสิ่งที่ตนได้รับฟังค่านิยมเพียงใด และผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่ใกล้ชิดกับพนักงานได้ให้ความกระจ่างกับพนักงานเพียงใด ชี้แจงพนักงานในทุกข้อคำถามได้หรือไม่

2.2 การสร้างความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ บริษัทฯจะให้การสนับสนุนการฝึกอบรมและให้ความรู้แก่พนักงานทุกระดับด้วยการจัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปี และพยายามดำเนินการตามแผนดังกล่าว เพื่อให้พนักงานมีความรู้และทักษะในการทำงาน และเตรียมพร้อมกับความรับผิดชอบในระดับบริหารต่อไป

นอกจากนี้ยังพยายามจัดสรรกำลังคนให้เหมาะสมให้กับหน่วยงานเพื่อการบริหารกำลังคนที่ไม่ถึงจนเกินไป การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับทักษะและความสามารถของพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางการทำงานที่ดีขึ้นด้วยกิจกรรมใดเช่น พร้อมมอบรางวัลตอบแทนความคิดนั้นๆ ชมเชยเมื่อพนักงานมีความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจ และมีคุณค่าในสายตาเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ทางบริษัทยังเข้มงวดในเรื่องสภาพการทำงานที่ปลอดภัย เข้มงวดการใช้อุปกรณ์ป้องกันภัย การปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย ทำให้พนักงานมีความมั่นใจในความปลอดภัยระหว่างการทำงาน มีการจัดสรรเงินสำหรับให้แต่ละแผนกไปรับประทานอาหารและสังสรรค์กันกลุ่มย่อย เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน จัดกิจกรรม Walk Rally เพื่อฝึกให้รู้จักองค์กรที่ตนทำงานอยู่มากขึ้น และรักในองค์กรมากขึ้น ฝึกให้สร้างเป้าหมายร่วมกันภายในองค์กร ให้ข้อคิดในการทำงานเป็นทีม รวมถึงเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน

2.3 เพื่อให้พนักงานต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน บริษัทฯ ได้พยายามส่งเสริมการจัดทำกิจกรรมที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) แม้ว่าปัจจุบันดำเนินไปได้เพียงบางส่วน เช่น มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต (Happy Soul) ด้วยการนิมนต์พระสงฆ์จัดให้มีการทำบุญตักบาตรทุกวันสิ้นเดือนเพื่อให้พนักงานเห็นว่าแม้จะมีภาระในการทำงานก็สามารถเข้าถึงศาสนาได้ จัดทำห้องสมุดเพื่อ การศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลา (Happy Brain) มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และที่พักอาศัย (Happy Society) ด้วยการร่วมกับชุมชนจัดทำกิจกรรม CSR การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน (Happy Heart) ด้วยการร่วมเป็นองค์กรที่ส่งเสริมกิจกรรมชั่วโมงนี้เพื่อน้องโดยการนำเงินบริจาคของพนักงานในแต่ละเดือนส่งเข้ากองทุนในนามของพนักงานบริษัทฯ เป็นต้น นอกจากนี้ยังจัดกิจกรรมเที่ยวประจำปี การจัดงานเลี้ยงประจำปีในช่วงปีใหม่ เพื่อให้พนักงานได้สนุกสนานร่วมกัน ผ่อนคลายจากความเหน็ดเหนื่อยในการทำงาน เป็นต้น

## 2.1 นโยบายบริษัท

2.1.1 เราจะเป็นที่หนึ่งในโลกสำหรับธุรกิจที่เราดำเนินการอยู่ในเรื่องของคุณภาพ ต้นทุน และการส่งมอบสินค้า

2.1.2 มีส่วนช่วยเหลือ ตอบสนอง และสร้างความพึงพอใจต่อลูกค้ารวมถึงคนไทย ประเทศไทย คนญี่ปุ่น และประเทศญี่ปุ่น

2.1.3 ให้โอกาส และสนับสนุนพนักงานแสดงออกซึ่งความสามารถ

2.1.4 ใส่ใจในการดำรงรักษาสิ่งแวดล้อมที่ดี เพื่อสภาพแวดล้อมที่ดีสำหรับคนรุ่น

หลัง



ปัจจุบันทางบริษัทได้รับการรับรองระบบบริหารงานด้านคุณภาพ ISO 9001:2008 ระบบบริหารงานด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001:2004 และระบบบริหารงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย OHSAS 18001:2007 จาก AJA (Anglo Japanese American) ภายใต้นโยบายดังต่อไปนี้

## 2.2 นโยบายคุณภาพ ISO 9001:2008

2.2.1 เราจะรับผิดชอบ ต่อการรับประกันคุณภาพให้รองรับอย่างสมบูรณ์แบบต่อการใช้งานของลูกค้า

2.2.2 เรารวบรวมกฎหมาย สัญญา และทั้งข้อกำหนดอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

2.2.3 เรารักษาคงไว้ซึ่งระบบคุณภาพ ที่จะทำให้ลูกค้าได้รับสินค้าที่มีความปลอดภัยและคงทน

2.2.4 เรารับรองว่า กระบวนการผลิต การขาย เทคโนโลยี คุณภาพ ดำเนินการอยู่บนพื้นฐานของนโยบายคุณภาพนี้

2.2.5 เราดำเนินการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้วยการวิเคราะห์ต้นเหตุของปัญหา บนหลักการสถานที่จริง (Genba) ของจริง (Genbutsu) และสภาพการทำงานจริง (Genjitsu)

## 2.3 นโยบายสิ่งแวดล้อม ISO 14001:2004

2.3.1 มุ่งมั่นปรับปรุงกิจกรรมปกป้องรักษาสีงแวดล้อมอย่างต่อเนื่องด้วยขอบเขตที่สามารถกระทำได้ในด้านเทคโนโลยีและเศรษฐกิจที่เหมาะสม

2.3.2 ตระหนักถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวกับกิจกรรมธุรกิจอย่างต่อเนื่องรวมทั้งที่เกี่ยวกับความหลากหลายทางชีวภาพ และมุ่งมั่นป้องกันมลภาวะ

2.3.3 ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อกำหนดและความต้องการลูกค้าที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม และกำหนดมาตรฐานควบคุมเพื่อปกป้องรักษาสีงแวดล้อม

2.3.4 ดำเนินการกับผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมตามความเหมาะสมดังนี้

- 1) ใช้ทรัพยากรพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน
- 2) ส่งเสริมการลดและทดแทนสารเคมีอันตรายต่อสิ่งแวดล้อมตลอดจนในผลิตภัณฑ์

2.3.5 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม ตลอดจนดำเนินการทบทวนตามวาระอย่างเหมาะสมและพยายามปกป้องคุ้มครองสิ่งแวดล้อม เพื่อให้บรรลุนโยบายสิ่งแวดล้อมนี้

2.3.6 ดำเนินการตรวจติดตามภายในด้านสิ่งแวดล้อมในวาระที่กำหนดเพื่อคงไว้และยกระดับอย่างต่อเนื่องของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม

2.3.7 ดำเนินกิจกรรมแข่งขานและปลูกจิตสำนึกของพนักงานและพนักงานที่มาประจำ ณ ช่วงเวลาหนึ่ง เพื่อความเข้าใจต่อนโยบายสิ่งแวดล้อมและการปกป้องรักษาสิ่งแวดล้อม

2.3.8 เผยแพร่นโยบายสิ่งแวดล้อมสู่สาธารณชนและค่านึงในสภาพสิ่งแวดล้อมท้องถิ่น ตลอดจนสื่อสารกับหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง

#### **2.4 นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน OHSAS 18001:2007**

2.4.1 สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยถือเป็นหนึ่งในหัวใจสำคัญที่สุดของการบริหาร ทางบริษัทฯ จะดำเนินการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

2.4.2 ปฏิบัติตามระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย กฎหมาย และข้อกำหนดอื่นๆ ที่บริษัทในกลุ่มกำหนด

2.4.3 ส่งเสริม สนับสนุน ให้พนักงานปฏิบัติตามมาตรฐาน เพื่อลดความเสี่ยงของสาเหตุในการเกิดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน โดยมุ่งเน้นให้พนักงานมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี

2.4.4 สนับสนุนการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยต่อบริษัทคู่ค้า

#### **2.5 ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน**

ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานของบริษัท โตชิบา ไท้ตัง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด ได้เข้าใจถึงกฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ ซึ่งฝ่ายบริหารของบริษัทฯ ได้พิจารณาให้เป็นไปตามนโยบายของบริษัทฯ และสอดคล้องกับข้อกำหนดของกฎหมายแรงงาน เพื่อประโยชน์และความเข้าใจอันดีระหว่างพนักงานกับบริษัทฯ

#### **2.6 บริษัทฯ ได้กำหนดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ดังมีข้อความต่อไปนี้**

2.6.1 ระเบียบข้อบังคับฯ นี้ให้เรียกว่า “ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน บริษัท โตชิบา ไท้ตัง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด พ.ศ.2550”

2.6.2 บริษัทฯ สงวนสิทธิ์ในการแก้ไข เปลี่ยนแปลง ระเบียบข้อบังคับฯ นี้ หรือซึ่งจะมีใช้ในภายหน้า ให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของกฎหมายแรงงานที่จะมีขึ้นในอนาคต

2.6.3 ระเบียบข้อบังคับฯ นี้ให้มีผลบังคับใช้กับพนักงานของ บริษัท โตชิบา ไท้ตัง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด

2.6.4 ให้ระเบียบข้อบังคับฯ นี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541

## 2.7 คำจำกัดความ

- 2.7.1 “บริษัท” หมายความว่า บริษัท โตชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพเน็นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด
- 2.7.2 “พนักงาน” หมายความว่า พนักงานที่เป็นลูกจ้างของบริษัทฯ
- 2.7.3 “วันทำงาน” หมายความว่า วันซึ่งบริษัทฯ กำหนดให้เป็นวันทำงานปกติของพนักงาน
- 2.7.4 “วันหยุด” หมายความว่า วันซึ่งบริษัทฯ กำหนดให้เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปี
- 2.7.5 “วันลา” หมายความว่า วันซึ่งพนักงานได้รับอนุญาตให้หยุด ไม่ว่าจะเป็ นลา กิจ ลาป่วย หรือลาอื่นๆ
- 2.7.6 “เวลาพัก” หมายความว่า ช่วงเวลาที่บริษัทฯ กำหนดให้เป็นตารางเวลาพักระหว่างเวลาทำงาน

## 2.8 ประเภทและระดับของพนักงาน

### 2.8.1 ประเภทพนักงาน

- 1) พนักงานทดลองงาน หมายถึง พนักงานที่บริษัทฯ จ้างให้ทำงานอยู่ในช่วงเวลาไม่เกิน 119 วัน ก่อนที่จะบรรจุเป็นพนักงานประจำ และได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนหรือรายวัน ในระหว่างทดลองงาน หากบริษัทฯ เห็นว่าพนักงานผู้นั้น ไม่มีความสามารถ หรือปฏิบัติงานไม่ได้ตามเกณฑ์ที่บริษัทฯ วางไว้ บริษัทฯ อาจเลิกจ้างได้ทันที โดยแจ้งให้ทราบล่วงหน้าภายในหนึ่งงวดบัญชีโดยไม่จ่ายค่าชดเชย
- 2) พนักงานทั่วไป หมายถึง พนักงานที่บริษัทฯ จ้างให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยจะได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างเป็นรายเดือนหรือรายวัน
- 3) ลูกจ้างตามสัญญาจ้าง หมายถึง ลูกจ้างที่บริษัทฯ จ้างให้ปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่กำหนดไว้แน่นอนภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมายแรงงาน

### 2.8.2 ระดับของพนักงาน พนักงานแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

- 1) พนักงานระดับบริหาร หมายถึง พนักงานซึ่งมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายที่บริษัทฯ วางไว้ให้ และหมายความรวมถึง ผู้อำนวยการ ผู้จัดการฝ่าย ผู้จัดการแผนก หรือตำแหน่งอื่นที่ฝ่ายจัดการระดับสูงเป็นผู้กำหนด
- 2) หัวหน้างาน หมายถึง พนักงานซึ่งได้รับการแต่งตั้งโดยพนักงานระดับบริหารในการจัดการและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้จัดการแผนก

3) พนักงานทั่วไป หมายถึง พนักงานรายเดือนและรายวันที่ไม่อยู่ในตำแหน่ง  
ในข้อ 2.1 และ 2.2

4) พนักงานที่มีตำแหน่งในข้อ 2.1 และ 2.2 เป็นพนักงานซึ่งมีอำนาจหน้าที่  
ทำการแทนบริษัทฯ ในการพิจารณาความดีความชอบและการพิจารณาโทษผู้ได้บังคับบัญชาตามกฎหมาย  
และระเบียบของบริษัทฯ

## 2.9 การว่าจ้าง และคุณสมบัติของพนักงาน

### 2.9.1 การว่าจ้างพนักงาน

เมื่อแผนกใดมีความต้องการที่จะว่าจ้างพนักงาน ผู้จัดการแผนกจะทำ  
ข้อเสนอขอตำแหน่งงานไปยังผู้จัดการฝ่ายเพื่อขออนุมัติ ผู้จัดการฝ่ายส่งเรื่องการขอจ้างพนักงานไป  
ยังแผนกบุคคลเพื่อทำการขออนุมัติครั้งสุดท้ายจากประธานบริษัทฯ แผนกบุคคลจะดำเนินการสรรหา  
เพื่อหาผู้สมัครที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมเข้าทำงาน ผู้จัดการแผนกบุคคลจะพิจารณาค่าจ้าง เงินเดือน  
และรับผู้สมัครเข้าเป็นพนักงานตามระเบียบของบริษัทฯ ต่อไป

### 2.9.2 คุณสมบัติของพนักงาน

- 1) ผู้สมัครต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ ณ วันที่สมัคร
- 2) เป็นผู้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ ไม่เป็นบุคคลทุพพลภาพ ไม่เป็น  
โรคติดต่อร้ายแรงหรือโรคที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพหรือพิษสุราเรื้อรัง หรือติดยาเสพติด หรือโรคที่ไม่  
เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานและมีแนวโน้มที่จะมีจิตใจไม่สมประกอบ
- 3) เป็นผู้ที่มีความประพฤติเรียบร้อย ไม่เคยถูกจำคุก ยกเว้นเป็นความผิด  
ลหุโทษ หรือความผิดที่กระทำโดยประมาท ไม่เป็นบุคคลที่หลบหนีคดีอาญาหรือหลบหนีที่คุมขัง  
และไม่มีประวัติเสื่อมเสีย
- 4) ต้องไม่เป็นหรือเคยถูกศาลสั่งให้เป็นบุคคลล้มละลาย หรือมีหนี้สินล้น  
พ้นตัว
- 5) บริษัทฯ จะกำหนดคุณสมบัติของพนักงาน เพิ่มเติมตามความเหมาะสม  
ของตำแหน่งนั้นๆ
- 6) หลักฐานทั้งหมดและคุณสมบัติของพนักงานที่แจ้งไว้กับบริษัทฯ ต้อง  
ถูกต้องและเป็นความจริง หากภายหลังพบว่าเท็จ บริษัทฯ อาจเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องแจ้งให้  
ทราบล่วงหน้า

## 2.10 วันทำงาน เวลาทำงาน เวลาพัก และการบันทึกเวลา

2.10.1 วันทำงานวันจันทร์ ถึง วันศุกร์

2.10.2 เวลาทำงาน และเวลาพัก

- |                     |                         |
|---------------------|-------------------------|
| 1) เวลาทำงานปกติ    | 08.00 – 17.50 น.        |
| 2) เวลาพัก ช่วงเช้า | 10.00 – 10.10 = 10 นาที |
| 3) ช่วงเที่ยง       | 12.20 – 13.00 = 40 นาที |
| 4) ช่วงบ่าย         | 15.00 – 15.10 = 10 นาที |
| 5) ช่วงเย็น         | 17.30 – 17.50 = 20 นาที |

รวมระยะเวลาทำงาน 8 ชั่วโมง 30 นาที เวลาพัก 1 ชั่วโมง 20 นาที

### 2.10.3 เวลาทำงานกะ

- |           |                         |
|-----------|-------------------------|
| 1) กะเช้า | 06.00 – 15.00 น.        |
| เวลาพัก   | 07.00 – 07.15 = 15 นาที |
|           | 10.30 – 11.00 = 30 นาที |
|           | 14.45 – 15.00 = 15 นาที |
| 3) กะบ่าย | 14.30 – 23.30 น.        |
| เวลาพัก   | 18.30 – 19.00 = 30 นาที |
|           | 23.00 – 23.30 = 15 นาที |

รวมระยะเวลาทำงาน 8 ชั่วโมง เวลาพัก 1 ชั่วโมง

หมายเหตุ: บริษัทสงวนสิทธิในการเปลี่ยนแปลงวันทำงาน ชั่วโมงการทำงานและเวลาพักตามความเหมาะสม โดยจะแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้า

### 2.11 การบันทึกเวลาทำงาน

พนักงานที่บริษัทกำหนดให้บันทึกบัตรเวลา จะต้องประทับบัตรทุกครั้งก่อนเข้าทำงานและหลังเลิกงาน ทั้งวันทำงานปกติ ทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุด รวมทั้งการเข้า – ออกบริษัทในระหว่างเวลาทำงานตามระเบียบข้อบังคับของบริษัท

ในกรณีที่ลืมบันทึกเวลา ต้องนำบัตรบันทึกเวลาไปให้ผู้จัดการแผนกเซ็นชื่อกำกับทุกครั้ง ในกรณีที่ผู้จัดการแผนกไม่อยู่อาจให้หัวหน้าหน่วยรับผิดชอบแทนได้

ช่วงเวลาพักรับประทานอาหาร พนักงานไม่ต้องบันทึกบัตรแต่ต้องเข้าทำงานให้ตรงต่อเวลา มิฉะนั้น จะทำให้ประวัติการทำงานไม่ตรงต่อความเป็นจริง ถือเป็นภาระที่พนักงานที่จะต้องถูกพิจารณาโทษทางวินัย

### 2.12 การผ่านเข้า – ออก บริเวณบริษัท

พนักงานทุกคนต้องแสดงบัตรต่อเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยทุกครั้ง เมื่อเข้ามาในบริเวณบริษัท กรณีที่บัตรพนักงานสูญหาย หรือลืมเอาบัตรมา ให้พนักงานมอบบัตรชั่วคราวผ่านเข้ามาในบริษัท

ในกรณีที่มาทำงานสาย หรือกลับมาจากกรับประทานอาหารกลางวันสาย พนักงานต้องลงเวลาเข้ามาในแบบบันทึกเวลาที่ป้อมรักษาความปลอดภัย พร้อมทั้งแสดงบัตรพนักงานเพื่อยืนยันว่าเป็นพนักงานของบริษัท

พนักงานทุกคนทั้งในสำนักงานและในสายการผลิต ต้องใส่เครื่องแบบพนักงานทุกครั้งที่ผ่านมาในบริษัท หากแต่งชุดลำลองต้องแสดงบัตรพนักงาน มิฉะนั้น เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจะไม่อนุญาตให้เข้ามาในบริษัท

พนักงานที่ต้องการออกนอกบริษัทในเวลาทำงาน ต้องกรอกแบบฟอร์มขออนุญาตออกนอกบริษัท ให้ผู้จัดการแผนกหรือหัวหน้าหน่วยเซ็นรับทราบทุกครั้ง หากไม่มีใบอนุญาตออกนอกบริษัท เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจะไม่อนุญาตให้พนักงานออกนอกบริษัท

### 2.13 การมาสาย

การมาสาย พนักงานที่ต้องเข้าทำงานในเวลาทำงานปกติ หรือได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาให้มาทำงานก่อนเวลาทำงานปกติ หรือให้มาทำงานในวันหยุด หากมาทำงานสายจะถูกพิจารณา ดังนี้

2.13.1 สาย 1 – 5 นาที จะถูกบันทึกในสถิติของแผนกบุคคล และมีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีสำหรับการปรับค่าจ้างประจำปี การคำนวณโบนัส การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

2.13.2 สายเกิน 2 นาที แต่ไม่เกิน 30 นาที จะถือเป็นการขาดงาน 30 นาที เศษของนาทีที่มากกว่า 30 นาที จะคิดเป็น 30 นาทีถัดไปทุกๆ ครั้ง และถูกตัดเงินตามเวลาที่สายจริง

2.13.3 กรณีมาทำงานสายตั้งแต่ 2 – 30 นาที พนักงานจะถูกตัดเงินตามจริงในแต่ละวันที่มาสาย

2.13.4 กรณีมาทำงานล่วงเวลาสายตั้งแต่ 2 – 30 นาที พนักงานจะถูกตัดเงินตามจริงในแต่ละวันที่มาสาย

หมายเหตุ: การคำนวณตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว แยกพิจารณาจากการคำนวณเบี่ยชยันในแต่ละเดือน ดังนั้น

แม้จะเป็นการสายครั้งแรกที่ไม่เกิน 5 นาที ก็จะถูกตัดเงินตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว แต่พนักงานยังคงมีสิทธิได้รับเบี่ยชยันตามเงื่อนไข

### 2.14 วันหยุด

#### 2.14.1 วันหยุดประจำสัปดาห์

วันหยุดประจำสัปดาห์ คือ วันเสาร์และวันอาทิตย์ ยกเว้นในบางลักษณะงานซึ่งบริษัท จะตกลงกับพนักงานให้กำหนดวันอื่นเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์



#### 2.14.2 วันหยุดประเพณี

วันหยุดประเพณี คือ วันหยุดที่บริษัทกำหนดให้สอดคล้องกับวันหยุดประเพณีนิยม ซึ่งไม่น้อยกว่าปีละ 14 วันทำงาน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย บริษัทฯ จะประกาศวันหยุดตามประเพณีให้ทราบก่อนวันขึ้นปีใหม่ของแต่ละปี ถ้าวันหยุดประเพณีใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้เลื่อนไปหยุดในวันทำงานถัดไป

#### 2.14.3 วันหยุดพักผ่อนประจำปี

วันหยุดพักผ่อนประจำปี คือ วันหยุดที่บริษัทฯ กำหนดให้พนักงานได้หยุดพักผ่อนประจำปีนอกเหนือจากวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดประเพณี ซึ่งมีเงื่อนไขดังนี้

1) พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปีขึ้นไป มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ทั้งนี้ บริษัทจะเป็นผู้กำหนดให้ตามความเหมาะสม หรือพนักงานร้องขอโดยแจ้งล่วงหน้าก่อนวันที่จะหยุดไม่น้อยกว่า 1 วัน และในกรณีจำเป็น บริษัทสงวนสิทธิ์ไม่อนุญาตให้หยุดได้

##### 2) การได้รับสิทธิในการลา

พนักงานที่ทำงานครบ 1 ปี ไม่ถึง 4 ปี มีสิทธิหยุดได้ปีละ 6 วันทำงาน

พนักงานที่ทำงานครบ 4 ปี ไม่ถึง 7 ปี มีสิทธิหยุดได้ปีละ 8 วันทำงาน

พนักงานที่ทำงานครบ 7 ปี ไม่ถึง 10 ปี มีสิทธิหยุดได้ปีละ 10 วันทำงาน

พนักงานที่ทำงานครบ 10 ปี ไม่ถึง 16 ปี มีสิทธิหยุดได้ปีละ 11 วันทำงาน

พนักงานที่ทำงานครบ 16 ปีขึ้นไป มีสิทธิหยุดได้ปีละ 12 วันทำงาน

3) สิทธิการหยุดพักผ่อนประจำปี สามารถสะสมได้ไม่เกิน 2 ปี และไม่เกิน

18 วันทำงาน

### 2.15 การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด

#### 2.15.1 การจ่ายค่าจ้าง

บริษัทจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ที่สำนักงานของบริษัท หรือจ่ายผ่านบัญชีธนาคารพาณิชย์ให้พนักงานแต่ละคนตามที่ได้ตกลงกันไว้กับพนักงาน

1) การจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างให้พนักงานรายเดือน บริษัทจะจ่ายให้เดือนละ 1 ครั้ง ทุกวันที่ 27 ของเดือน ถ้าวันจ่ายค่าจ้างตรงกับวันหยุดให้เลื่อนจ่ายเร็วขึ้น 1 วัน

2) การจ่ายค่าจ้างให้พนักงานรายวัน บริษัทจะจ่ายให้เดือนละ 2 ครั้ง ทุกวันที่ 12 และ วันที่ 27 ของเดือน และถ้าวันจ่ายค่าจ้างตรงกับวันหยุดให้เลื่อนจ่ายเร็วขึ้น 1 วัน

#### 2.15.2 การคำนวณค่าจ้างสำหรับพนักงานรายวัน

1) งวดที่ 1 คำนวณตั้งแต่วันที่ 23 ถึงวันที่ 7 ของเดือนถัดไป และ

2) งวดที่ 2 คำนวณตั้งแต่วันที่ 8 ถึงวันที่ 22



## 2.16 การทำงานล่วงเวลา และการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา

การทำงานล่วงเวลา หมายถึง การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกิน ชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่บริษัทกำหนดไว้ และการทำงานล่วงเวลาจะทำได้ในกรณีฉุกเฉิน โดยได้รับความยินยอมของพนักงานและต้องได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาเป็นการล่วงหน้าเป็นคราวๆ ไป บริษัทจะจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติให้กับพนักงาน 1.5 เท่าของ อัตราค่าจ้างปกติต่อชั่วโมงตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

บริษัทจะจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้กับพนักงาน 3 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติต่อชั่วโมงตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

## 2.17 การทำงานในวันหยุด

การทำงานในวันหยุด หมายถึง การทำงานในหยุดประจำสัปดาห์หรือวันหยุด ประเพณี และการทำงานจะทำได้ในกรณีเร่งด่วน และต้องได้รับอนุมัติเป็นการล่วงหน้าจาก ผู้บังคับบัญชาและผู้จัดการก่อนการจ่ายค่าทำงานในวันหยุด

พนักงานซึ่งได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน หากมาทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือวันหยุดตามประเพณี จะได้รับค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้าง ปกติตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

พนักงานซึ่งได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน หากมาทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือ วันหยุดตามประเพณี จะได้ค่าทำงานในวันหยุดเท่ากับ 2 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติตามจำนวน ชั่วโมง ที่ทำ

## 2.18 ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา

พนักงานต้องรับผิดชอบภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา โดยบริษัทจะดำเนินการให้ เป็นไปตามกฎหมาย ค่าจ้าง เงินเดือน ถือเป็นความลับระหว่างบริษัทและพนักงาน การเปิดเผย ข้อมูลเกี่ยวกับ ค่าจ้าง เงินเดือนกับบุคคลอื่น ถือเป็นความผิดและถูกลงโทษทางวินัย

## 2.19 การลาและหลักเกณฑ์การลา การขาดงาน

### 2.19.1 การลาป่วย

1) พนักงานมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงโดยได้รับค่าจ้าง แต่ปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงาน

2) กรณีพนักงานเจ็บป่วย และไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ จะต้องแจ้งให้ ผู้บังคับบัญชาทราบภายใน 4 ชั่วโมงนับจากเวลาเริ่มทำงานของวันแรกที่ลาป่วย และพนักงานต้อง ส่งใบลาแจ้งเหตุผลต่อผู้บังคับบัญชาทราบทันทีในวันแรกที่กลับปฏิบัติงาน มิฉะนั้น จะถูกพิจารณา

ว่าเป็นการขาดงานและถูกพิจารณาโทษทางวินัย หากพนักงานไม่สามารถมายื่นใบลาด้วยตนเองได้ ให้มอบหมายให้บุคคลอื่นมายื่นใบลาแทน

3) กรณีลาป่วยตั้งแต่ 3 วันติดต่อกัน พนักงานต้องแสดงหลักฐานใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันหรือสถานพยาบาลของทางราชการประกอบการลาต่อผู้บังคับบัญชาทุกครั้ง กรณีที่ไม่อาจแสดงพยานหลักฐานได้ พนักงานต้องชี้แจงเหตุผลเป็นลายลักษณ์อักษรแนบประกอบใบลาด้วย

4) พนักงานที่มีประวัติการลาป่วยมากผิดปกติ บริษัทอาจพิจารณาส่งพนักงานให้แพทย์ตรวจสุขภาพเป็นกรณีพิเศษ

5) การลาป่วยเท็จ ถือเป็นการกระทำความผิดร้ายแรง ผู้ฝ่าฝืนจะถูกลงโทษทางวินัยและถูกพิจารณาโทษทางวินัย

#### 2.19.2 การลากิจ

1) พนักงานประจำมีสิทธิลาตามประเพณีศาสนาของตน หรือลาเพื่อติดต่อหน่วยงานราชการเพื่อดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมาย หรือลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นอื่นๆ ได้ไม่เกินปีละ 4 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้าง

2) การลาที่นอกเหนือจากที่กำหนดในข้อ 2.1 เป็นการลาที่ไม่ได้รับค่าจ้าง

3) พนักงานที่จะลาจะต้องขออนุมัติการลาต่อผู้บังคับบัญชาล่วงหน้าอย่างน้อย 1 วัน เมื่อได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาแล้ว จึงจะลาได้ มิฉะนั้น จะถูกพิจารณาว่าเป็นการขาดงานและถูกลงโทษทางวินัย

4) กรณีพนักงานไม่อาจยื่นใบลาล่วงหน้าได้เนื่องจากมีเหตุจำเป็นเร่งด่วน หรือฉุกเฉิน พนักงานจะต้องแจ้งการลาและเหตุผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบทันทีที่อาจแจ้งได้ และจะต้องยื่นใบลาแจ้งเหตุผลต่อผู้บังคับบัญชาทราบทันทีในวันแรกที่กลับมาปฏิบัติงาน มิฉะนั้น จะถูกพิจารณาว่าเป็นการขาดงานและถูกพิจารณาโทษทางวินัย

#### 2.19.3 การลาคลอด

พนักงานหญิงมีสิทธิลาเพื่อการคลอดบุตรครั้งหนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยได้รับค่าจ้างแต่ไม่เกิน 45 วัน และให้นับรวมวันหยุดระหว่างวันลาคลอดด้วย

#### หมายเหตุ

\* พนักงานหญิงที่ตั้งครรภ์ควรแจ้งให้บริษัททราบเป็นลายลักษณ์อักษร

\* กรณีลาเพื่อไปตรวจครรภ์ ถือเป็นการลาที่ไม่ได้รับค่าจ้าง

ในกรณีพนักงานหญิงที่มีครรภ์มีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ พนักงานหญิงมีสิทธิขอให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้เป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้

#### 2.19.4 การลาเพื่ออุปสมบท

พนักงานประจำชายที่มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป มีสิทธิลาอุปสมบท 1 ครั้ง ตลอดระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัท ซึ่งสามารถลาติดต่อกันได้ไม่เกิน 30 วัน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง และให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย พนักงานต้องยื่นใบลาล่วงหน้าอย่างน้อย 15 วัน และเมื่อครบกำหนดวันลาต้องนำเอกสารจากวัดที่อุปสมบทมาแสดงต่อแผนกบุคคลในวันแรกที่มาทำงาน

#### 2.19.5 การลาเพื่อรับราชการทหาร

กรณีพนักงานชายถูกเรียกตัวเพื่อทบทวน หรือเตรียมความพร้อมโดยทางราชการทหาร พนักงานจะต้องยื่นหลักฐานจากทางราชการต่อผู้บังคับบัญชาล่วงหน้าอย่างน้อย 3 วัน โดยบริษัทจะจ่ายค่าจ้างให้กับพนักงานในวันทีลา เท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานปกติ เป็นระยะเวลาไม่เกิน 60 วันต่อปี

#### 2.19.6 การลาเพื่อการสมรส

พนักงานประจำจะได้รับสิทธิในการเพื่อการสมรสเป็นเวลา 4 วัน โดยได้รับค่าจ้าง พนักงานจะต้องยื่นใบลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน และต้องแสดงหลักฐานการจดทะเบียนสมรสต่อผู้บังคับบัญชา และแผนกบุคคล หลังจากกลับมาปฏิบัติงานตามปกติ พนักงานสามารถใช้สิทธิการลาเพื่อการสมรสได้เพียงครั้งเดียว ตลอดระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัท

#### 2.19.7 การลาเพื่อการฝึกอบรม

การลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ พนักงานสามารถลาได้เท่ากับจำนวนวันฝึกอบรมจริง โดยไม่ได้รับค่าจ้าง ทั้งนี้ พนักงานต้องแจ้งสาเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) ให้บริษัททราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วันก่อนวันลา เพื่อเข้ารับการอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ

นายจ้างอาจไม่อนุญาตให้พนักงานลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถได้ในกรณีต่อไปนี้

- 1) ในปีทีลานั้น พนักงานเคยได้รับอนุญาตให้ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถแล้วไม่น้อยกว่า 30 วัน หรือ 3 ครั้ง
- 2) นายจ้างได้แสดงให้เห็นว่า การลาของพนักงานนั้นอาจก่อให้เกิดความเสียหาย หรือกระทบต่อการประกอบธุรกิจของนายจ้าง

### 2.19.8 การลาเพื่องานศพ

พนักงานที่พ้นทดลองงานแล้ว จะได้รับสิทธิในการลาเพื่อร่วมประกอบพิธีศพของ บิดา มารดา คู่สมรส และบุตร ครั้งละ 4 วัน โดยได้รับค่าจ้าง และต้องนำสำเนาใบมรณะบัตรมาแสดงต่อผู้บังคับบัญชาและแผนกบุคคลเพื่อประกอบการลา

### 2.19.9 การลาเพื่อทำหมั้น หรือเนื่องจากการทำหมั้น

พนักงานจะได้รับสิทธิลาเพื่อการทำหมั้น หรือเนื่องจากการทำหมั้นได้ตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดในใบรับรองแพทย์โดยได้รับค่าจ้าง

### 2.19.10 การขาดงาน

พนักงานซึ่งหยุดงาน โดยไม่ได้ปฏิบัติตามระเบียบการลาดังกล่าวมาข้างต้น หรือหยุดงาน โดยไม่ได้รับการอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา หรือการลาเป็นเท็จ บริษัทถือเป็นการขาดงาน และจะไม่ได้รับค่าจ้างสำหรับวันลาหรือวันที่หยุดงานนั้นๆ

พนักงานที่ขาดงานติดต่อกันตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไป โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร บริษัทจะพิจารณาปลดพนักงานออกจากงาน โดยพนักงานจะไม่ได้รับค่าจ้างสำหรับวันที่ขาดงานนั้นและไม่ได้รับค่าชดเชย

**หมายเหตุ** การลาทุกประเภท ไม่ว่าจะได้รับค่าจ้างหรือไม่ พนักงานจะต้องยื่นใบลาเพื่อขออนุมัติต่อผู้บังคับบัญชาและส่งแผนกบุคคลทุกครั้ง

## 2.20 สวัสดิการ

บริษัทฯ จัดหาสวัสดิการให้แก่พนักงานดังนี้

### 2.20.1 ค่ารักษาพยาบาล

1) กรณีเจ็บป่วยซึ่งแพทย์/พยาบาลประจำบริษัทฯ ตรวจวินิจฉัย และลงความเห็นว่าจะต้องรักษาตัวที่โรงพยาบาลของรัฐหรือเอกชน บริษัทฯ จะจ่ายค่ารักษาพยาบาลในวงเงินไม่เกินปีละ 6,000 บาท กรณียกเว้นไม่สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้

2) กรณีการคลอด การทำแท้ง การตรวจรักษาครรภ์ กามโรค การกระทำอัตวินิบาตกรรม การรักษาเกี่ยวกับสายตา และฟัน (เว้นแต่เป็นโรคเกี่ยวกับสายตา เหงือก และโรคในช่องปาก)

3) กรณีเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุอันเกิดจากการเสพของมีนเมามาปฏิบัติงานจนไม่สามารถครองสติได้ หรือจงทำให้ตนเองหรือผู้ประสบอันตราย หรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนเองประสบอันตราย

2.20.2 ประกันสุขภาพกลุ่ม สิทธิประโยชน์ของพนักงานเป็นไปตามแผนประกันตามนโยบายของบริษัท

หมายเหตุ \*สำหรับพนักงานทดลองงานจะได้รับเฉพาะประกันอุบัติเหตุกลุ่ม\*

2.20.3 สวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพและอนามัย

บริษัทได้จัดบริการหาน้ำดื่ม น้ำใช้ ห้องปฐมพยาบาล การตรวจสุขภาพ ประจำปี ตลอดจนร้านอาหารราคาถูกให้บริการแก่พนักงานของบริษัทตามความเหมาะสม

2.20.4 เงินช่วยเหลือ พนักงานที่พ้นการทดลองงานแล้ว จะได้รับสวัสดิการเงินช่วยเหลือจากบริษัทฯ ดังนี้

1) การสมรส 1,000 บาท (เฉพาะการสมรสโดยชอบด้วยกฎหมาย)

2) งานศพ

(1) กรณีพนักงานเสียชีวิต ขณะปฏิบัติงาน ทายาทโดยชอบด้วยกฎหมายของพนักงานจะได้รับเงินช่วยเหลือเท่ากับเงินเดือน 2 เท่า แต่ไม่เกิน 10,000 บาท เงินช่วยเหลือจากบริษัทฯ 3,000 บาท เงินสะสม (ถ้ามี) โบนัส (ถ้ามี) และค่าตอบแทนตามกฎหมายแรงงาน

(2) กรณีพนักงานเสียชีวิต ขณะที่ไม่ได้ปฏิบัติงาน ทายาทโดยชอบด้วยกฎหมายของพนักงานจะได้รับเงินช่วยเหลือเท่ากับ เงินเดือน 2 เท่า แต่ไม่เกิน 10,000 บาท เงินช่วยเหลือจากบริษัทฯ 3,000 บาท เงินสะสม (ถ้ามี) โบนัส (ถ้ามี)

(3) กรณี บิดา มารดา สามี/ภริยา หรือบุตรชอบด้วยกฎหมายของพนักงานเสียชีวิต พนักงานจะได้รับเงินช่วยเหลือจากบริษัทฯ รายละ 1,000 บาท

3) คลอดบุตร พนักงานที่คลอดบุตรหรือคู่สมรสโดยชอบด้วยกฎหมายของพนักงานคลอดบุตร พนักงานจะได้รับเงินช่วยเหลือ 500 บาท ต่อคน แต่ไม่เกิน 2 คน

2.20.5 เครื่องแบบพนักงาน บริษัทฯ จัดหาเครื่องแบบให้พนักงานตามความเหมาะสม

2.20.6 ค่ากะ พนักงานจะได้รับค่าเข้ากะบาย วันละ 20 บาท เฉพาะวันที่มาทำงาน โดยมีชั่วโมงการทำงานไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง

2.20.7 ค่าอาหาร พนักงานที่มาทำงานจะได้รับค่าอาหารวันละ 20 บาท โดยมีชั่วโมงการทำงานไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง

2.20.8 ค่าความร้อน/ความเย็น พนักงานที่ทำงานเฉพาะตำแหน่งที่เกี่ยวข้องจะได้รับค่าความร้อนความเย็นวันละ 5 บาท เฉพาะวันที่มาทำงาน โดยมีชั่วโมงการทำงานไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง

2.20.9 ค่า Mounting พนักงานที่ทำงานเฉพาะตำแหน่งที่เกี่ยวข้องจะได้รับค่า Mounting วันละ 5 บาท เฉพาะวันที่มาทำงาน โดยมีชั่วโมงการทำงานไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง

2.20.10 ค่าบัตรกรี พนักงานที่ทำงานเฉพาะตำแหน่งที่เกี่ยวข้องจะได้รับค่าบัตรกรี วันละ 10 บาท เฉพาะวันที่มาทำงาน โดยมีชั่วโมงการทำงานไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง

2.20.11 เบี้ยขยัน จ่ายให้พนักงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่าผู้จัดการแผนก (คำนวณ ตั้งแต่วันที่ 23 ถึง วันที่ 22 ของเดือนถัดไป) โดยไม่มีการลาป่วย ลากิจ หรือลาอื่นๆ หรือขาดงาน หรือมาสาย ยกเว้น ลาพักร้อนในงวดดังกล่าว สามารถมาสายได้ 1 ครั้ง ไม่เกิน 5 นาที พนักงานจะได้รับเบี้ยขยันในอัตราร้อยละ 7 ของเงินเดือนปัจจุบัน อัตราต่ำสุดไม่น้อยกว่า 550 บาท และสูงสุด ไม่เกิน 700 บาท

2.20.12 รางวัลขยันประจำงวด 3 เดือน

พนักงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่าระดับผู้จัดการแผนกที่มาทำงานสม่ำเสมอ ติดต่อกัน 3 เดือน ตามที่บริษัทฯ กำหนดระยะเวลาไว้ซึ่งต้องไม่มีการลาป่วย ลากิจ ลาอื่นๆ ขาดงาน หรือมาสายตลอดระยะเวลาที่กำหนด ยกเว้น การลาพักร้อน จะได้รับรางวัลขยันประจำงวด 3 เดือน จำนวน 500 บาท กรอระยะเวลาการจ่ายเงินรางวัลขยันประจำงวด 3 เดือน

พนักงานที่ได้รับเบี้ยขยันติดต่อกัน งวดวันที่ 27 มกราคม + 27 กุมภาพันธ์ + 27 มีนาคม จะได้รับเงินรางวัลในเดือนเมษายน

พนักงานที่ได้รับเบี้ยขยันติดต่อกัน งวดวันที่ 27 เมษายน + 27 พฤษภาคม + 27 มิถุนายน จะได้รับเงินรางวัลในเดือนกรกฎาคม

พนักงานที่ได้รับเบี้ยขยันติดต่อกัน งวดวันที่ 27 กรกฎาคม + 27 สิงหาคม + 27 กันยายน จะได้รับเงินรางวัลในเดือนตุลาคม

พนักงานที่ได้รับเบี้ยขยันติดต่อกัน งวดวันที่ 27 ตุลาคม + 27 พฤศจิกายน + 27 ธันวาคม จะได้รับเงินรางวัลในเดือนมกราคมปีถัดไป

2.20.13 การจัดนำเที่ยวประจำปี บริษัทฯ จัดให้มีการนำเที่ยววันแรงงานแห่งชาติ เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสไปทัศนาร่วมกันในสถานที่ซึ่งสามารถไป-กลับภายในวันเดียวกันได้ สะดวก โดยบริษัทฯ เป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย

2.20.14 การแข่งกีฬา บริษัทฯ จัดให้มีการแข่งขันกีฬาประจำปีระหว่างบริษัทฯ ในเครือ โดยจัดให้มีการแข่งขันกีฬาครั้งวัน และหยุดงานครั้งวัน โดยวันแข่งขันกีฬาให้ถือเป็นวันทำงานของบริษัทฯ

2.20.15 การจัดเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี บริษัทฯ จะจัดให้มีการเลี้ยงสังสรรค์ ประจำปีตามความเหมาะสม



2.20.16 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานที่พ้นทดลองงานแล้ว จะได้รับสิทธิเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งพนักงานจะต้องถูกหักเงิน 5 % จากฐานเงินเดือน เพื่อสะสมเข้ากองทุนและบริษัทฯ จะจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนให้อีก 5%

## 2.21 ความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุ

2.21.1 บริษัทจัดให้มีสวัสดิการด้านความปลอดภัยให้กับพนักงาน และจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

2.21.2 มาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยนี้ เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานทุกคน ที่จะใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ความปลอดภัยที่บริษัทจัดให้เพื่อที่จะหลีกเลี่ยงอันตรายที่อาจมีขึ้น

2.21.3 ความปลอดภัยของพนักงานเป็นความรับผิดชอบของบริษัท รวมถึงผู้ที่มาเยี่ยมชมบริษัท ให้ได้รับความสะดวกสบายต่างๆ ตามความเหมาะสม อย่างไรก็ตาม สุขภาพและมาตรการความปลอดภัยจะได้รับการดูแลเป็นอย่างดี

1) ผู้จัดการ ผู้บังคับบัญชา และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยที่ได้รับการแต่งตั้งจะต้องสนับสนุนให้ฝ่ายต่างๆ ได้รับทราบถึงมาตรการความปลอดภัย โดยจัดให้มีการอบรมและฝึกปฏิบัติตามความเหมาะสม

2) ผู้บังคับบัญชาและผู้จัดการ จะต้องดำเนินการเกี่ยวกับโครงการต่างๆ ของความปลอดภัยในหน่วยงานของตนเอง จะโดยวิธีการแสดงด้วยภาพ โดยการพัฒนาฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย และโดยการสนับสนุนวิธีการต่างๆ เกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยในการทำงานและโดยการจัดตั้งกฎระเบียบต่างๆ เกี่ยวกับความปลอดภัย

3) พนักงานจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบว่าด้วยเรื่องความปลอดภัย การใช้อุปกรณ์ในการป้องกันภัยที่บริษัทจัดหาให้ สนใจติดตามความปลอดภัยในการทำงานและต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมเกี่ยวกับความปลอดภัยทุกครั้งที่มีการประชุม

4) พนักงานต้องรายงานจุดที่ไม่ปลอดภัยในการทำงาน ให้กับผู้บังคับบัญชาทราบทันทีที่พบเห็น

5) แขกที่มาเยี่ยมชมบริษัท จะต้องได้รับความปลอดภัยตลอดเวลาที่อยู่ในบริเวณบริษัท

6) รถที่เข้าติดต่อธุระ หรือผู้ที่เข้ามาทำงานให้กับบริษัทเป็นกรณีพิเศษ จะอยู่ภายใต้กฎแห่งความปลอดภัย

## 2.22 การฟื้นฟูสภาพจากการเป็นพนักงานและการจ่ายค่าชดเชย

### 2.22.1 การฟื้นฟูสภาพพนักงาน



พนักงานจะพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานของบริษัท ในกรณีดังต่อไปนี้

- 1) ตาย หมายถึง พนักงานถึงแก่ความตายไม่ว่าด้วยเหตุใดๆ ก็ตาม
- 2) ลาออก หมายถึง พนักงานขอลาออกจากการเป็นพนักงานของบริษัท ในการลาออกจะต้องยื่นจดหมายลาออกเป็นลายลักษณ์อักษร ไปยังผู้บังคับบัญชาของตน ไม่น้อยกว่า 1 เดือน ก่อนวันที่พนักงานประสงค์จะลาออก
- 3) เลิกจ้างพนักงาน หมายถึง การที่บริษัทเลิกจ้างพนักงานให้พ้นสภาพจากการเป็นพนักงานของบริษัท
- 4) เกษียณอายุ หมายถึง วันสิ้นปีปฏิทินที่พนักงานมีอายุครบ 55 ปี บริบูรณ์ หรือวันอื่นเมื่อบริษัทเห็นสมควรเป็นกรณีๆ ไป

#### 2.22.2 การจ่ายค่าชดเชย

บริษัทจะจ่ายค่าชดเชยให้กับพนักงาน ซึ่งการจ้างงานได้สิ้นสุดลงตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 1) พนักงานซึ่งได้ทำงานอย่างน้อย 120 วันขึ้นไป ซึ่งถูกเลิกจ้างนอกจากพนักงานที่ทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นงานจรเป็นไปตามฤดูกาล หรือเป็นงานตามโครงการซึ่งมีสัญญาจ้างเป็นหนังสือ โดยมีกำหนดวันเริ่มต้นและสิ้นสุดของการจ้างไว้
- 2) กรณีที่พนักงานเกษียณอายุตามข้อ 1.4 ของหมวดนี้ ภายใต้ข้อกำหนดดังนี้

(1) พนักงานซึ่งได้ทำงานอย่างน้อย 120 วันขึ้นไปหรือมากกว่า แต่ไม่ถึง 1 ปี จะได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราส่วนสุดท้าย 30 วัน

(2) พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี หรือมากกว่า แต่ไม่ถึง 3 ปี จะได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราส่วนสุดท้าย 90 วัน

(3) พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี หรือมากกว่า แต่ไม่ถึง 6 ปี จะได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราส่วนสุดท้าย 180 วัน

(4) พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี หรือมากกว่า แต่ไม่ถึง 10 ปี จะได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราส่วนสุดท้าย 240 วัน

(5) พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป จะได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราส่วนสุดท้าย 300 วัน

เพื่อประโยชน์แห่งการคำนวณเวลาตามความในข้อนี้ ให้นับรวมวันหยุด วันลา และวันที่บริษัทสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของบริษัท เป็นวันทำงานด้วย

2.22.3 ค่าชดเชยพิเศษ หมายถึง เงินที่บริษัทจ่ายให้แก่พนักงานเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงหรือเลิกจ้างเพราะมีเหตุกรณีพิเศษ ดังนี้

กรณีที่บริษัทย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของพนักงานหรือครอบครัว บริษัทจะแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน ก่อนวันย้ายบริษัท ในกรณีที่พนักงานไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย พนักงานมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ โดยพนักงานอาจมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษ ไม่น้อยกว่า 50% ของอัตราค่าชดเชยที่พนักงานพึงมีสิทธิได้รับในกรณีที่บริษัทไม่ได้แจ้งให้พนักงานทราบถึงการย้ายบริษัทล่วงหน้าตามข้างต้น พนักงานประสงค์จะได้รับสิทธิดังกล่าว พนักงานมีหน้าที่ต้องยื่นคำร้องขอให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานพิจารณาภายใน 30 วัน นับแต่วันที่บริษัทได้ย้ายสถานประกอบการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

กรณีที่บริษัทต้องเลิกจ้างพนักงานเพราะเหตุได้ปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนพนักงาน โดยบริษัทจะแจ้งวันที่เลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างให้พนักงานทราบเป็นการล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง

ในกรณีที่บริษัทไม่ได้แจ้งให้พนักงานที่ถูกเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งให้ทราบล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดข้างต้น บริษัทจะจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้ากับอัตราค่าจ้างสุดท้าย 60 วัน

อัตราค่าชดเชยพิเศษตามข้อนี้จะจ่ายให้แก่พนักงานที่มีอายุงานเกิน 6 ปีขึ้นไป เพิ่มเติมจากอัตราค่าชดเชย (ตามหมวดที่ 11 ข้อ 2)

อายุงานที่เกิน 6 ปี ทุกๆ 1 ปี จะได้รับค่าชดเชยพิเศษเท่ากับอัตราค่าจ้างสุดท้ายเพิ่มอีกปีละ 15 วัน ในกรณีที่ระยะเวลาทำงานของส่วนที่เกิน 8 ปีนั้นไม่ครบ 1 ปี แต่มากกว่า 180 วัน ให้นับเป็น 1 ปี

#### 2.22.4 ข้อยกเว้นการจ่ายค่าชดเชย

บริษัทไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานที่ถูกเลิกจ้างโดยเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไปนี้

- 1) พนักงานทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่บริษัท
- 2) พนักงานจงใจทำให้บริษัทได้รับความเสียหาย
- 3) พนักงานฝ่าฝืนข้อบังคับ หรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของบริษัท และบริษัทได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงบริษัทไม่จำเป็นต้องตัดเตือน

- 4) พนักงานละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร
- 5) พนักงานประมาทเลินเล่อ เป็นเหตุให้บริษัทได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- 6) พนักงานได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุด

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในปัจจุบัน องค์กรต่างๆ ได้นำเอาเครื่องมือการสำรวจความผูกพัน/ความพึงพอใจของพนักงาน ไปใช้กันอย่างแพร่หลาย ตัวอย่างงานวิจัยที่นำมาเสนอนี้ เป็นผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันที่ได้มีการศึกษาจากหลายๆ ท่าน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยประสบการณ์จากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร การพิจารณาความคิดเห็นความชอบ และการได้รับการพัฒนาความรู้และความสามารถ และ พบว่า ประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณงานเป็นที่พึ่งได้ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต

จารุณี วงศ์คำแน่น (2537) ศึกษาเรื่องของความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พบว่า 1) พนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงานของทอท. มีระดับของความผูกพันต่อองค์กร ในระดับสูงและปานกลาง ตามลำดับ 2) ปัจจัยต่างๆที่กำหนดไว้เป็นสมมติฐานว่ามีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงาน สนับสนุนการปฏิบัติงาน ทอท. พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุการทำงานในองค์กร ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความสำคัญของลักษณะงาน ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนความเข้าใจในหน้าที่และบทบาทในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์กร ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ความน่าเชื่อถือขององค์กร ส่วนขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อ

องค์การ ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ทศนคติของกลุ่มต่อองค์การ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ การเข้าสังคมได้กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม ส่วนระบบการพิจารณาความดีความชอบและผลตอบแทนที่ให้กับพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ และผลจากการตั้งสมมติฐานพบว่า ความผูกพันต่อองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องาน ความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับความคงอยู่ของสมาชิกภาพ และความผูกพันต่อองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทที่ให้กับงาน

ศุภวรรณ พันธุ์บุรณะ (2542) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีของ สาธารณสุขภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ลักษณะประชากรของเจ้าหน้าที่กองสาธารณสุขภูมิภาค ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-49 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ระหว่าง 10,000-14,999 บาท และมีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี โดยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และมีค้อยของความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายการบริหารงานในองค์การและความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วย งานที่มีความท้าทาย ความมีอิสระในงาน ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานประกอบด้วย ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความน่าเชื่อถือและพึงพอใจขององค์การ การพิจารณาความดีความชอบ การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งสองปัจจัย

ศศิณบุญ บุญยิ่ง (2544) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูงและเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งได้แก่ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์การความจงรักภักดีต่อองค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ ความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูงทุกหมวด ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ พนักงานมีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะงานได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ การรับรู้ถึงความสำคัญของตนเองที่มีผลต่อองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับตอบสนองจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร อยู่ในเกณฑ์ดี แต่ลักษณะองค์กร ได้แก่ นโยบายข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆในการทำงาน การกระจายอำนาจในองค์กร และสภาพแวดล้อมขององค์กร ความพึงพอใจ ได้แก่ ความพึงพอใจเรื่องรางวัล สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ซึ่งปัจจัยดังกล่าวทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

อรอุมา ศรีสว่าง (2544) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน ไม่พบว่ามีผลสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 มีตัวแปร 8 ตัวที่สามารถพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยค้ำจุน 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ

พนมพร แสนมีมา (2547) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานีและ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี โดยศึกษา 5 ด้าน คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับชั้นและรายได้ 2) ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) ด้านสวัสดิการและรางวัลผลตอบแทน 5) ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยในด้านโอกาสในการพัฒนาตนเองและด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีระดับค่อนข้างมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านสวัสดิการและรางวัลผลตอบแทนมีระดับค่อนข้างน้อย และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือปัจจัยด้านอายุ ส่วนปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ เพศ อายุราชการ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับชั้นและรายได้ ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี



กาญจนา ตรีรัตน์ (2549) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี และเพื่อเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน โดยประชากรคือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 111 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงานต่างกัน จะมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยงูใจและปัจจัยค่าจูนแตกต่างกัน ตัวอย่างเช่น แรงงูใจโดยรวมที่จำแนกตามตำแหน่งงาน ซึ่งบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นข้าราชการ มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นลูกจ้างประจำ และบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว เป็นต้น

สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในด้านปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ในงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานขององค์กรในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ การศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามจากพนักงานกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน และทำการประมวลผลข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ในระดับมาก สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กรในแง่ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงานและอายุในการทำงาน ส่วนเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กร สำหรับปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กรได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงานและงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สำหรับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

มณฑิธร สิทธิอรุณรุ่งโรจน์ (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจยานยนต์ในจังหวัดเชียงราย การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) ความผูกพันในองค์กรของพนักงานในธุรกิจยานยนต์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจยานยนต์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานธุรกิจยานยนต์ในเขตจังหวัดเชียงราย ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 261 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficients) ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัท 7 – 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.60 โดยมีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงานฝ่ายบุคคล คิดเป็นร้อยละ 22.20 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจยานยนต์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัทฯ และระดับตำแหน่งงานปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจยานยนต์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับต่ำโดยมีค่า  $r = 0.254$  และ  $r = 0.319$  ตามลำดับที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจยานยนต์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย พบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจยานยนต์ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับต่ำ โดยมีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ศรีวิไล ยลสุริยัณวงศ์ (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนบ้านเกาะหมากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนบ้านเกาะหมาก จังหวัดสงขลา ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนบ้านเกาะหมาก จังหวัดสงขลา ตลอดจนศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งในที่นี้ได้ศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้ง 4 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความคาดหวังในองค์กร และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรโรงเรียนบ้านเกาะหมาก จังหวัดสงขลา จำนวน 27 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการ



ทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่ง ลักษณะคำถามเป็นมาตรวัด 4 ระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ข้อคำถามมีทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวม บุคลากรโรงเรียนบ้านเกาะหมี่ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน ระดับปานกลาง โดยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร จากการศึกษา ปัจจัยสภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความพอใจต่อ สภาพแวดล้อมในการทำงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความคาดหวังใน องค์กร และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร พบว่า ปัจจัยทั้ง 4 ด้านมีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากร โรงเรียนบ้านเกาะหมี่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความผูกพัน รายด้าน พบว่าบุคลากร มีความผูกพันด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ความคาดหวังในองค์กรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และอันดับ สุดท้ายคือความผูกพันในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์ (2550) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) กรณีศึกษา บริษัท ระยองเพียวริไฟเออร์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน การศึกษา คือ พนักงานบริษัท ระยองเพียวริไฟเออร์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 263 คน ใช้การเก็บ ข้อมูลจากแบบสอบถามและนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลโดยใช้สถิติค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่า t - test ผลการศึกษา พบว่า 1) ด้าน ปัจจัยแรงจูงใจต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.86 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านองค์กรเป็นที่พึ่งได้ รองลงมาคือ ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านปัจจัยความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.86 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ในด้านบรรทัดฐานทางสังคม อยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.18 รองลงมาคือ ความผูกพันต่อ องค์กรในด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ย 3.77 และด้านความต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย 3.62

คำรงค์ ลาฟอย (2552) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท พีริไซซ์ซีเลคตริค แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้ แบบสอบถามจากกลุ่ม ตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการถึงพนักงานระดับผู้จัดการฝ่าย ของบริษัทพีริไซซ์ซีเลคตริค

แมนูแฟกเจอร์ริง จำกัด จำนวน 169 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ จำแนกตามสัดส่วนตำแหน่งงานสถิติที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบสมมติฐานใช้การแจกแจงแบบที (t-test) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีสองกลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test ANOVA) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่าสองกลุ่ม การเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD) และสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment- correlation) ผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทพีโซโซอิเล็กทริก แมนูแฟกเจอร์ริง จำกัด ทั้ง 8 ด้าน คือ 1) ได้รับความตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ธรรมเนียมในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด และระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางและพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัทฯ และอัตรารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน แต่ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 สำหรับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01

พิทยา โภคา (2552) ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบมีลำดับขั้นตอน โดยสุ่มตัวอย่างแบบวิจาร์ณญาณหรือแบบเจาะจงเลือกจาก พนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ตามรายชื่อบริษัทที่จดทะเบียนเข้ากลุ่มการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จำนวน 389 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา ทดสอบสมมติฐานและความสัมพันธ์ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 21-30 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และอายุงานน้อยกว่า 3 ปี มีปัจจัยลักษณะงานปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบ สมมติฐานความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรม ผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกัน

ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนระดับ การศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับ ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ องค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัด สมุทรปราการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของปัจจัย ลักษณะงานกับความผูกพันต่อ องค์กร ด้านงานที่ทำหาย ด้านงานที่หลากหลาย ด้านความประจักษ์ ในงาน ด้านความมีอิสระใน งาน ด้านผลป้อนกลับของงาน และด้านงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่นมี ความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .558, .549, .564, .660, .634, .598$  ตามลำดับ) ด้าน โอกาสก้าวหน้าในงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์กันใน ทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับสูง ( $r = .749$  และ  $.726$ ) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความ ผูกพันต่อองค์กร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูก สุขลักษณะ ด้านการ พัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิทธิความเป็น ส่วนตัว ความให้เกียรติและนับถือ และด้านความสอดคล้องทางสังคม มีความสัมพันธ์ไปใน ทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับสูง ( $r = .789, .731, .753, .802, .725$  และ  $.716$  ตามลำดับ) ยกเว้นด้านบูรณาการทางสังคมที่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปาน กลาง ( $r = .604$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภัทรพล กาญจนปาน (2552) ศึกษาจริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานการประปานครหลวงและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 381 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS for Windows Version 16 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว และค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานการประปานครหลวงมีความคิดเห็น เกี่ยวกับบรรยากาศด้านจริยธรรมโดยรวม ด้านแนวคิดที่มุ่งองค์กร ด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นพนักงาน และด้านเน้นหลักความยุติธรรม อยู่ในระดับดีทุกด้าน 2) พนักงานการประปานครหลวงมีความ คิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า พนักงานการประปานครหลวงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นต่อ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กรอยู่ในระดับ มาก ส่วนด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่อประโยชน์ของ องค์กรและด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด 3) พนักงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานโดยรวมขององค์กรอยู่ในระดับดี 4) พนักงานการประปานครหลวงที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านเชื่อมั่นเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร ด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของ

องค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์การและด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาธิภาพขององค์การแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 5) พนักงานการประสานรหว่างที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์การ ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาธิภาพขององค์การแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 6) พนักงานการประสานรหว่างที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านเชื่อมั่นเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 7) พนักงานการประสานรหว่างที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านเชื่อมั่นเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์การ ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์การและด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาธิภาพขององค์การแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 8) พนักงานการประสานรหว่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านเชื่อมั่นเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์การ ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์การและด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาธิภาพขององค์การแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 9) บรรยากาศด้านจริยธรรมโดยรวมและมุ่งเน้นองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 10) บรรยากาศด้านจริยธรรมที่มุ่งเน้นพนักงานและมุ่งหลักความยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 11) ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานขององค์การในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

พรรษา เสือคำ (2553) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทวีสี คอนสตรัคชั่น จำกัด โดยการศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทวีสีคอนสตรัคชั่น จำกัด จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะสายงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และจำนวนปีที่ทำงาน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 255 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การหาความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 53.33 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.10 จบการศึกษาระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 42.35 ทำงานอยู่ในสายงานพนักงานปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 87.84

มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 79.22 และจำนวนปีที่ทำงานกับบริษัทมาแล้ว 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.65 2) พนักงานของบริษัททวีสคอนสตรัคชั่น จำกัด มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานของบริษัททวีสคอนสตรัคชั่น จำกัด มีความผูกพันต่อองค์การทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยอันดับที่ 1 มี 2 ด้าน คือ ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ และด้านความจงรักภักดีและปรารถนาในสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์การ อันดับที่ 2 คือ ด้านความศรัทธาเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายขององค์การ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1) พนักงานของบริษัททวีสคอนสตรัคชั่น จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน 2) พนักงานของบริษัททวีสคอนสตรัคชั่น จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน 3) พนักงานของบริษัททวีสคอนสตรัคชั่น จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 4) พนักงานของบริษัททวีสคอนสตรัคชั่น จำกัด ที่มีลักษณะสายงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 5) พนักงานของบริษัททวีสคอนสตรัคชั่น จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 6) พนักงานของบริษัททวีสคอนสตรัคชั่น จำกัด ที่มีจำนวนปีที่ทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

พัฒน์นรี จำปาเงิน (2553) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง คือข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างเหมา จำนวน 129 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ One way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพโสด มีอายุ 25 แต่ไม่ถึง 30 ปี ศึกษาระดับปริญญาโท มีรายได้ 10,000 แต่ไม่ถึง 20,000 บาท เป็นข้าราชการ มีอายุการทำงานใน สคร. 4 ปีขึ้นไป และมีอายุการทำงานทั้งหมดน้อยกว่า 5 ปี ผลการวิจัยแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์การ พบว่าความผูกพันต่อองค์การ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยค่าสหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่าแรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม



พิชิต ศรีแก่นจันทร์ (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 5 ด้าน คือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านความคาดหวังต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กรและด้านความภูมิใจและการยอมรับในองค์กร กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 90 คน ประชากรข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจรายการ (Checklist) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และแบบปลายเปิด (Open Form) มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .8572 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรสตึก โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำได้ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความภูมิใจและการยอมรับในองค์กร และด้านความคาดหวังในองค์กรตามลำดับ 2) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีร้อยละสูงสุด คือ ควรมีความยุติธรรมในด้านการพิจารณาความดีความชอบ รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาควรปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเสมอภาคกันและมีภาวะผู้นำ ควรปรับเงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคงและรับประกันในความปลอดภัย ควรจัดสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสม ควรสนับสนุนผู้ปฏิบัติให้ได้รับการฝึกอบรม สร้างเสริมความรู้และทักษะในการทำงานและอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานตามลำดับ

วิจิต เพชรกลัด (2553) ศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัท แพรคติก้า จำกัด โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 232 คน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อคำถามจะวัดเกี่ยวกับ 1) ระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ และด้านจิตวิทยาสังคม 2) วัดระดับความผูกพันต่อองค์กร (3) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในส่วนของการเปรียบเทียบความพึง



พอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล ผู้ศึกษาใช้ T-Test ในการเปรียบเทียบ ข้อมูลที่ตัวแปรจำแนกเป็น 2 กลุ่ม ส่วนในกรณีที่ต้องการเปรียบเทียบตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม จะใช้ One-way ANOVA และใช้ Least - Significant Different (LSD) ในการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ จาก การศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี มีระดับ การศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า เป็นพนักงานในหน่วยงานผลิต 4 ที่เป็นพนักงานราย เดือนระดับ 1 ซึ่งมีอายุการทำงาน 1-5 ปี โดยภาพรวมระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการ ทำงานด้านกายภาพ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.04 ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แสงสว่างภายในที่ทำงานมีความเหมาะสม และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ตู้น้ำดื่มมี เพียงพอต่อความต้องการ ด้านจิตวิทยาสังคม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และข้อคำถามที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีโอกาสพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในขณะที่ทำงานในส่วนของระดับความ ผูกพันต่อองค์กรนั้นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.74 ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านมีความซื่อสัตย์กับบริษัทเพราะบริษัทให้สิ่งที่ดีกับท่าน และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมองว่าการออกจากงานของท่านจะทำให้บริษัทได้รับความเดือดร้อน

สุภาพร กิตตินันท์เศิลป์ (2553) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน เศรษฐกิจการเกษตรการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร 2) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร และ 3) เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจาก กลุ่มตัวอย่าง 289 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษา พบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร อยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่มี ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 61.20 3) แนวทางในการเสริมสร้างระดับความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ได้แก่ ควรจัดระบบการพิจารณาความ ดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนและเงิน โบนัส ให้มีความเหมาะสมและยุติธรรม เพิ่มสวัสดิการ ของพนักงานราชการให้ใกล้เคียงกันกับข้าราชการ หรือลูกจ้างประจำ จัดให้มีกิจกรรม เช่น ทักษะ ศึกษาศึกษาและทำกิจกรรมสาธารณประโยชน์ร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทั้งในหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนภูมิภาค

ณัฐกร ต่อโชติ (2554) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 12 โดยการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 12 ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานธนาคารออมสินภาค 12 ซึ่งมีขอบเขตพื้นที่ควบคุมได้แก่ สำนักงานธนาคารออมสินภาค 12 เขตอุบลราชธานี 1 เขตอุบลราชธานี 2 เขตศรีสะเกษ เขตสุรินทร์ เขตบุรีรัมย์ และเขตยโสธร จำนวนทั้งสิ้น 206 คน วิเคราะห์ผลโดยใช้ค่าทางสถิติ กำหนดค่าร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และไคสแควร์ผลการศึกษาพบว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง เมื่อทำการทดสอบการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า อัตราเงินเดือน อายุการทำงาน และระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ประจวบ คงอินทร์ (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กลุ่มบริษัท พีรพัฒน์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) โดยการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานของบริษัท พีรพัฒน์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) จำนวน 145 คน แล้วใช้โปรแกรมทางคณิตศาสตร์ในการวิเคราะห์ทางสถิติจากผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะจากผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่แตกต่างกัน พบว่าพนักงานเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง ส่วนปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานทั้ง 7 ด้าน อันได้แก่ ภาวะผู้นำ (Leadership) วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture/Purpose) ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation) ความสัมพันธ์ (Relationship) ลักษณะงาน (Work activity) คุณภาพชีวิต (Quality of life) และโอกาสที่ได้รับ (Opportunity) มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับมาก ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทมหาชน พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมดีมาก อันมีปัจจัย จาก 3 ด้าน ได้แก่ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร (Identification) การมีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับมาก

Awang and Ahmad (2010 อ้างถึงใน สุริย์ เข็มทอง : 2554) ศึกษารูปแบบความพึงพอใจในงานและความผูกพันของอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย ประเทศมาเลเซีย โดยการวิเคราะห์ผลของความพึงพอใจของอาจารย์ต่อความผูกพันในงานและศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวกับการส่งเสริมความก้าวหน้า สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ภาระงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และรูปแบบการบริหาร เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 320 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วย SEM (Structural Equation Model) ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับการส่งเสริมความก้าวหน้า ภาระงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในงานเป็นผลจากความพึงพอใจของอาจารย์

Ologbo C. Andrewa (2012) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและผลที่ได้รับจากความผูกพันของพนักงาน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเลือกมาจากราชการที่เป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของคณะกรรมการสรรหากรพื้นที่ของประเทศมาเลเซีย จำนวน 104 คน เลือกโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย การแยกพิจารณาเป็นความผูกพันในงาน และความผูกพันในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลสำหรับความผูกพันของพนักงานเป็นตัวกำหนดผลของงาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่แปรเปลี่ยนจะทำให้ผลของงานที่ได้เปลี่ยนไปด้วย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่กล่าวมาข้างต้น จะพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรสระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้ ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงานการได้รับการยอมรับนับถือความรับผิดชอบต่องานลักษณะของงานที่ปฏิบัติโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และปัจจัยค่าจ้างได้แก่ นโยบาย และการบริหารงานขององค์กร ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชาความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเงินเดือนความมั่นคงในงานสภาพการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผลต่อความผูกพันจะมากหรือน้อยแตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร จึงนำมาสู่การศึกษาความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทยในบริษัท โตชิบาไลต์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด ในครั้งนี้ โดยผู้ศึกษาได้ใช้ปัจจัยเหล่านี้เป็นตัวแปรอิสระสำหรับกรอบแนวคิดในการศึกษา

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทย ในบริษัทโตชิบาไลท์ติ้ง คอมโพนেন্টส (ประเทศไทย) จำกัด เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งเครื่องมือของการวิจัยคือแบบสอบถาม ข้อมูลที่เก็บมี 2 รูปแบบคือ ข้อมูลที่เป็นตัวเลขจริงและข้อมูลที่เป็นนามธรรม ไม่ใช่ตัวเลข ซึ่งข้อมูลที่เป็นนามธรรมนี้จะต้องใช้เครื่องมือวัดแปลงมาเป็นตัวเลข วิธีการศึกษาจะนำเสนอรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานคนไทยของ บริษัท โตชิบาไลท์ติ้ง คอมโพนেন্টส (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมีจำนวน 193 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2555)

##### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย สำหรับการศึกษานี้เนื่องจากผู้ศึกษาทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Finite Population) จึงนำวิธีคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มร้อยละ 5 หรือ 0.05 ดังนี้

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

โดยกำหนดให้  $N$  = ขนาดของประชากรทั้งหมด

$n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ควรสุ่ม

$e$  = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (กำหนดไว้ที่ 0.05)

แทนค่าลงในสูตรได้ดังนี้

$$n = \frac{193}{1+193(0.05)^2}$$

$$= 130.19$$

ดังนั้น จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเท่ากับ 131 คน

### 1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างจำนวน 131 คนในครั้งนี้ เนื่องจากพนักงานคนไทยจำนวน 193 คนมีรหัสประจำตัวพนักงานที่ไม่ซ้ำกันจากวันที่เริ่มเข้าทำงานทุกคน จึงเลือกตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น โดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับฉลากจากรายชื่อพนักงานทั้งหมด ซึ่งพนักงานทุกคนมีโอกาสได้รับเลือกเท่าเทียมกัน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

### 2.1 การออกแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม (Questionnaire) จากการที่ได้ศึกษาข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามจึงได้จัดทำแบบสอบถามในลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Closed-Ended Question) แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุน) ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร

คำถามส่วนที่ 2 และ 3 เป็นคำถามที่มีการจัดลำดับทัศนคติ จึงใช้ Likert Scale เป็นการให้สเกลคำตอบ 5 ระดับ คือ

ระดับ 5	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## 2.2 การทดสอบแบบสอบถาม

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นมาเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ไปตรวจสอบความตรงหรือความเที่ยงตรง (Validity) และความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ (Reliability) ดังนี้ คือ

1) การตรวจสอบความตรงหรือความเที่ยงตรง (Validity) ทั้งในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยนำแบบสอบถามไปสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้รู้เพื่อทำการพิจารณาและตรวจสอบความตรงของเนื้อหาว่าเป็นการครอบคลุมของเรื่องที่เป็นเนื้อหาของตัวแปร และครบถ้วนตามเนื้อหาที่ต้องการวัด ส่วนความตรงเชิงโครงสร้าง ก็พิจารณาว่าเป็นการครอบคลุมที่สร้างขึ้นจากแนวคิด และกฎเกณฑ์ต่างๆ ในการให้คุณสมบัติที่ได้กำหนดไว้ และเป็นการทดสอบความถูกต้องที่เกิดขึ้นจากกระบวนการวิจัยโดยอาศัยทฤษฎี หรือแนวคิดเป็นหลัก เมื่อได้รับคำชี้แนะแล้วจึงนำแบบสอบถามไปทำการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้มีความชัดเจน เข้าใจง่ายและครอบคลุมองค์ประกอบของตัวแปรอย่างครบถ้วน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งได้ค่า IOC (Objective Congruence Index) เท่ากับ 0.96

2) การตรวจสอบความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ (Reliability) ดำเนินการดังนี้คือนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความตรงทั้งในเชิงเนื้อหาและเชิงโครงสร้างและได้รับการแก้ไขไปทดสอบก่อนนำไปใช้จริง กับกลุ่มประชากรกลุ่มอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 131 คน จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยนำเอาข้อมูลที่ได้จากกลุ่มประชากรตัวอย่าง 30 คน มาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาช เท่ากับ 0.98 จึงสรุปได้ว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อถือได้

เมื่อได้ผลการตรวจสอบทั้งความตรงและความเที่ยงแล้ว จึงมาสร้างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ โดยได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นที่สุด



### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ทำการเก็บข้อมูลจาก 2 แหล่งคือ ข้อมูลปฐมภูมิ และข้อมูลทุติยภูมิ ซึ่งดำเนินการดังนี้

**3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** เป็นการเก็บข้อมูลจากการทำวิจัยด้วยตนเอง ซึ่งเครื่องมือของการวิจัยคือแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยจะทำการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 131 คน ซึ่งเป็นพนักงานคนไทยของ บริษัท โตชิบา ไลต์ติ้ง คอมโพเน็นท์ส (ประเทศไทย) จำกัดและให้เวลา 2 สัปดาห์ในการส่งคืนแบบสอบถาม ในครั้งนี้จะทำการแจกในวันที่ 18 มีนาคม 2556 และขอรับคืนแบบสอบถามภายในวันที่ 29 มีนาคม 2556 ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้จัดทำตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1) แจกแบบสอบถาม ขอรายชื่อพนักงานคนไทยซึ่งมีรายชื่อตามฐานข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2555 ทั้งหมด 193 คน จัดทำลากลายชื่อ และจับขึ้นมา 131 คนเพื่อเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2) ขอความร่วมมือแบบสอบถามและผู้จัดการทุกแผนก ทำการแจกแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้วตามรายชื่อของกลุ่มตัวอย่าง พร้อมอธิบายชี้แจงวัตถุประสงค์ของการจัดทำแบบสอบถามในครั้งนี้

3) ทำการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างทุกคน ในวันที่ 18 มีนาคม 2555 พร้อมแจ้งวันที่ขอรับคืนแบบสอบถามที่สมบูรณ์

4) รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืน โดยต้องดำเนินการให้เสร็จภายในวันที่ 29 มีนาคม 2555 หลังจากนั้นทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบที่ได้รับ และทำการรวบรวมข้อมูลคำตอบที่ได้ทั้งหมด เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

**3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** เป็นข้อมูลที่มีผู้เก็บรวบรวมข้อมูลไว้แล้ว จึงศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ บทความ ภาคนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ งานวิจัย ตลอดจนข้อมูลจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

จากแบบสอบถามที่แจกให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 131 ตัวอย่าง ผู้ศึกษาจะทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามข้อมูลที่ได้จะนำมารวบรวมและทำการวัด

ซึ่งหมายถึงกระบวนการแปลงสภาพแนวคิดที่เป็นนามธรรมสู่การกำหนดให้เป็นรูปธรรมโดยมีการกำหนดเป็นตัวเลขหรือสัญลักษณ์เพื่อให้เหมาะสมกับตัวแปรนั้นๆอย่างถูกต้องตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อทำการประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ช่วยคำนวณค่าทางสถิติและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในการศึกษาระดับของการวัดเป็นมาตราส่วนประเภทนามมาตรา (Nominal Scale) และ มาตราส่วนประเภทลำดับมาตรา (Ordinal Scale) สถิติที่ใช้ในการนำเสนอจึงใช้ทั้งสถิตินอนพารามตริก (Nonparametric Statistics) และสถิติพารามตริก (Parametric Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) สถิติ Chi-square ( $\chi^2$ ) สำหรับคำถามที่มีการจัดลำดับทัศนคติ โดยการใช้ Likert Scale ซึ่งมีสเกลคำตอบ 5 ระดับ คือ 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด ผลที่ได้จะนำมาคำนวณค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ย (Weight Mean Score) ซึ่งสูตรในการคำนวณและการกำหนดเกณฑ์ช่วงคะแนนค่าเฉลี่ยมีดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้นการอภิปรายผลการวิจัยของแบบสอบถามที่มีการจัดลำดับทัศนคติ โดยการใช้ Likert Scale เกณฑ์คะแนนในการแปลความหมายของระดับความผูกพันจึงใช้ช่วงค่าเฉลี่ยดังนี้ (สรชัย พิศาลบุตร, 2556 : 166 )

ค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร	
ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายถึง ระดับความผูกพันมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	หมายถึง ระดับความผูกพันมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	หมายถึง ระดับความผูกพันปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึง ระดับความผูกพันน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง ระดับความผูกพันน้อยที่สุด

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิตินั้น ดำเนินการดังนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) แสดงผลในรูปตารางประกอบคำอธิบาย ค่าสถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1.1 อธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ ด้วยค่าร้อยละ

4.1.2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.1.3 วิเคราะห์ระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทยในบริษัท โตชิบาไลต์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สถิติที่ใช้ คือ สถิติ Chi-square ( $\chi^2$ ) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05 และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ซึ่งมีการวิเคราะห์ดังนี้

4.2.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความผูกพันในองค์กร (ในภาพรวม) ใช้สถิติ Chi-square ( $\chi^2$ ) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05

4.2.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรในภาพรวม จำกัด โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ซึ่งผู้ศึกษากำหนดเกณฑ์ในการแปลคะแนนค่าสหสัมพันธ์ โดยใช้วิธีการอิงเกณฑ์ในการแปลความข้อมูลออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545 : 78)

ค่าสหสัมพันธ์	ความหมาย
0.85 – 1.00	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
0.71 – 0.84	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง
0.51 – 0.70	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
0.00 – 0.50	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทยในบริษัท โตชิบาไลท์ติ้ง คอมโพนেন্টส (ประเทศไทย) จำกัด” ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานคนไทยในบริษัท โตชิบาไลท์ติ้ง คอมโพนেন্টส (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 131 ตัวอย่าง สามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ครบทั้ง 131 ตัวอย่าง ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

3.1 ระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทยในบริษัท โตชิบาไลท์ติ้ง คอมโพนেন্টส (ประเทศไทย) จำกัด

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความผูกพันในองค์กรในภาพรวม

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรในภาพรวม

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกันผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

Mean	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนตัวแปร
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
$\chi^2$	แทน	ค่าสถิติทดสอบไค-สแควร์ (Chi-Square Test)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทยใน บริษัท โตชิบาไลต์ดีงคอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 131 คน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สรุปผลได้ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน) (n = 131)	ร้อยละ (100.00)
เพศ		
ชาย	41	31.30
หญิง	90	68.70
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	3	2.30
20 – 30 ปี	35	26.70
31 – 40 ปี	75	57.30
41 – 50 ปี	16	12.20
51 ปีขึ้นไป	2	1.50
สถานภาพการสมรส		
โสด	54	41.20
สมรส / อยู่ด้วยกันโดยไม่จดทะเบียน	69	52.70
แยกกันอยู่/ หย่าร้าง หรือหม้าย	8	6.10
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	3	2.30
มัธยมศึกษาตอนต้น ถึงตอนปลาย	58	44.30
ระดับ ปวช. ถึง ปวส.	29	22.10

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน) (n = 131)	ร้อยละ (100.00)
ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	41	31.30
ตำแหน่งงาน		
พนักงานระดับปฏิบัติการ	73	55.70
Leader / หัวหน้างาน / โฟร์แมน	22	16.80
ตำแหน่งงาน		
เจ้าหน้าที่สำนักงาน	15	11.50
วิศวกร – ซุปเปอร์ไวเซอร์อาวุโส	11	8.40
ผู้ช่วยผู้จัดการ – ผู้จัดการอาวุโส	10	7.60
ระยะเวลาในการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	36	27.50
ตั้งแต่ 5 ปี – 10 ปี	52	39.70
ตั้งแต่ 10 ปี – 15 ปี	19	14.50
ตั้งแต่ 15 ปี – 20 ปี	14	10.70
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	10	7.60
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	19	14.50
10,001 – 15,000 บาท	67	51.10
15,001 – 20,000 บาท	16	12.20
20,001 – 25,000 บาท	9	6.90
25,001 – 30,000 บาท	6	4.60
30,001 บาทขึ้นไป	14	10.70

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 68.70 และเป็นเพศชายจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30

เมื่อจำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 57.30 รองลงมาคือมีอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 ผู้ที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี



มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20 ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปีมีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.30 และผู้ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปมีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50

เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 52.70 รองลงมาคือผู้ที่มีสถานภาพโสดจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 41.20 และผู้ที่มีสถานภาพแยกกันอยู่หรือหย่าร้างจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.10

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นถึงตอนปลาย จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 44.30 รองลงมาคือมีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 มีการศึกษาในระดับ ปวช. ถึง ปวส. จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 22.10 และมีการศึกษาในระดับประถมศึกษา จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.30

เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 55.70 รองลงมาอยู่ในตำแหน่ง Leader/หัวหน้างาน/โฟร์แมน จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 อยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่สำนักงาน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 อยู่ในตำแหน่งวิศวกร-ซูปเปอร์ไวเซอร์อาวุโส จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.40 และอยู่ในตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ-ผู้จัดการอาวุโส จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.60

เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 39.70 รองลงมามีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 10-15 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 15-20 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.70 และมีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.60

เมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 51.10 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.70 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.90 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.60

## ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ ได้แก่ การมีส่วนร่วมและความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ

ความรับผิดชอบต่องาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัย  
 ค่าจูงใจ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา  
 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เงินเดือนและผลตอบแทนอื่นๆ ความมั่นคงในงาน  
 สภาพการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สรุปผลได้  
 ดังตารางที่ 4.2 – 4.13

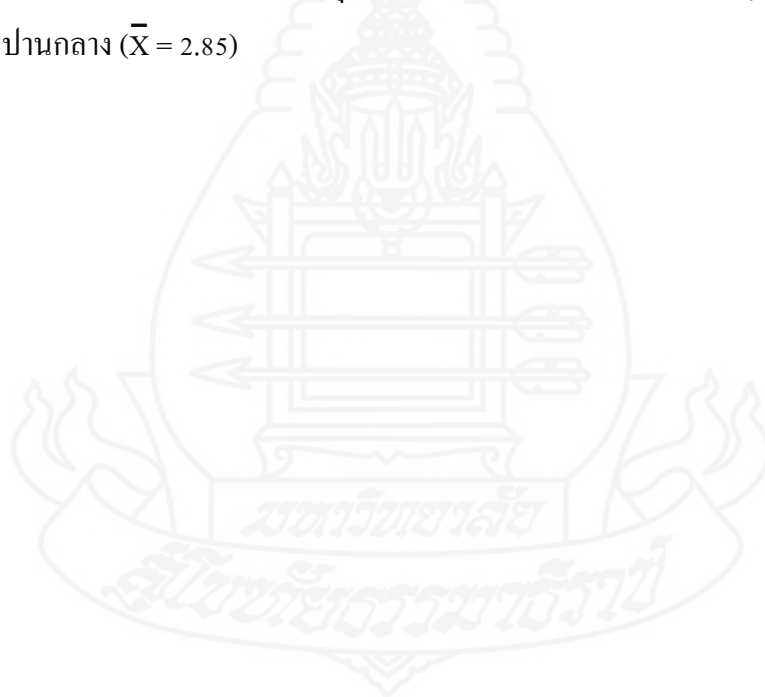
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
 ของพนักงานคนไทยในบริษัท โตชิบา ไลต์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด  
 จำแนกออกเป็น 2 ด้านคือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูงใจ

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>			
1. การมีส่วนร่วม และความสำเร็จในงาน	3.74	0.788	มาก
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.36	0.861	ปานกลาง
3. ความรับผิดชอบต่องาน	3.70	0.908	มาก
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.33	0.964	ปานกลาง
5. โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	2.88	0.978	ปานกลาง
รวม	3.40	0.900	ปานกลาง
<b>ปัจจัยค่าจูงใจ</b>			
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	2.94	0.957	ปานกลาง
7. ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา	2.92	1.017	ปานกลาง
8. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา	3.24	1.031	ปานกลาง
9. เงินเดือนและผลตอบแทนอื่นๆ	2.85	0.986	ปานกลาง
10. ความมั่นคงในงาน	3.13	0.905	ปานกลาง
11. สภาพการทำงาน	3.12	0.931	ปานกลาง
รวม	3.03	0.971	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.20</b>	<b>0.939</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.20$ ) เมื่อพิจารณาแยกเป็นความคิดเห็นต่อปัจจัยจิตใจ และความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจ้าง จะมีความคิดเห็นดังนี้

ความคิดเห็นต่อปัจจัยจิตใจ โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสำหรับความคิดเห็นต่อปัจจัยจิตใจพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมีส่วนร่วม และความสำเร็จในงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.88$ )

สำหรับความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจ้าง โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.03$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสำหรับความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจ้างพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.24$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เงินเดือนและผลตอบแทนอื่นๆ มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.85$ )



ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานคนไทยในบริษัท โตชิบาไลท์ติ้ง คอม โฟเน็นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามการมีส่วนร่วมและความสำเร็จในงาน

การมีส่วนร่วมและความสำเร็จในงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร	4.01	0.855	มาก
2. ท่านมีส่วนร่วมมือในการเร่งรัดการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	3.90	0.812	มาก
3. ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน	3.56	0.776	มาก
4. ท่านมีส่วนร่วมในการส่งเสริมกิจกรรมทุกด้านของแผนก / องค์กร	3.31	0.805	ปานกลาง
5. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ตามกำหนดเวลา	3.93	0.693	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.74</b>	<b>0.788</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมและความสำเร็จในงานโดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีส่วนร่วมในการส่งเสริมกิจกรรมทุกด้านของแผนก / องค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.31$ )

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานคนไทยในบริษัท โตชิบาไลต์ติ้ง คอมโพเน็นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามการได้รับการยอมรับนับถือ

การได้รับการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ผู้บังคับบัญชามักขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานจากท่าน	3.21	0.877	ปานกลาง
2. บริษัทให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	3.22	0.971	ปานกลาง
3. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางแก้ปัญหาของแผนก / องค์กรและให้ข้อเสนอแนะกับทีมงานในการปฏิบัติงาน	3.02	0.956	ปานกลาง
4. ท่านพร้อมที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดการยอมรับเสมอ	3.90	0.793	มาก
5. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน	3.92	0.810	มาก
6. ท่านเป็นที่ยอมรับในบริษัทในเรื่องความสามารถในการทำงาน	3.33	0.798	ปานกลาง
7. ท่านมักได้รับคำชมเชยเกี่ยวกับหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่จากหน่วยงานอื่น	2.92	0.823	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.36</b>	<b>0.861</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความคิดเห็นต่อการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.36$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือท่านมักได้รับคำชมเชยเกี่ยวกับหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่จากหน่วยงานอื่น มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.92$ )

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานคนไทยในบริษัท โดชิบา ไลท์ติ้ง คอม โฟเน็นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามความรับผิดชอบต่องาน

ความรับผิดชอบต่องาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน	3.79	0.801	มาก
2. ท่านสามารถทำงานที่ท่านรับผิดชอบด้วยตัวท่านเองไม่ต้องได้รับการตรวจสอบเพื่อการอนุมัติหรือถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด	3.49	0.889	มาก
3. แม้ท่านจะรู้สึกไม่ได้รับความเป็นธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือนแต่ท่านก็ยังตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ	3.56	1.104	มาก
4. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	3.99	0.837	มาก
5. ท่านรู้สึกดีใจ ภาคภูมิใจเมื่อได้รับมอบหมายงานชิ้นใหม่ที่มีความสำคัญแม้งานนั้นจะยากก็ตาม	3.66	0.908	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.70</b>	<b>0.908</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความคิดเห็นต่อความรับผิดชอบต่องานโดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือท่านสามารถทำงานที่ท่านรับผิดชอบด้วยตัวท่านเองไม่ต้องได้รับการตรวจสอบเพื่อการอนุมัติหรือถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.49$ )



ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
ของพนักงานคนไทยในบริษัท โตชิบา ไลต์ติ้ง คอม โฟเน็นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด  
จำแนกตามลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงาน	3.34	0.951	ปานกลาง
2. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจเพราะต้องใช้ ความรู้ความสามารถอย่างมาก	3.28	0.930	ปานกลาง
3. งานที่ท่านปฏิบัติทำให้เพิ่มทักษะส่วนตัวแล้วนำไป ใช้ได้จริง	3.41	0.968	มาก
4. งานของท่านมีโอกาใช้ความคิดริเริ่มความกระตือ รือร้นในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ	3.43	0.851	มาก
5. ท่านต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะหลากหลาย หลายในการปฏิบัติงาน	3.59	0.991	มาก
6. งานที่ท่านปฏิบัติทำให้เกิดความอิสระในการทำงาน และความคิดสามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้ตลอด	3.14	0.959	ปานกลาง
7. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่เหมือนๆเดิมไม่มีการ เปลี่ยนแปลง	3.36	1.031	ปานกลาง
8. งานของท่านเป็นงานที่ไม่มีความสลับซับซ้อน	3.07	1.032	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.33</b>	<b>0.964</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความคิดเห็นต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวมแล้วกลุ่ม  
ตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก  
ที่สุดคือ ท่านต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะหลากหลายในการปฏิบัติงาน มีระดับความ  
คิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคืองานของท่านเป็นงานที่ไม่มีความ  
สลับซับซ้อน มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.07$ )

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานคนไทยในบริษัท โตชิบา ไลต์ติ้ง คอม โฟเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. บริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	2.98	0.924	ปานกลาง
2. บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้สนับสนุนในการเข้ารับการฝึกอบรม ฝึกงานหรือศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้นในองค์กร	2.93	0.994	ปานกลาง
3. บริษัทส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน	2.90	1.007	ปานกลาง
4. บริษัทมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ(Competency) ทั้งด้านองค์กรและพนักงาน	2.88	0.985	ปานกลาง
5. บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของพนักงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน	2.89	0.997	ปานกลาง
6. ท่านได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่ง	2.68	0.963	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.88</b>	<b>0.978</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความคิดเห็นต่อโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงานโดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.88$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ บริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.98$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือท่านได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่ง มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.68$ )

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานคนไทยในบริษัท โทชิบา ไลต์ติ้ง คอม โฟเน็นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามนโยบายและการบริหารงานขององค์กร

ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับหน่วยงานอย่างชัดเจน	2.97	0.911	ปานกลาง
2. บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	2.92	0.937	ปานกลาง
3. บริษัทมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	2.82	1.051	ปานกลาง
4. นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัท	3.01	0.864	ปานกลาง
5. บริษัทมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	3.02	0.898	ปานกลาง
6. บริษัทมีการกำหนดกฎ ระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน	3.08	1.050	ปานกลาง
7. บริษัทมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน	2.76	0.991	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.94</b>	<b>0.957</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความคิดเห็นต่อด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กรโดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.94$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ บริษัทมีการกำหนดกฎ ระเบียบข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.08$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือบริษัทมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.76$ )

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานคนไทยในบริษัท โตชิบา ไลต์ติ้ง คอม โฟเน็นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา

ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจต่อท่านและมีการสอนงานหรือให้คำแนะนำท่านในการแก้ไขปัญหา	3.07	0.962	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงาน ได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	2.90	0.952	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงานทุกคน	2.89	0.955	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารให้พนักงานในแต่ละหน่วยงาน ได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงาน	3.11	0.930	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	2.95	1.108	ปานกลาง
6. ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำมาถ่ายทอดให้พนักงาน ได้รับทราบ	2.90	1.094	ปานกลาง
7. การปกครองและการประเมินผลในหน่วยงานของท่านยุติธรรมและโปร่งใส	2.65	1.116	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.92</b>	<b>1.017</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความคิดเห็นต่อระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชาโดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.92$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารให้พนักงานในแต่ละหน่วยงาน ได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.11$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการปกครองและการประเมินผลในหน่วยงานของท่านยุติธรรมและโปร่งใสมีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.65$ )

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานคนไทยในบริษัท โตชิบา ไลต์ติ้ง คอม โฟเน็นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. บริษัทมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน	2.95	0.952	ปานกลาง
2. งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลภายนอกหน่วยงานที่มาติดต่อ	3.26	1.042	ปานกลาง
3. เพื่อนร่วมงานของท่านไม่มีการแก่งแย่งชิงดีกัน	2.95	1.185	ปานกลาง
4. ท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีในการปฏิบัติงานเมื่อเกิดปัญหาขึ้นและท่านไม่สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเองท่านจะได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้าเสมอ	3.47	1.002	มาก
5. ท่านมั่นใจว่าพนักงานทุกระดับ ทุกแผนกในบริษัทมีความสามัคคีกันเป็นอย่างดี	2.81	1.068	ปานกลาง
6. ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสำเร็จในงานของท่าน	3.72	0.947	มาก
7. ความสามัคคีในหมู่คณะความเป็นกันเองในการทำงานเป็นสาเหตุหนึ่งทำให้ท่านไม่ยอมโยกย้ายไปทำงานที่อื่น	3.49	1.018	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.24</b>	<b>1.031</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาโดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.24$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสำเร็จในงานของท่าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือท่านมั่นใจว่าพนักงานทุกระดับทุกแผนกในบริษัทมีความสามัคคีกันเป็นอย่างดี มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.81$ )

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานคนไทยในบริษัท โตชิบา ไลต์ติ้ง คอม โฟเน็นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเงินเดือนและผลตอบแทนอื่นๆ

เงินเดือนและผลตอบแทนอื่นๆ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทน (ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน)ที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถและความอดุสาหะของพนักงาน	2.78	1.055	ปานกลาง
2. บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้	2.65	1.052	ปานกลาง
3. บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอและสม่ำเสมอ	3.28	0.930	ปานกลาง
4. นอกจากเงินเดือนที่ได้รับแล้วท่านมีความรู้สึกพอใจสวัสดิการอื่นๆที่ได้รับจากบริษัท	2.77	0.973	ปานกลาง
5. ท่านมีความพึงพอใจเมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานที่ทำกับเงินเดือนที่ได้รับในแต่ละเดือน	2.84	0.943	ปานกลาง
6. รายได้ที่ท่านได้รับจากบริษัทเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านไม่ยอมเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น	2.75	0.964	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.85</b>	<b>0.986</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความคิดเห็นต่อเงินเดือนและผลตอบแทนอื่นๆ โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.85$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอและสม่ำเสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.28$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือบริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.65$ )



ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานคนไทยในบริษัท โตชิบา ไลท์ติ้ง คอม โฟเน็นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามความมั่นคงในงาน

ความมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ชื่อเสียงของบริษัททำให้พนักงานรู้สึกว่าจะมีความมั่นคงในการทำงาน	3.20	0.948	ปานกลาง
2. งานที่ท่านปฏิบัติสร้างความมั่นคงในชีวิตและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่	3.05	0.893	ปานกลาง
3. การที่บริษัทได้ก่อตั้งมานานและมีความมั่นคงเป็นที่ยอมรับทั่วไปทำให้ท่านรู้สึกเชื่อถือและมั่นใจในบริษัทแห่งนี้	3.12	0.961	ปานกลาง
4. ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบ สร้างความมั่นใจในด้านความมั่นคงของตำแหน่งงานและมีความปลอดภัยในการทำงานเสมอ	3.13	0.817	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.13</b>	<b>0.905</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในงานโดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.13$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ชื่อเสียงของบริษัททำให้พนักงานรู้สึกว่าจะมีความมั่นคงในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.20$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคืองานที่ท่านปฏิบัติสร้างความมั่นคงในชีวิตและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.05$ )

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานคนไทยในบริษัท โตชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพเน็นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสภาพการทำงาน

สภาพการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. บรรยากาศในที่ทำงาน ไม่สร้างความกดดันในการทำงานให้แก่ท่าน	3.15	0.957	ปานกลาง
2. บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน	3.21	0.934	ปานกลาง
3. บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ	2.98	0.992	ปานกลาง
4. บริษัทให้การสนับสนุนพนักงานอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำและงานที่ได้รับมอบหมาย	3.07	0.887	ปานกลาง
5. งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านมีความสุขและสบายใจในการทำงาน	3.19	0.887	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.12</b>	<b>0.931</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานโดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.12$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.21$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.98$ )

### ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

จากการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทยใน บริษัท โดชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพนেন্টส (ประเทศไทย) จำกัด” สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทยใน บริษัท โดชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพนেন্টส (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานคนไทย ในบริษัท โดชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพนেন্টส (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.21	0.835	ปานกลาง
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	3.51	0.871	มาก
3. ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน	3.25	0.959	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.32</b>	<b>0.888</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.32$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสำหรับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51$ ) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.21$ )

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคนไทย  
ในบริษัทโตชิบา ไลต์ติ้ง คอม โฟเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด  
จำแนกตามความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้	3.55	0.726	มาก
2. ท่านมักจะพูดถึงองค์กรของท่านให้เพื่อนฟังเสมอ ว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย	3.14	0.892	ปานกลาง
3. เป้าหมาย / นโยบายขององค์กร สอดคล้องกับความ ต้องการของท่าน	3.02	0.774	ปานกลาง
4. แนวทางการปฏิบัติงานขององค์กรนี้ทำให้ท่านรู้สึก มีความมั่นคงในการทำงาน	3.05	0.831	ปานกลาง
5. ค่านิยมขององค์กรนี้เป็นค่านิยมที่ท่านศรัทธาและ ยอมรับ	2.94	0.866	ปานกลาง
6. เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงบริษัทของท่านอย่างเสียๆ หายๆ ท่านจะรีบชี้แจงแก้ไขคำกล่าวหานั้นทันที	3.31	0.919	ปานกลาง
7. บริษัทที่ท่านทำอยู่มีชื่อเสียงดีในด้านธุรกิจที่ทำอยู่	3.52	0.817	มาก
8. ท่านยอมรับว่าการบริหารงานโดยทั่วไปของบริษัท ในปัจจุบันเป็นรูปแบบของการบริหารที่สามารถ นำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด	3.16	0.858	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.21</b>	<b>0.835</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างในด้านความเชื่อมั่น  
และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.21$ )  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้  
มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.55$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ค่านิยมขององค์กร  
นี้เป็นค่านิยมที่ท่านศรัทธาและยอมรับ มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.94$ )

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคนไทย  
ในบริษัทโตชิบา ไลต์ติ้ง คอมโพเน็นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตาม  
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านมีความรู้สึกว่าปัญหาของบริษัทคือปัญหาของ ท่านด้วย	3.24	0.943	ปานกลาง
2. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทั้งงานที่อยู่ในความ รับผิดชอบโดยตรงและนอกเหนือความรับผิดชอบ	3.51	0.845	มาก
3. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้า ของบริษัท	3.46	0.888	มาก
4. เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่งท่านจะทุ่มเท ให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง	3.85	0.759	มาก
5. เมื่อถึงเวลาเลิกงาน แม้งานยังไม่เสร็จ ท่านก็เต็มใจที่ อยู่ต่อเพื่อทำงานให้เสร็จ	3.43	0.985	มาก
6. ท่านมีส่วนช่วยในการพัฒนาบริษัทให้เจริญก้าวหน้า เป็นอย่างมาก	3.35	0.822	ปานกลาง
7. เมื่อมีความจำเป็นเร่งด่วนท่านพร้อมจะเสียสละเวลา ส่วนตัวเพื่อที่จะมาทำงานในวันหยุดของบริษัทฯ	3.71	0.873	มาก
8. ท่านรู้สึกว่ากระตุ้นใจทำงานในหน่วยงานนี้เป็น การกระตุ้นใจที่ถูกต้อง	3.44	0.834	มาก
9. ท่านมีความเร่งรีบมาทำงานให้กับบริษัทก่อนเวลา ทำงานปกติอย่างสม่ำเสมอ	3.60	0.893	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.51</b>	<b>0.871</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างในด้านความเต็มใจที่  
จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51$ )  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่งท่านจะ  
ทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ ) ส่วนข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นปัญหาของบริษัทคือปัญหาของท่านด้วย มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.24$ )

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคนไทย ในบริษัทโตชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพเน็นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด  
จำแนกตามความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน

ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านทำงานที่บริษัทนี้เพราะงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	3.50	0.788	มาก
2. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทนี้	3.48	0.854	มาก
3. บริษัทนี้ได้รับความจงรักภักดีจากท่าน	3.46	0.879	มาก
4. บริษัทนี้มีบุญคุณต่อท่านมาก	3.33	0.972	ปานกลาง
5. ในสภาพปัจจุบันภาระหน้าที่ของท่านมากขึ้น งานหนักขึ้นท่านยังมีความยินดีและเต็มใจที่จะทำหน้าที่ต่อไป โดยไม่คิดเปลี่ยนงานหรือลาออก	3.35	0.952	ปานกลาง
6. ท่านจะทำงานที่บริษัทนี้ต่อไปแม้ว่าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า	2.87	1.146	ปานกลาง
7. ท่านจะอยู่ปฏิบัติงานในบริษัทนี้เพราะรู้สึกว่ามีภาระหน้าที่ต่อบุคคลอื่นในบริษัท	2.82	1.014	ปานกลาง
8. ยิ่งทำงานในบริษัทนี้นานเท่าใด ท่านจะได้รับผลตอบแทนต่างๆ เพิ่มมากขึ้น	2.63	1.040	ปานกลาง
9. ท่านยินยอมหากท่านจะต้องเปลี่ยนงานจากแผนกเดิมมาปฏิบัติงานในแผนกใหม่ที่เหมาะสมกับท่าน	3.15	0.972	ปานกลาง



ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
10. ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของบริษัทเสมอ	3.58	0.859	มาก
11. เมื่อบริษัทได้รับผลกระทบจากสังคมภายนอกหรือจากองค์กรอื่นท่านพร้อมที่จะปกป้องบริษัทเสมอ	3.43	0.912	มาก
12. ท่านมีความห่วงใยและวิตกกังวลต่อภาพพจน์ของบริษัททั้งในอดีตและอนาคต	3.38	0.964	ปานกลาง
13. เมื่อเกิดปัญหาวิกฤตใดๆ ขึ้นกับบริษัทฯ ท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือและให้ความช่วยเหลือ	3.69	0.869	มาก
14. ท่านมีความต้องการที่จะดำรงความเป็นพนักงานของบริษัทไว้ตลอดไป	3.24	1.073	ปานกลาง
15. ท่านไม่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์กรแม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่นหรือองค์กรอื่นที่ชื่อเสียงดีกว่า	2.79	1.088	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.25</b>	<b>0.959</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างในด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.25$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เมื่อเกิดปัญหาวิกฤตใดๆ ขึ้นกับบริษัทฯ ท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือและให้ความช่วยเหลือ มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ยังกังงานในบริษัทนี้นานเท่าใด ท่านจะได้รับผลตอบแทนต่างๆ เพิ่มมากขึ้นมีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.63$ )

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทยใน บริษัท โตชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพเนนทส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ 4.18 ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ กับความผูกพันในองค์กรในภาพรวม

เพศ	ความผูกพันในองค์กรในภาพรวม					ค่าความสัมพันธ์		
	จำนวน คน	ไม่เห็น ด้วย	ปาน กลาง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม	$\chi^2$	Sig.
ชาย	จำนวน	0	11	22	8	41	3.468	0.325
	%	0.0%	26.8%	53.7%	19.5%	100.0		
	within					%		
หญิง	จำนวน	2	34	44	10	90		
	%	2.2%	37.8%	48.9%	11.1%	100.0		
	within					%		
รวม	จำนวน	2	45	66	18	131		
	%	1.5%	34.4	50.4%	13.7%	100.0		
	within		%			%		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผลลัพธ์แสดงค่าสถิติทดสอบ Chi – Square test คือ  $\chi^2$  เท่ากับ 3.468 และค่า Sig. เท่ากับ 0.325 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดคือ 0.05 ดังนั้นจึงสรุปว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกัน ไม่ทำให้ความผูกพันในองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับความผูกพันในองค์กรในภาพรวม

อายุ	ความผูกพันในองค์กรในภาพรวม					ค่าความสัมพันธ์		
	จำนวนคน	ไม่เห็นด้วย	ปานกลาง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม	$\chi^2$	Sig.
ต่ำกว่า 20 ปี	จำนวน 1	1	0	1	3			
	% 33.3%	33.3	0.0%	33.3%	100.0			
	within	%			%			
20 - 30 ปี	จำนวน 1	12	14	8	35			
	% 2.9%	34.3	40.0%	22.9%	100.0			
	within	%			%			
31 - 40 ปี	จำนวน 0	27	43	5	75			
	% 0.0%	36.0	57.3%	6.7%	100.0	33.369	0.001	
	within	%			%			
41 - 50 ปี	จำนวน 0	5	8	3	16			
	% 0.0%	31.2	50.0%	18.8%	100.0			
	within	%			%			
51 ปีขึ้นไป	จำนวน 0	0	1	1	2			
	% 0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	100.0			
	within	%			%			
<b>รวม</b>	<b>จำนวน</b> <b>2</b>	<b>45</b>	<b>66</b>	<b>18</b>	<b>131</b>			
	<b>%</b> <b>1.5%</b>	<b>34.4</b>	<b>50.4</b>	<b>13.7%</b>	<b>100.0</b>			
	<b>within</b>	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผลลัพธ์แสดงค่าสถิติทดสอบ Chi – Square test คือ  $\chi^2$  เท่ากับ 33.369 และค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดคือ 0.05 ดังนั้นจึงสรุปว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่ต่างกัน ทำให้ความผูกพันในองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส กับ ความผูกพันในองค์การในภาพรวม

สถานภาพสมรส	ความผูกพันในองค์การในภาพรวม						ค่าความสัมพันธ์	
	จำนวนคน	ไม่เห็นด้วย	ปานกลาง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม	$\chi^2$	Sig.
สมรส	จำนวน	1	23	22	8	54		
	%	1.9%	42.6%	40.7%	14.8%	100.0%		
	within							
สมรส / อยู่ด้วยกันโดยไม่มีจุดทะเลเบียน	จำนวน	1	20	40	8	69	4.812	0.568
	%	1.4%	29.0%	58.0%	11.6%	100.0%		
	within							
แยกกันอยู่ / หย่าร้าง หรือ หม้าย	จำนวน	0	2	4	2	8		
	%	0.0%	25.0%	50.0%	25.0%	100.0%		
	within							
<b>รวม</b>	<b>จำนวน</b>	<b>2</b>	<b>45</b>	<b>66</b>	<b>18</b>	<b>131</b>		
	<b>%</b>	<b>1.5%</b>	<b>34.4%</b>	<b>50.4%</b>	<b>13.7%</b>	<b>100.0%</b>		
	<b>within</b>							

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ผลลัพธ์แสดงค่าสถิติทดสอบ Chi – Square test คือ  $\chi^2$  เท่ากับ 4.812 และค่า Sig. เท่ากับ 0.568 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดคือ 0.05 ดังนั้นจึงสรุปว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสที่ต่างกันไม่ทำให้ความผูกพันในองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา กับปัจจัย  
ความผูกพันในองค์กรในภาพรวม

ระดับ การศึกษา	ความผูกพันในองค์กรในภาพรวม						ค่า ความสัมพันธ์	
	จำนวน คน	ไม่เห็น ด้วย	ปาน กลาง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม	$\chi^2$	Sig.
ประถมศึกษา	จำนวน	0	0	2	1	3	13.677	0.134
	%	0.0%	0.0%	66.7%	33.3%	100.0		
	within					%		
มัธยมศึกษา ตอนต้น ถึง ตอนปลาย	จำนวน	2	27	22	7	58		
	%	3.4%	46.6%	37.9%	12.1%	100.0		
	within					%		
ระดับ ปวช. ถึง ปวส.	จำนวน	0	10	16	3	29		
	%	0.0%	34.5%	55.2%	10.3%	100.0		
	within					%		
ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	จำนวน	0	8	26	7	41		
	%	0.0%	19.5%	63.4%	17.1%	100.0		
	within					%		
รวม	จำนวน	2	45	66	18	131		
	%	1.5%	34.4	50.4	13.7%	100.0		
	within		%	%		%		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผลลัพธ์แสดงค่าสถิติทดสอบ Chi – Square test คือ  $\chi^2$  เท่ากับ 13.677 และค่า Sig. เท่ากับ 0.134 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด คือ 0.05 ดังนั้นจึงสรุปว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่ต่างกัน ไม่ทำให้ความผูกพันในองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน กับความผูกพันในองค์กรในภาพรวม

ตำแหน่งงาน	ความผูกพันในองค์กรในภาพรวม						ค่าความสัมพันธ์	
	จำนวน คน	ไม่เห็นด้วย	ปานกลาง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	รวม	$\chi^2$	Sig.
พนักงานระดับปฏิบัติการ	จำนวน 2	29	31	11	73			
	% 2.7%	39.7	42.5	15.1%	100.0%			
	within	%	%					
Leader / หัวหน้างาน / โพรแมน	จำนวน 0	9	10	3	22			
	% 0.0%	40.9	45.5	13.6%	100.0%			
	within	%	%					
เจ้าหน้าที่สำนักงาน	จำนวน 0	3	10	2	15		12.153	0.433
	% 0.0%	20.0	66.7	13.3%	100.0%			
	within	%	%					
วิศวกร - ซุปเปอร์ไวเซอร์อาวุโส	จำนวน 0	4	6	1	11			
	% 0.0%	36.4	54.5	9.1%	100.0%			
	within	%	%					
ผู้ช่วยผู้จัดการ - ผู้จัดการอาวุโส	จำนวน 0	0	9	1	10			
	% 0.0%	0.0%	90.0	10.0%	100.0%			
	within	%	%					
<b>รวม</b>	<b>จำนวน</b> <b>2</b>	<b>45</b>	<b>66</b>	<b>18</b>	<b>131</b>			
	<b>%</b> <b>1.5</b>	<b>34.4</b>	<b>50.4</b>	<b>13.7%</b>	<b>100.0</b>			
	<b>within</b>	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ผลลัพธ์แสดงค่าสถิติทดสอบ Chi – Square test คือ  $\chi^2$  เท่ากับ 12.153 และค่า Sig. เท่ากับ 0.433 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดคือ 0.05 ดังนั้นจึง



สรุปว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่ต่างกัน ไม่ทำให้ความผูกพันในองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.23 ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรในภาพรวม

ระยะเวลา ในการ ทำงาน	ความผูกพันในองค์กรในภาพรวม					ค่า ความสัมพันธ์		
	จำนวน คน	ไม่เห็น ด้วย	ปาน กลาง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม	$\chi^2$	Sig.
ต่ำกว่า 5 ปี	จำนวน	1	9	23	3	36		
	%	2.8%	25.0%	63.9%	8.3%	100.0%		
	within							
ตั้งแต่ 5 ปี - 10 ปี	จำนวน	1	18	26	7	52		
	%	1.9%	34.6%	50.0%	13.5%	100.0%		
	within							
ตั้งแต่ 10 ปี - 15 ปี	จำนวน	0	7	8	4	19	7.626	0.814
	%	0.0%	36.8%	42.1%	21.1%	100.0%		
	within							
ตั้งแต่ 15 ปี - 20 ปี	จำนวน	0	6	5	3	14		
	%	0.0%	42.9%	35.7%	21.4%	100.0%		
	within							
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	จำนวน	0	5	4	1	10		
	%	0.0%	50.0%	40.0%	10.0%	100.0%		
	within							
<b>รวม</b>	<b>จำนวน</b>	<b>2</b>	<b>45</b>	<b>66</b>	<b>18</b>	<b>131</b>		
	<b>%</b>	<b>1.5%</b>	<b>34.4%</b>	<b>50.4%</b>	<b>13.7%</b>	<b>100.0%</b>		
	<b>within</b>							

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ผลลัพธ์แสดงค่าสถิติทดสอบ Chi – Square test คือ  $\chi^2$  เท่ากับ 7.626 และค่า Sig. เท่ากับ 0.814 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดคือ 0.05 ดังนั้นจึงสรุปว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน ไม่ทำให้ความผูกพันในองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความผูกพัน  
ในองค์กรในภาพรวม

รายได้ เฉลี่ยต่อ เดือน	ความผูกพันในองค์กรในภาพรวม						ค่า ความสัมพันธ์	
	จำนวน คน	ไม่เห็น ด้วย	ปาน กลาง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม	$\chi^2$	Sig.
น้อยกว่า 10,000 บาท	จำนวน 19	1	6	11	1	19		
	%	5.3%	31.6%	57.9%	5.3%	100.0%		
10,001 - 15,000 บาท	จำนวน 67	1	30	26	10	67		
	%	1.5%	44.8%	38.8%	14.9%	100.0%		
15,001 - 20,000 บาท	จำนวน 16	0	3	10	3	16		
	%	0.0%	18.8%	62.5%	18.8%	100.0%		
20,001 - 25,000 บาท	จำนวน 9	0	1	6	2	9	17.000	0.319
	%	0.0%	11.1%	66.7%	22.2%	100.0%		
25,001 - 30,000 บาท	จำนวน 6	0	3	2	1	6		
	%	0.0%	50.0%	33.3%	16.7%	100.0%		
30,001 บาทขึ้นไป	จำนวน 14	0	2	11	1	14		
	%	0.0%	14.3%	78.6%	7.1%	100.0%		
<b>รวม</b>	<b>จำนวน</b>	<b>2</b>	<b>45</b>	<b>66</b>	<b>18</b>	<b>131</b>		
	<b>%</b>	<b>1.5%</b>	<b>34.4%</b>	<b>50.4%</b>	<b>13.7%</b>	<b>100.0%</b>		
	<b>within</b>							

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ผลลัพธ์แสดงค่าสถิติทดสอบ Chi – Square test คือ  $\chi^2$  เท่ากับ 17.000 และค่า Sig. เท่ากับ 0.319 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดคือ 0.05 ดังนั้นจึงสรุปว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันไม่ทำให้ความผูกพันในองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 3** ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของพนักงานคนไทยใน บริษัท โดชิบา ไลท์ติ้ง คอม โพนენტส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ 4.25 ข้อมูลแสดงผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันในองค์การของพนักงานคนไทยใน บริษัท โดชิบา ไลท์ติ้ง คอม โพนენტส์ (ประเทศไทย) จำกัด แยกเป็นรายด้าน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ความเป็นองค์การสมรรถนะสูง	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับ
1. การมีส่วนร่วม และความสำเร็จในงาน	.497**	ค่อนข้างต่ำ
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	.423**	ค่อนข้างต่ำ
3. ความรับผิดชอบต่องาน	.479**	ค่อนข้างต่ำ
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	.523**	ปานกลาง
5. โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	.425**	ค่อนข้างต่ำ
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การ	.489**	ค่อนข้างต่ำ
7. ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา	.497**	ค่อนข้างต่ำ
8. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา	.418**	ค่อนข้างต่ำ
9. เงินเดือนและผลตอบแทนอื่นๆ	.630**	ปานกลาง
10. ความมั่นคงในงาน	.675**	ปานกลาง
11. สภาพการทำงาน	.558**	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.25 พบว่า การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันในองค์การของพนักงานคนไทยใน บริษัท โดชิบา ไลท์ติ้ง คอม โพนენტส์ (ประเทศไทย) จำกัด แยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน

ในองค์กรของพนักงานคนไทยใน บริษัท โดชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด มากที่สุด โดยอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .675^{**}$ ) รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนอื่นๆ มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .630^{**}$ ) ด้านสภาพการทำงานมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .558^{**}$ ) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .523^{**}$ ) ด้านการมีส่วนร่วม และความสำเร็จในงาน และด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา มีค่าความสัมพันธ์เท่ากันคืออยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ( $r = .497^{**}$ ) ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กรมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ( $r = .489^{**}$ ) ด้านความรับผิดชอบต่องานมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ( $r = .479^{**}$ ) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ( $r = .425^{**}$ ) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ( $r = .423^{**}$ ) ตามลำดับ ส่วนด้านการที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทยใน บริษัท โดชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัดน้อยที่สุดคือด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาโดยค่าความสัมพันธ์จัดอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ( $r = .418^{**}$ )

ตารางที่ 4.26 ข้อมูลแสดงผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทยใน บริษัท โดชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวม

ความผูกพันในองค์กร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับ
ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.625**	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทยใน บริษัท โดชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับปานกลาง

## บทที่ 5

### สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทยในบริษัท โตชิบาไลท์ติ้ง คอมโพนেন্টส (ประเทศไทย) จำกัด” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทยใน บริษัท โตชิบาไลท์ติ้ง คอมโพนেন্টส (ประเทศไทย) จำกัด 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทยใน บริษัท โตชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพนেন্টส (ประเทศไทย) จำกัด และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทยใน บริษัท โตชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพนেন্টส (ประเทศไทย) จำกัด การศึกษาครั้งนี้กลุ่มประชากรคือพนักงานคนไทยใน บริษัทโตชิบาไลท์ติ้งคอมโพนেন্টส (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 193 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2555)

การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ได้จำนวน 131 คน ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าเงิน ตัวแปรตาม คือความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทยในบริษัท โตชิบาไลท์ติ้ง คอมโพนেন্টส (ประเทศไทย) จำกัด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามในลักษณะคำถามแบบปลายปิด ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อหาค่าความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ และความครบถ้วนของเนื้อหาที่ต้องการ โดยได้ค่า IOC (Objective Congruence Index) เท่ากับ 0.96 และได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความเชื่อถือได้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 30 คน โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.98 แบบสอบถามที่ใช้แบ่งเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค่าเงิน) ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร



คำตอบที่ได้นำไปประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ช่วยคำนวณแล้วจึงนำผลที่ได้มาทำการวิเคราะห์

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิตินั้น ใช้หลักการทางสถิติดังต่อไปนี้คือ

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) แสดงผลในรูปตารางประกอบคำอธิบาย ค่าสถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 อธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยค่าร้อยละ

1.2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3 วิเคราะห์ระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทยในบริษัท โตชิบาไลต์ติ้ง คอมโพเน็นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สถิติที่ใช้ คือ สถิติ Chi-square ( $\chi^2$ ) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05 และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ซึ่งมีการวิเคราะห์ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความผูกพันในองค์กร ในภาพรวม

2.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรในภาพรวม

ผลการศึกษานำเสนอตามลำดับดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

## 1. สรุปผลการศึกษา

ผลจากการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทยในบริษัท โตชิบาไลต์ติ้ง คอมโพเน็นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด” พบว่า

1.1 ด้านข้อมูลทั่วไป พบว่าพนักงานคนไทยในบริษัท โตชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพเน็นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด ด้านสถานภาพสมรส ส่วนใหญ่สมรสหรืออยู่ด้วยกันโดยไม่จดทะเบียน ระดับการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ถึงตอนปลายมีมากที่สุด ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการมากที่สุด ระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี มีมากที่สุด และมีรายได้ 10,001-15,000 บาทต่อเดือนมากที่สุด

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานคนไทยในบริษัท โตชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพเน็นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด ต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.20$ ) เมื่อพิจารณาแยกเป็นความคิดเห็นต่อปัจจัยจิตใจ และความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจ้าง จะมีความคิดเห็นดังนี้

ความคิดเห็นต่อปัจจัยจิตใจโดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสำหรับความคิดเห็นต่อปัจจัยจิตใจพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมีส่วนร่วม และความสำเร็จในงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$ )

สำหรับความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจ้าง โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.03$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสำหรับความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจ้างพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.24$ )

#### การทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทยใน บริษัท โตชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพเน็นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง

ผลของการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.32$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสำหรับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51$ )

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทยใน บริษัท โตชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพเน็นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด

ผลของการศึกษา พบว่า

2.1 ด้านเพศ กับความผูกพันในองค์กรในภาพรวม พบว่า ผลลัพธ์แสดงค่าสถิติทดสอบ Chi – Square test คือ  $\chi^2$  เท่ากับ 3.468 และค่า Sig. เท่ากับ 0.325 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ที่กำหนดคือ 0.05 ดังนั้นจึงสรุปว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกันไม่ทำให้ความผูกพันในองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 ด้านอายุ กับความผูกพันในองค์กรในภาพรวม พบว่า ผลลัพธ์แสดงค่าสถิติทดสอบ Chi – Square test คือ  $\chi^2$  เท่ากับ 33.369 และค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดคือ 0.05 ดังนั้นจึงสรุปว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่ต่างกันทำให้ความผูกพันในองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส กับความผูกพันในองค์กรในภาพรวม พบว่า ผลลัพธ์แสดงค่าสถิติทดสอบ Chi – Square test คือ  $\chi^2$  เท่ากับ 4.812 และค่า Sig. เท่ากับ 0.568 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดคือ 0.05 ดังนั้นจึงสรุปว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสที่ต่างกันไม่ทำให้ความผูกพันในองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 ด้านระดับการศึกษา กับปัจจัยความผูกพันในองค์กรในภาพรวม พบว่า ผลลัพธ์แสดงค่าสถิติทดสอบ Chi – Square test คือ  $\chi^2$  เท่ากับ 13.677 และค่า Sig. เท่ากับ 0.134 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดคือ 0.05 ดังนั้นจึงสรุปว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่ต่างกันไม่ทำให้ความผูกพันในองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5 ด้านตำแหน่งงาน กับความผูกพันในองค์กรในภาพรวม พบว่า ผลลัพธ์แสดงค่าสถิติทดสอบ Chi – Square test คือ  $\chi^2$  เท่ากับ 12.153 และค่า Sig. เท่ากับ 0.433 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดคือ 0.05 ดังนั้นจึงสรุปว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่ต่างกันไม่ทำให้ความผูกพันในองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6 ด้านระยะเวลาในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรในภาพรวม พบว่า ผลลัพธ์แสดงค่าสถิติทดสอบ Chi – Square test คือ  $\chi^2$  เท่ากับ 7.626 และค่า Sig. เท่ากับ 0.814 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดคือ 0.05 ดังนั้นจึงสรุปว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกันไม่ทำให้ความผูกพันในองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.7 ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความผูกพันในองค์กรในภาพรวม พบว่า ผลลัพธ์แสดงค่าสถิติทดสอบ Chi – Square test คือ  $\chi^2$  เท่ากับ 17.000 และค่า Sig. เท่ากับ 0.319 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดคือ 0.05 ดังนั้นจึงสรุปว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันไม่ทำให้ความผูกพันในองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 3** ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทยใน บริษัท โดชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด

ผลของการศึกษา พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทยใน บริษัท โดชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทยใน บริษัท โดชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัดมากที่สุด โดยอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .675^{**}$ ) รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนอื่น ๆ มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .630^{**}$ ) ด้านสภาพการทำงานมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .558^{**}$ ) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .523^{**}$ ) ด้านการมีส่วนร่วม และความสำเร็จในงาน และด้านระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา มีค่าความสัมพันธ์เท่ากันคืออยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ( $r = .497^{**}$ ) ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กรมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ( $r = .489^{**}$ ) ด้านความรับผิดชอบต่องานมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ( $r = .479^{**}$ ) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ( $r = .425^{**}$ ) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ( $r = .423^{**}$ ) ตามลำดับ ส่วนด้านการที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทยใน บริษัท โดชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัดน้อยที่สุดคือด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาโดยค่าความสัมพันธ์จัดอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ( $r = .418^{**}$ )

## 2. อภิปรายผล

ผลที่ได้จากการศึกษารวบรวมและวิเคราะห์ ผู้ศึกษาสามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 ความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทยใน บริษัท โดชิบาไลท์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.32$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสำหรับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51$ ) รองลงมาคือ ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.25$ ) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.21$ ) ซึ่งสอดคล้องกับ สุภวรรณ

พันธ์บุรณะ (2542) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีของสาธารณสุขภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ลักษณะประชากรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขภูมิภาค มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และมีதியของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายการบริหารงานในองค์กรและความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วย งานที่มีความท้าทาย ความมีอิสระในงาน ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร โอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานประกอบด้วยความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร การพิจารณาความดีความชอบ การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ ศรีวิไล ยลสุริยันวงศ์ (2550) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนบ้านเกาะหมี่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความผูกพันรายด้าน พบว่าบุคลากร มีความผูกพันด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ความคาดหวังในองค์กรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และอันดับสุดท้ายคือความผูกพันในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสอดคล้องกับ พิชิตศรีแก่นจันทร์ (2553) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรสตึก โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำได้ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความภูมิใจและการยอมรับในองค์กร และด้านความคาดหวังในองค์กรตามลำดับ

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทย ใน บริษัท โตชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพเน็นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด แยกเป็นรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

2.2.1 เพศ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกันไม่ทำให้ความผูกพันในองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุวรรักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549) ที่พบว่า เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กร แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของรัชณี เป็ยรักษา (2549) ที่พบว่า พนักงานหญิงมีความผูกพันต่อ



องค์การมากกว่าพนักงานชาย หรือ ผลการศึกษาของประจวบ คงอินทร์ (2554) พบว่า พนักงานชาย มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานหญิง

2.2.2 อายุ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่ต่างกันทำให้ความผูกพันในองค์การในภาพรวมแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กรในแง่ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงานและอายุในการทำงาน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิทยา โภคา (2552) ที่พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การของ โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกัน

2.2.3 สถานภาพสมรส จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสที่ต่างกันไม่ทำให้ความผูกพันในองค์การในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549) ที่พบว่า เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กร แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของรัชณี เป็ยรักษา (2549) ที่พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

2.2.4 ระดับการศึกษา จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่ต่างกันไม่ทำให้ความผูกพันในองค์การในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549) ที่พบว่า เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กร แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของพิทยา โภคา (2552) ที่พบว่า การศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การของ โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

2.2.5 ตำแหน่งงาน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่ต่างกันไม่ทำให้ความผูกพันในองค์การในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดำรง ลาฝอย (2552) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัทฯ และอัตรารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กรในแง่ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงานและอายุในการทำงาน

2.2.6 ระยะเวลาในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกันไม่ทำให้ความผูกพันในองค์การในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดำรง ลาฝอย (2552) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัทฯ และอัตรารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อ



คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของพิทยา โภคา (2552) ที่พบว่าการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ องค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

2.2.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ย ต่อเดือนที่ต่างกันไม่ทำให้ความผูกพันในองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผล การศึกษาของ ดำรง ลาผอย (2552) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัทฯ และอัตรารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กรในแง่ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงานและอายุในการทำงาน

2.3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของ พนักงานคนไทยใน บริษัท โตชิบา ไลต์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด โดยในภาพรวม ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทยใน บริษัท โตชิบา ไลต์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทยใน บริษัท โตชิบา ไลต์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด มากที่สุด โดยอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .675^{**}$ ) รองลงมาคือ ด้านเงินเดือน และผลตอบแทนอื่นๆ มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .630^{**}$ ) ส่วนด้านการที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทยใน บริษัท โตชิบา ไลต์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด น้อยที่สุด คือด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาโดยค่า ความสัมพันธ์จัดอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ( $r = .418^{**}$ ) ซึ่งสอดคล้องกับ ศรีวิไล ยลสุริยวงษ์ (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนบ้านเกาะหมี่พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมของการทำงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความคาดหวังในองค์กร และการมีส่วนร่วมใน กิจกรรมขององค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนบ้านเกาะหมี่ โดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความผูกพันรายด้าน พบว่าบุคลากร มีความผูกพันด้านการมีส่วนร่วม ในกิจกรรมขององค์กรเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ความคาดหวังในองค์กรความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และอันดับสุดท้ายคือความผูกพันในด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน และยังคงสอดคล้องกับ มณเฑียร สิริอรุณรุ่งโรจน์ (2550) ที่ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อ

ความผูกพันองค์กรของพนักงานในธุรกิจยานยนต์ในจังหวัดเชียงราย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจยานยนต์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย พบว่า ในภาพรวมของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจยานยนต์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่า  $r = 0.214$  ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### 3. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนไทยในบริษัท โตชิบาไลต์ดีดิงคอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัดพบว่า พนักงานมีความผูกพันในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานมีความผูกพันในองค์กรเพิ่มมากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ โดยแยกเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ และข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ ดังต่อไปนี้

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้

3.1.1 ผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมที่ชัดเจนและง่ายต่อความเข้าใจ และพนักงานสามารถปฏิบัติได้โดยไม่เข้มงวดจนเกิดความรู้สึกว่าถูกบังคับให้ทำ

3.1.2 ผู้บริหารควรสร้างระบบโครงสร้างที่แสดงความชัดเจนให้พนักงานได้เห็นความก้าวหน้าในสายงานและแจ้งให้พนักงานได้ทราบโดยทั่วกัน ทั้งนี้เพื่อเป็นแรงจูงใจพนักงานให้เห็นโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ว่าการทำงานในองค์กรจะมีความก้าวหน้าได้มากน้อยเพียงใด

3.1.3 ผู้บริหารควรปรับปรุงด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าการเห็นคุณค่าของพนักงานและเป็นที่พึงพิงของพนักงานได้ และควรกำหนดเงินตอบแทนความสามารถพิเศษ ค่าวิชาชีพ หรือใบรับรองเพื่อเป็นผู้ดูแลงานเฉพาะด้าน แยกออกจากเงินเดือน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ที่ทำหน้าที่ดังกล่าวรู้สึกว่ามีค่ามากกว่าที่ไม่ใช่งานส่วนเพิ่มที่ต้องทำมากกว่าคนอื่นโดยไม่ได้รับสิ่งตอบแทน

3.1.4 ผู้บริหารควรกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลงานและแจ้งให้พนักงานได้รับทราบ เพื่อพนักงานจะได้รับรู้และเข้าใจในหลักการ จะได้ว่าตนเองได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลหรือไม่ และสร้างความโปร่งใสในองค์กร

3.1.5 ผู้บริหารควรจัดให้มีหน่วยงานทำหน้าที่ให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้กับพนักงาน ซึ่งปัจจุบันพนักงานมีหัวหน้างานคอยให้คำปรึกษาอยู่แต่พนักงานบางคนจะรู้สึกเชื่อมั่นผู้รับผิดชอบส่วนกลางมากกว่าหัวหน้างาน

3.1.6 ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนการเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กรโดยกำหนดการจัดทำกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงานเข้าไปในกิจกรรมของทางบริษัท

3.1.7 ผู้บริหารควรติดตามให้มีการจัดฝึกอบรมให้ครบตามแผนงานที่กำหนดไว้เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีทักษะในการทำงาน เป็นการเพิ่มศักยภาพให้กับพนักงาน และทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและสร้างประสิทธิผลต่อองค์กร

3.1.8 ผู้บริหารควรจัดทำระบบตรวจสอบความพร้อมของอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานให้เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานจากทางผู้จัดการแต่ละแผนกและเปิดเผยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่าทางบริษัทให้ความสนใจและดำเนินการให้กับพนักงานจริง

3.1.9 ผู้บริหารควรพิจารณาปรับปรุงช่องทางสื่อสารกับพนักงานในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากข่าวสารข้อมูลบางครั้งไม่มีการแจ้งไปยังพนักงาน เช่น จัดทำบอร์ดแสดงผลงานของแต่ละแผนกในทุกๆเดือน และมอบรางวัลหรือใบประกาศชมเชยให้กับแผนกที่ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย เนื่องจากปัจจุบันรายงานผลงานให้ทราบกันเฉพาะในกลุ่มผู้บริหาร พนักงานไม่มีโอกาสรับรู้

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะภายในบริษัทฯ เท่านั้น ควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรอื่นๆ ในประเภทธุรกิจที่ใกล้เคียงกัน เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบกันว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร เพื่อการพัฒนา

3.2.2 ควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของกลุ่มบริษัทโตชิบาในประเทศไทยทั้งหมด ทั้งนี้เพื่อนำมาพิจารณาศึกษาและเปรียบเทียบว่าผลที่ได้ของโตชิบาทั้งกลุ่มกับผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร เพื่อพิจารณาแนวทางในการบริหารให้มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

3.2.3 การศึกษาครั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามเพียงด้านเดียว อาจได้ข้อมูลไม่ครอบคลุม เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลชัดเจนและครอบคลุมยิ่งขึ้นครั้งต่อไปควรเก็บรวบรวมข้อมูลในลักษณะการสัมภาษณ์ควบคู่กับแบบสอบถาม โดยควรมีการวิจัยเรื่องเดียวกันทุกช่วงระยะเวลา 2-3 ปี เพราะเมื่อระยะเวลาผ่านไป นโยบาย เป้าหมายและรูปแบบการบริหารย่อมเปลี่ยนแปลงไป จะได้ทราบว่าระดับความผูกพันในองค์กรและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยสกลนคร

## บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา (2551) *การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* กรุงเทพมหานคร  
ธรรมสาร
- \_\_\_\_\_. (2545) *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย* กรุงเทพมหานคร  
โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- \_\_\_\_\_. (2545) *หลักสถิติ* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กาญจนา ศรีรัตน์ (2549) *ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย  
สนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี การจัดการมหابัณฑิต  
สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา*
- กรกช สุขช่วย (2554) *ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สารนิพนธ์พัฒนา  
แรงงานและสวัสดิการมหابัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*
- ขนิษฐา เพิ่มชัย (2550) *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทย เคเค อุตสาหกรรม จำกัด  
รัฐประศาสนศาสตร์มหابัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา*
- จารุณี วงศ์คำแน่น (2537) *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานสายงานสนับสนุนการ  
ปฏิบัติงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหابัณฑิต  
สาขาการบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*
- จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงษ์ (แปลและเรียบเรียง) (2554) *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร  
บริษัท เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า จำกัด
- ชาญวุฒิ บุญชม (2553) *ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากร โรงเรียนอิสลามสันติชน  
ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาศักดิ์) คณะพัฒนาศักดิ์และสิ่งแวดล้อม  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*
- ชูศรี วงศ์รัตน์ (2546) *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* กรุงเทพมหานคร  
โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชูชัย สมितिไกร (2554) *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ* กรุงเทพมหานคร วี ปรินทร์ (1991)
- ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์ (แปลและเรียบเรียง) (2555) *กรอบความคิดสำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์*  
กรุงเทพมหานคร บริษัท เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า จำกัด
- ณัฐกร ต่อโชติ (2554) *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 12. บริหารธุรกิจ  
มหابัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล*

## มงคลอีสาน

- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551) พฤติกรรมองค์กร กรุงเทพมหานคร วิปริณฑ์ (1991)  
 คำรง ลาฝอย (2552) คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท พีรี  
 ไชชอ์เลิศตริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
 บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
 ตูลา มหาพสุธานนท์. (2554) หลักการจัดการ กรุงเทพมหานคร เดชินท์ มหาพสุธานนท์  
 ธร สุนทรายุทธ (2553) การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา หลักการ การประยุกต์ และกรณีศึกษา  
 กรุงเทพมหานคร เนติกุลการพิมพ์  
 นงนุช วงษ์สุวรรณ (2553) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพมหานคร จามจุรีโปรดักท์  
 นราศรี ไวนิชกุล และชูศักดิ์ อุดมศรี (2547) ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ กรุงเทพมหานคร  
 สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
 เนตรนภา นันทพรวิญญู (2551) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์  
 ปอเรชั่น จำกัด บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร  
 นิดาขวัญ ร่มเมือง. (2554) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา โรงเรียนธิดาแม่พระ  
 จังหวัดสุราษฎร์ธานี. การจัดการมหาบัณฑิต บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์  
 นิตินพล ภูตะโชติ (2556) พฤติกรรมองค์กร กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์  
 มหาวิทยาลัย  
 ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี. (2552) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสรรพากรภาค 5  
 รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์  
 ประกายรัตน์ สุวรรณ อมรวิทย์ วิเศษสงวน (2555) การวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม  
 SPSS เวอร์ชัน 20 กรุงเทพมหานคร ซีเอ็ดยูเคชั่น  
 ประจวบ คงอินทร์ (2554) ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท  
 กรณีศึกษา บริษัท พีรีพัฒนเทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
 มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด  
 พนมพร แสนมีมา. (2547) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน  
 เกษตรอำเภอจังหวัดอุบลราชธานี ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒน  
 บริหารศาสตร์  
 พรรษา เสือคำ (2553) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท วีสคอนสตรัคชั่น จำกัด  
 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไปบัณฑิตวิทยาลัย



มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

- พัชสิทธิ์ ชมพุกำ (2552) *องค์การและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ แมคกรอ-ฮิล
- พัฒน์นรี จำปาเงิน (2553) *แรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา  
สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ บริหารธุรกิจมหบัณฑิต  
สาขาการจัดการทั่วไปบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*
- พิชิต ศรีแก่นจันทร์ (2553) *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้น  
ประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์. รัฐประศาสนศาสตร  
มหบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*
- พิทยา โภคา (2552) *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงาน  
อุตสาหกรรมผลิตพลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ บริหารธุรกิจมหบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม*
- ภัทรพล กาญจนปาน (2552) *จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการ  
ประปานครหลวงและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง  
สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหบัณฑิต สาขาการจัดการบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*
- มันทนา ตูลยนิษกะ (2552) *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ศิลปศาสตรมหบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*
- มณฑิธร สิริอรุณรุ่งโรจน์ (2550) *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจยาน  
ยนต์ในจังหวัดเชียงราย บริหารธุรกิจมหบัณฑิต (บริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง*
- ราณี อลิษฐ์กุล. (2553). *การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* นนทบุรี  
มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช
- ระพีพันธ์ โพธิ์ศรี (2549) *สถิติเพื่อการวิจัย* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิจิต เพชรกลัด (2553) *ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัท แพรคติก้า จำกัด วิทยานิพนธ์อุตสาหกรรม  
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*
- วิเชียร วิทยอุดม (2550) *องค์การและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร ธนัชการพิมพ์
- วิเชียร วิทยอุดม (2554) *พฤติกรรมมองการณ์ นนทบุรี คณะบุคคลวิทยอุดมสาส์น  
\_\_\_\_\_ (2553) ภาวะผู้นำ ฉบับก้าวหน้ายุค กรุงเทพมหานคร ธนัชการพิมพ์*

- วิภาส ทองสุทธิ (2552) *พฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ อินทกษ
- วิลาวรรณ รพีพิศาล (2554) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์วีจิตรหัตถ์ กร
- วิทยากร เชียงกูล (2552) *จิตวิทยาและการพัฒนาตนเอง* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์เดือนตุลา
- วิรัช สงวนวงษ์วาน แพลและเรียบเรียง (2555) *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร  
เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า
- สันติชัย อินทรอ่อน (2550) *ความผูกพันของพนักงาน : วารสารทรัพยากรมนุษย์ ปีที่ 3 ฉบับที่ 1*  
มกราคม – เมษายน 2550 สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สันต์ฤทัย ลิมวีร์พันธ์ (2550) *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ระยอง*  
*เพียวไฟเออร์ จำกัด (มหาชน) ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต*  
(การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สมคิด บางโม (2555) *องค์กรและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร วิทยพัฒน์
- สุรินทร์ธร เนมียะ (2549) *ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงาน*  
*อุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มบริษัท โตชิบาใน*  
*นิคมอุตสาหกรรมบางกะดี.วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ*  
*อุตสาหกรรมบัณฑิตวิทยาลัยสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง*
- สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549) *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในกลุ่ม*  
*อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*  
*สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*
- สุภาพร กิตตินันท์เศิลปี (2553) *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร*  
*รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*
- สุพาณี ไทยเจริญ (2550) *ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา โรงงานผลิตน้ำการประปานครหลวง*  
*วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการอุตสาหกรรม*  
*มหาวิทยาลัยสยาม*
- สุกธิดา ดั่งโพนทอง (2549) *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรและความผูกพันของ*  
*พนักงานระดับปฏิบัติการต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท เค แอนด์ เอ (ประเทศไทย)*  
*จำกัด บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี*
- สุรีย์ เข้มทอง (2554) *การประเมินความพึงพอใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการใน*  
*สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*  
*การจัดการสมัยใหม่, 9(2), 41-53*

- สุธรรม รัตน์โชติ (2552) *พฤติกรรมองค์การและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ท็อป สร้อยตระกูล (ตีวานนท์) อรรถมานะ (2553) *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สรชัย พิศาลบุตร (2556) *การวิจัยทางการศึกษา* กรุงเทพมหานคร วิทพัฒน์
- สถาพร ปิ่นเจริญ (2554) *ภาวะผู้นำกับการจัดการ* กรุงเทพมหานคร จามจุรีโปรดักท์
- โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีการไฟฟ้าผลิตแห่ง ประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพมหานคร  
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ศิริพร ไทยกรณ์ (2554) *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่* บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- ศรีวิไล ยลสุริยวงศ์ (2552) *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 2* ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- ศุภวรรณ พันธุ์บุรณะ (2542) *ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีกองสาธารณสุขภูมิภาคกระทรวง สาธารณสุข ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*
- ศศิณบุญ บุญยิ่ง (2544) *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*
- อภิรักษ์ จันตะนี (2547) *การใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับวิทยานิพนธ์ทางธุรกิจ*  
โครงการปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- อนันตชัย คงจันทร์ (2529) *ความผูกพันต่อองค์การ* กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์ปริทัศน์.
- อรอุมา ศรีสว่าง (2544) *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยเอกชน*.  
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบริหารองค์การและการจัดการ)  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- AMranRasli, Huam Hon Tat, Thoo Ai Chin, Bandar Khalaf. (2012). *Employee engagement and employee shareholding program in a multinational company in Malaysia*, Social and Behavioral Sciences 40(2012) 209-214.
- Baron, Robert A. (1990). *Behavior in Organizations : Understanding and Managing the Human*

*Side of Work*. 3<sup>rd</sup> ed. Boston : Allyn and Bacon.

Burr, Russell Kenneth. (1981). *Job Satisfaction Determinant for Selected Administrators in Florida's Community Colleges and Universities : An Application of Herzberg's Motivation-Hygiene Theory*. *Dissertation Abstracts International*, 41(9) : 3794-A, March.

Kotler, P. (1997). *Marketing Management : Analysis, Planning, Implementation and Control*. 9<sup>th</sup> ed. Englewood cliffs : Prentice Hall International.

Mujdalen Yener, Miray Yaldiran, Sinem Ergun. (2012). *The Effect Of Ethical Climate On Work Engagement*, *Social and Behavioral Sciences* 58(2012) 724-733.

Ologbo C. Andrew, Saudah Sofian. (2012). *Individual Factors and Work Outcomes of Employee Engagement*, *Social and Behavioral Sciences* 40(2012) 498-508.

Vroom, V.H. (1984). *Work and Motivation*. Florida : Robert E. Krieger

Yamane, Taro. (1976). *Statistic : An Introduction Analysis*. 2<sup>nd</sup> ed. New York : Harper and Row.

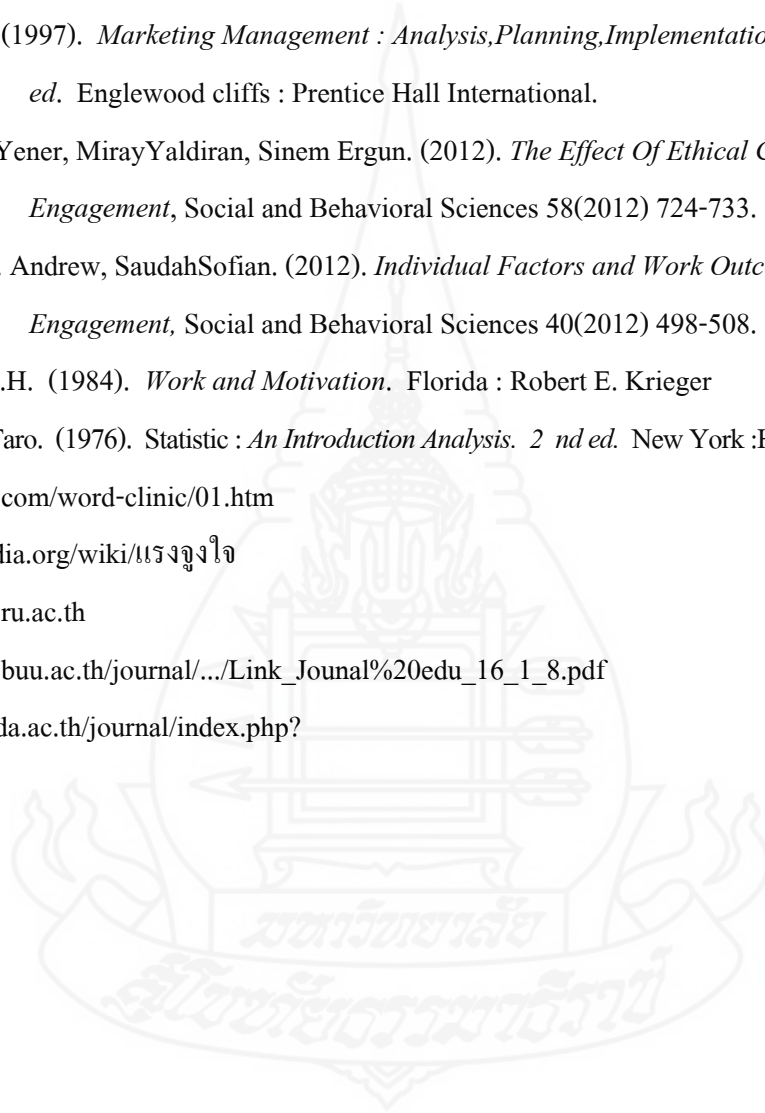
[www.fsct.com/word-clinic/01.htm](http://www.fsct.com/word-clinic/01.htm)

[th.wikipedia.org/wiki/แรงจูงใจ](http://th.wikipedia.org/wiki/แรงจูงใจ)

[www.idis.ru.ac.th](http://www.idis.ru.ac.th)

[www.edu.buu.ac.th/journal/.../Link\\_Journal%20edu\\_16\\_1\\_8.pdf](http://www.edu.buu.ac.th/journal/.../Link_Journal%20edu_16_1_8.pdf)

[journal.nida.ac.th/journal/index.php?](http://journal.nida.ac.th/journal/index.php?)





ภาคผนวก



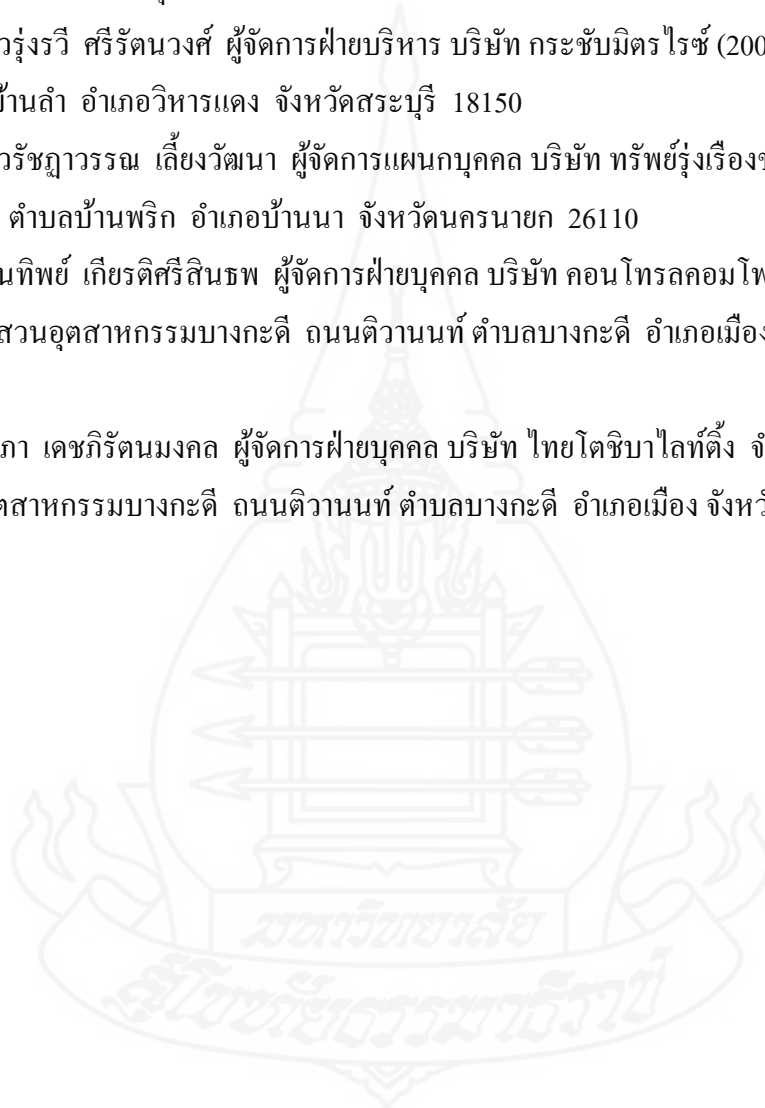
ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม



### รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

1. นางพนิดา ชาวกำแพง ผู้ช่วยผู้จัดการอาวุโส ฝ่ายบริหารบริษัท โดชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด 144/2 หมู่ 5 สวนอุตสาหกรรมบางกะดี ถนนติวานนท์ ตำบลบางกะดี อำเภอเมืองจังหวัดปทุมธานี 12000
2. นางสาวรุ่งรวิ ศรีรัตนวงศ์ ผู้จัดการฝ่ายบริหาร บริษัท กระชับมิตรไรซ์ (2002) จำกัด 48 หมู่ 4 ตำบลบ้านลำ อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี 18150
3. นางสาวรัชฎาพรรณ เลียงวัฒนา ผู้จัดการแผนกบุคคล บริษัท ทรัพย์รุ่งเรืองชัยฟาร์ม จำกัด 58 หมู่ 10 ตำบลบ้านปรก อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก 26110
4. นางจรินทร์ทิพย์ เกียรติศรีสินธพ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท คอนโทรลคอมโพเน้นท์ จำกัด 131/2 หมู่ 5 สวนอุตสาหกรรมบางกะดี ถนนติวานนท์ ตำบลบางกะดี อำเภอเมืองจังหวัดปทุมธานี 12000
5. นางโสภา เดชภีรัตนมงคล ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท ไทยโดชิบาไลท์ติ้ง จำกัด 144 หมู่ 5 สวนอุตสาหกรรมบางกะดี ถนนติวานนท์ ตำบลบางกะดี อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 12000





ภาคผนวก ข

แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ



5. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งใด
1. ( ) พนักงานระดับปฏิบัติการ
  2. ( ) Leader / หัวหน้างาน / โฟร์แมน
  3. ( ) เจ้าหน้าที่สำนักงาน
  4. ( ) วิศวกร – ซุปเปอร์ไวเซอร์อาวุโส
  5. ( ) ผู้ช่วยผู้จัดการ – ผู้จัดการอาวุโส
6. ระยะเวลาในการทำงาน ตั้งแต่เริ่มทำงานเป็นพนักงานของบริษัท จนถึงปัจจุบัน (ไม่นับเศษเดือน)
1. ( ) ต่ำกว่า 5 ปี
  2. ( ) ตั้งแต่ 5 ปี – 10 ปี
  3. ( ) ตั้งแต่ 10 ปี – 15 ปี
  4. ( ) ตั้งแต่ 15 ปี – 20 ปี
  5. ( ) มากกว่า 20 ปีขึ้นไป
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ได้รับ (โดยประมาณ)
1. ( ) น้อยกว่า 10,000 บาท
  2. ( ) 10,001 – 15,000 บาท
  3. ( ) 15,001 – 20,000 บาท
  4. ( ) 20,001 – 25,000 บาท
  5. ( ) 25,001 – 30,000 บาท
  6. ( ) 30,001 บาทขึ้นไป



ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  ที่ตรงกับความเห็นและความรู้ที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัว  
 ท่าน เพียงคำตอบเดียว และเพื่อความสมบูรณ์กรุณาตอบทุกข้อ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ปาน กลาง (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย ยิ่ง (1)
<b>1. การมีส่วนร่วม และความสำเร็จในงาน</b>					
1.1 งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อ ความสำเร็จขององค์การ					
1.2 ท่านมีส่วนร่วมมือในการเร่งรัดการ ปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย					
1.3 ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่ เกิดจากการปฏิบัติงาน					
1.4 ท่านมีส่วนร่วมในการส่งเสริมกิจกรรมทุก ด้านของแผนก / องค์การ					
1.5 ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ สำเร็จได้ตามกำหนดเวลา					
<b>2. การได้รับการยอมรับนับถือ</b>					
2.1 ผู้บังคับบัญชามักขอความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานจากท่าน					
2.2 บริษัทให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจใน งานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง					
2.3 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทาง แก้ปัญหของแผนก / องค์การ และให้ ข้อเสนอแนะกับทีมงานในการปฏิบัติงาน					
2.4 ท่านพร้อมที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ปาน กลาง (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)
เพื่อให้เกิดการยอมรับเสมอ					
2.5 งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน					
2.6 ท่านเป็นที่ยอมรับในบริษัทในเรื่องความสามารถในการทำงาน					
2.7 ท่านมักได้รับคำชมเชยเกี่ยวกับหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่จากหน่วยงานอื่น					
2.5 งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน					
<b>3. ความรับผิดชอบต่องาน</b>					
3.1 ท่านมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน					
3.2 ท่านสามารถทำงานที่ท่านรับผิดชอบด้วยตัวท่านเอง ไม่ต้องได้รับการตรวจสอบเพื่อการอนุมัติ หรือถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด					
3.3 แม้ท่านจะรู้สึกไม่ได้รับความเป็นธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือน แต่ท่านก็ยังตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ					
3.4 ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย					
3.5 ท่านรู้สึกดีใจ ภาคภูมิใจเมื่อได้รับมอบหมายงานชิ้นใหม่ที่มีความสำคัญ แม้งานนั้นจะยากก็ตาม					



ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ปาน กลาง (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย ยิ่ง (1)
<b>4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</b>					
4.1 บริษัทมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของพนักงาน					
4.2 งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจเพราะ ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างมาก					
4.3 งานที่ท่านปฏิบัติทำให้เพิ่มทักษะส่วนตัวแล้ว นำไปใช้ได้จริง					
4.4 งานของท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มความ กระตือรือร้น ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ					
4.5 ท่านต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะ หลากหลายในการปฏิบัติงาน					
4.6 งานที่ท่านปฏิบัติทำให้เกิดความอิสระในการ ทำงานและความคิด สามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้ตลอด					
4.7 งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่เหมือนๆเดิมไม่มี การเปลี่ยนแปลง					
4.8 งานของท่านเป็นงานที่ไม่มี ความ สลับซับซ้อน					
<b>5. โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน</b>					
5.1 บริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับ พนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความ รับผิดชอบ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ปาน กลาง (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)
5.2 บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ สนับสนุนในการเข้ารับการฝึกอบรม ดูงาน หรือ ศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร					
5.3 บริษัทส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะ เรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ ทำงาน					
5.4 บริษัทมีการกำหนดกรอบและแนวทางใน การวัดความสามารถ(Competency) ทั้งด้าน องค์กรและพนักงาน					
5.5 บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของพนักงานแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการ ฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน					
5.6 ท่านได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง					
<b>6. ด้าน นโยบาย และการบริหารงานขององค์กร</b>					
6.1 บริษัทมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ ให้กับหน่วยงานอย่างชัดเจน					
6.2 บริษัทจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับ พนักงานได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ					
6.3 บริษัทมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดง ความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ปาน กลาง (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)
6.4 นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของบริษัท					
6.5 บริษัทมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี					
6.6 บริษัทมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน					
6.7 บริษัทมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน					
<b>7. ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา</b>					
7.1 ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจต่อท่านและมีการสอนงานหรือให้คำแนะนำท่านในการแก้ไขปัญหา					
7.2 ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
7.3 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงานทุกคน					
7.4 ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารให้พนักงานในแต่ละหน่วยงานได้รับทราบถึงความคาดหวังในการทำงาน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ปาน กลาง (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย ยิ่ง (1)
7.5 ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม					
7.6 ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ					
7.7 การปกครองและการประเมินผลในหน่วยงานของท่านยุติธรรมและโปร่งใส					
<b>8. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา</b>					
8.1 บริษัทมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน					
8.2 งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลภายนอกหน่วยงานที่มาติดต่อ					
8.3 เพื่อนร่วมงานของท่านไม่มีการแก่งแย่งชิงดีกัน					
8.4 ท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีในการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดปัญหาขึ้นและท่านไม่สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเอง ท่านจะได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้าเสมอ					
8.5 ท่านมั่นใจว่าพนักงานทุกระดับ ทุกแผนกในบริษัท มีความสามัคคีกันเป็นอย่างดี					
8.6 ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสำเร็จในงานของท่าน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ปาน กลาง (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย ยิ่ง (1)
8.7 ความสามัคคีในหมู่คณะความเป็นกันเองใน การทำงานเป็นสาเหตุหนึ่งทำให้ท่านไม่ยอม โยกย้ายไปทำงานที่อื่น					
<b>9. เงินเดือนและผลตอบแทนอื่นๆ</b>					
9.1 บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทน (ทั้งที่เป็น ตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน) ที่เป็นธรรมและ เหมาะสมกับกำลังความสามารถและความ อุตสาหะของพนักงาน					
9.2 บริษัทมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถ แข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้					
9.3 บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยและ ความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานอย่าง เพียงพอและสม่ำเสมอ					
9.4 นอกจากเงินเดือนที่ได้รับแล้วท่านมี ความรู้สึกพอใจสวัสดิการอื่นๆ ที่ได้รับจาก บริษัท					
9.5 ท่านมีความพึงพอใจเมื่อเปรียบเทียบปริมาณ งานที่ทำกับเงินเดือนที่ได้รับในแต่ละเดือน					
9.6 รายได้ที่ท่านได้รับจากบริษัท เป็นสิ่งหนึ่ง ที่ทำให้ท่านไม่ยอมเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น					
<b>10. ความมั่นคงในงาน</b>					
10.1 ชื่อเสียงของบริษัท ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ปาน กลาง (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)
10.2 งานที่ท่านปฏิบัติสร้างความมั่นคงในชีวิต และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่					
10.3 การที่บริษัทได้ก่อตั้งมานาน และมีความ มั่นคงเป็นที่ยอมรับทั่วไปทำให้ท่านรู้สึกเชื่อถือ และมั่นใจในบริษัทแห่งนี้					
10.4 ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบ สร้างความ มั่นใจในด้านความมั่นคงของตำแหน่งงาน และมี ความปลอดภัยในการทำงานเสมอ					
<b>11. สภาพการทำงาน</b>					
11.1 บรรยากาศในที่ทำงาน ไม่สร้างความกดดัน ในการทำงานให้แก่ท่าน					
11.2 บริษัทมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน อย่างเหมาะสม และปลอดภัยให้กับพนักงาน					
11.3 บริษัทมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่ สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ					
11.4 บริษัทให้การสนับสนุนพนักงานอย่าง เพียงพอในการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำและ งานที่ได้รับมอบหมาย					
11.5 งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านมีความสุขและ สบายใจในการทำงาน					



ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  ที่ตรงกับความเห็นและความรู้สึกที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน เพียงคำตอบเดียว และเพื่อความสมบูรณ์กรุณาตอบทุกข้อ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ปาน กลาง (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)
<b>1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>					
1.1 ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้					
1.2 ท่านมักจะพูดถึงองค์กรของท่านให้เพื่อนฟัง เสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย					
1.3 เป้าหมาย / นโยบายขององค์กร สอดคล้อง กับความต้องการของท่าน					
1.4 แนวทางการปฏิบัติงานขององค์กรนี้ทำให้ ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน					
1.5 ค่านิยมขององค์กรนี้เป็นค่านิยมที่ท่าน ศรัทธาและยอมรับ					
1.6 เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงบริษัทของท่านอย่างเสียๆ หายๆ ท่านจะรีบชี้แจงแก้ไขคำกล่าวหานั้นทันที					
1.7 บริษัทที่ท่านทำอยู่มีชื่อเสียงดีในด้านธุรกิจที่ ทำอยู่					
1.8 ท่านยอมรับว่าการบริหารงานโดยทั่วไปของ บริษัทในปัจจุบันเป็นรูปแบบของการบริหารที่ สามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผล สูงสุด					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ปาน กลาง (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย ยิ่ง (1)
<b>2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร</b>					
2.1 ท่านมีความรู้สึกว่าปัญหาของบริษัทคือ ปัญหาของท่านด้วย					
2.2 ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทั้งงานที่อยู่ใน ความรับผิดชอบโดยตรง และนอกเหนือความ รับผิดชอบ					
2.3 ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อ ความก้าวหน้าของบริษัท					
2.4 เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง ท่านจะ ทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง					
2.5 เมื่อถึงเวลาเลิกงาน แม้งานยังไม่เสร็จ ท่านก็ เต็มใจที่อยู่ต่อ เพื่อทำงานให้เสร็จ					
2.6 ท่านมีส่วนช่วยในการพัฒนาบริษัทให้ เจริญก้าวหน้าเป็นอย่างมาก					
2.7 เมื่อมีความจำเป็นเร่งด่วนท่านพร้อมจะ เสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อที่จะมาทำงานในวันหยุด ของบริษัทฯ					
2.8 ท่านรู้สึกว่าการตัดสินใจทำงานในหน่วยงาน นี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง					
2.9 ท่านมีความเร่งรีบมาทำงานให้กับบริษัทก่อน เวลาทำงานปกติอย่างสม่ำเสมอ					
<b>3. ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน</b>					
3.1 ท่านทำงานที่บริษัทนี้เพราะงานที่ปฏิบัติมี ความเหมาะสมกับความสามารถของท่าน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ปาน กลาง (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)
3.2 ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทนี้					
3.3 บริษัทนี้ได้รับความจงรักภักดีจากท่าน					
3.4 บริษัทนี้มีบุญคุณต่อท่านมาก					
3.5 ในสภาพปัจจุบันภาระหน้าที่ของท่านมากขึ้น งานหนักขึ้น ท่านยังมีความยินดีและเต็มใจที่จะ ทำหน้าที่ต่อไป โดยไม่คิดเปลี่ยนงานหรือลาออก					
3.6 ท่านจะทำงานที่บริษัทนี้ต่อไป แม้ว่าท่านมี โอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า					
3.7 ท่านจะอยู่ปฏิบัติงานในบริษัทนี้ เพราะรู้สึก ว่ามีภาระหน้าที่ต่อบุคคลอื่นในบริษัท					
3.8 ยิ่งทำงานในบริษัทนี้นานเท่าใด ท่านจะได้รับ ผลตอบแทนต่างๆ เพิ่มมากขึ้น					
3.9 ท่านยินยอมหากท่านจะต้องเปลี่ยนงานจาก แผนกเดิมมาปฏิบัติงานในแผนกใหม่ที่เหมาะสม กับท่าน					
3.10 ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของ บริษัทเสมอ					
3.11 เมื่อบริษัทได้รับผลกระทบจากสังคม ภายนอกหรือจากองค์กรอื่น ท่านพร้อมที่จะ ปกป้องบริษัทเสมอ					
3.12 ท่านมีความหวังใจและวิตกกังวลต่อ ภาพลักษณ์ของบริษัททั้งในอดีตและอนาคต					
3.13 เมื่อเกิดปัญหาวิกฤตใดๆ ขึ้นกับบริษัทฯ ท่าน พร้อมที่จะให้ความร่วมมือและให้ความช่วยเหลือ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ปาน กลาง (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)
3.14 ท่านมีความต้องการที่จะดำรงความเป็น พนักงานของบริษัทไว้ตลอดไป					
3.15 ท่านไม่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์กร แม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น หรือ องค์กรอื่นชื่อเสียงดีกว่า					



## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางอรทัย โสมหยกวิลาศ
วัน เดือน ปีเกิด	8 กันยายน 2502
สถานที่เกิด	อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี
ประวัติการศึกษา	บัญชีบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปี พ.ศ. 2524
สถานที่ทำงาน	บริษัท โตชิบา ไลท์ติ้ง คอมโพเน้นท์ส (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดปทุมธานี
ตำแหน่ง	กรรมการ / ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายบริหาร

