

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
มิทซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง

นายวัฒนา รัตมี

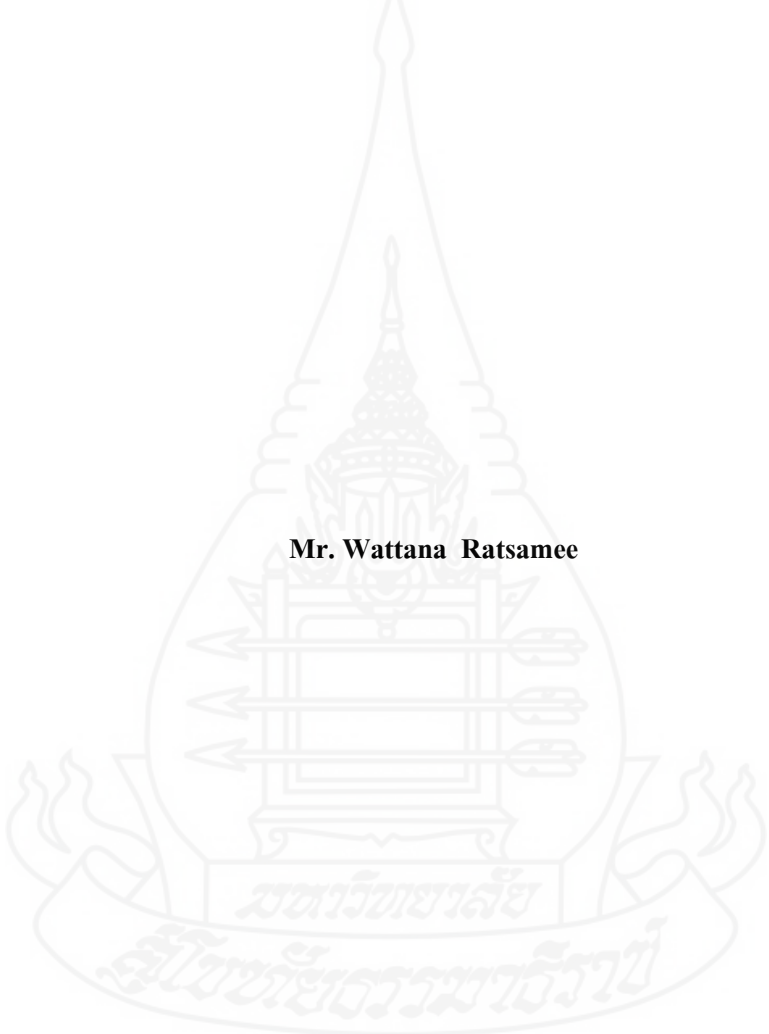


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2562

**Factors Related to Organizational Commitment of Staffs in Mitsubishi Motors
(Thailand) Company Limited at Laem Chabang Factory**

Mr. Wattana Ratsamee



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

2019

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัทมิซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง
ชื่อและนามสกุล นายวัฒนา รัศมี
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2563

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ)



..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันทร์สว่าง)



..... (รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา **คั่นคว้าว้ออิสระ** ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท
มิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง
ผู้ศึกษา นายวัฒนา รัศมี รหัสนักศึกษา 2613002308 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ ปีการศึกษา 2562

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง (2) ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนของพนักงานบริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง (3) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง (4) ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงาน และผู้บริหารของบริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จำนวน 1,127 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 295 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการศึกษา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) ระดับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเพศ มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และ 4) ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน
บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด

Independent Study title: Factors Related to Organizational Commitment of Staffs in Mitsubishi Motors (Thailand) Company Limited at Laem Chabang Factory

Author: Mr. Wattana Ratsamee; **ID:** 2613002308;

Degree: Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Dr. Kingporn Thongbai, Associate Professor.

Academic year: 2019

Abstract

The objectives of this research were to study (1) the level of organizational commitment of staffs of Mitsubishi Motors (Thailand) Company Limited at Laem Chabang Factory; (2) the level of motivational factors and maintenance factors of staffs in Mitsubishi Motors (Thailand) Company Limited at Laem Chabang Factory; (3) the comparison on the organizational commitment, classified by personal factors of the staff of Mitsubishi Motors (Thailand) Company Limited at Laem Chabang Factory; and (4) the motivational factors and maintenance factors related to organizational commitment of staffs of Mitsubishi Motors (Thailand) Company Limited at Laem Chabang Factory.

The population of this survey research was 1,127 officers and executives of Mitsubishi Motors (Thailand) Company Limited at Laem Chabang Factory. The sample size was 295 officers, determined by using Taro Yamane formula and randomized by stratified sampling method. A questionnaire was used as an instrument in this study. The data analysis was conducted by using descriptive and analytic statistics including frequency, percentage, mean, standard deviation, t- test and one-way ANOVA including Pearson's Correlation Coefficient.

The results of this study indicated that: 1) the overall opinions on the level of organizational commitment were at a high level; 2) the overall opinions on the level of motivational factors and maintenance factors were at a high level; 3) the respondents with different personal factors, classified by age, marital status, highest educational level, work experience, and operating work units, had different organizational commitment with a statistical significance at the level of .05, while the respondents with different personal factors, classified by gender had no different organizational commitment; and 4) the motivational factors and maintenance factors were positively related to the organizational commitment of staff, with a statistical significance at the level of .01.

Keywords: Organizational Commitment, Motivational Factors, Maintenance Factors Mitsubishi Motors (Thailand) Company Limited

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำในการศึกษาค้นคว้า การปรับแก้ไขให้ถูกต้อง ตั้งแต่เริ่มต้น จนกระทั่งการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ มีความสมบูรณ์ ทำให้ผู้ศึกษามีความซาบซึ้งใจ ในความกรุณาจากท่านอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ และผู้บริหารของบริษัทมติชุบิชิมอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามออนไลน์เพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้า ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จนครบตามจำนวน 295 ตัวอย่าง ตามที่ได้กำหนดไว้จนทำให้การศึกษา ข้อมูลสำเร็จลงได้ด้วยดี

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ คุณ อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ และรวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการทำการศึกษาค้น คว้าอิสระครั้งนี้ ซึ่งทุกท่านได้กรุณา ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และ ให้กำลังใจตลอดมา

สุดท้ายนี้ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณกำลังใจที่สำคัญจากครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน ทุกท่าน ซึ่งเป็นกำลังใจที่ดีให้กับผู้ศึกษา สามารถตั้งใจ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค จนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ประสบความสำเร็จด้วยดี

นายวัฒนา รัศมี

กรกฎาคม 2563

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	4
กรอบแนวคิดการศึกษา	4
สมมติฐานในการศึกษา	6
ขอบเขตของการศึกษา	6
ข้อตกลงเบื้องต้น	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	9
แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน	13
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	18
ประวัติและความรู้เกี่ยวกับบริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	27
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	27
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	28
การเก็บรวบรวมข้อมูล	30
การวิเคราะห์ข้อมูล	30
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	33
ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	35

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน ..	37
ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กร	47
ผลการทดสอบสมมติฐาน	50
ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม	78
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ	79
สรุปการศึกษา	79
อภิปรายผล	85
ข้อเสนอแนะ	88
บรรณานุกรม	90
ภาคผนวก	92
ก แบบสอบถามในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล	93
ข ราชานามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ	101
ค ผลการตรวจสอบเครื่องมือ	103
ประวัติผู้ศึกษา	113



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	สังเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ) 24
ตารางที่ 2.2	สังเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยค้ำจุน) 25
ตารางที่ 2.3	สังเคราะห์ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร 26
ตารางที่ 3.1	การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสายการปฏิบัติงาน 28
ตารางที่ 4.1	ความถี่และร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน 35
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน 37
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน 38
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านความน่าสนใจของลักษณะงาน 38
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน 39
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน 40
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 41
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 42
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน 42
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร 43
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในงาน 44
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน 45

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	46
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธา และยอมรับเป้าหมายหรือนโยบาย และค่านิยมขององค์กร	47
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเสถียรและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร	48
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ ขององค์กร	49
ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จำแนกตามเพศ	50
ตารางที่ 4.18 วิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จำแนกตามอายุ	51
ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง โดยรวม จำแนกตามอายุ เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe	52
ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาและยอมรับเป้าหมายหรือนโยบาย และค่านิยมขององค์กร จำแนกตามอายุ เปรียบเทียบความแตกต่าง เป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe	52

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.21	ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง ด้านความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร จำแนกตามอายุ เปรียบเทียบความแตกต่าง เป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe	53
ตารางที่ 4.22	ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง ด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ ขององค์กร จำแนกตามอายุ เปรียบเทียบความแตกต่าง เป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe	54
ตารางที่ 4.23	วิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท มิตซูบิชิ มอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จำแนกตาม สถานภาพสมรส	55
ตารางที่ 4.24	ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง โดยรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe	56
ตารางที่ 4.25	ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาและยอมรับเป้าหมายหรือนโยบาย และค่านิยมขององค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส เปรียบเทียบ ความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe	57
ตารางที่ 4.26	ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง ด้านความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเท อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส เปรียบเทียบความ แตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.27	ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง ด้านความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเท อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส เปรียบเทียบความ แตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe	59
ตารางที่ 4.28	วิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	60
ตารางที่ 4.29	ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด เปรียบเทียบความแตกต่าง เป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe	61
ตารางที่ 4.30	ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท มิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาและยอมรับเป้าหมายหรือนโยบาย และค่านิยม ขององค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด เปรียบเทียบความแตกต่าง เป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe	61
ตารางที่ 4.31	ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง ด้านความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเท อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา สูงสุด เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe	62
ตารางที่ 4.32	ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง ด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ ขององค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด เปรียบเทียบความแตกต่าง เป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.33	วิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท มิตซูบิชิมอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่ บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง	64
ตารางที่ 4.34	ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่ บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง เปรียบเทียบความแตกต่าง เป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe	65
ตารางที่ 4.35	ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาและยอมรับเป้าหมายหรือนโยบาย และค่านิยมขององค์กร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่ บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด เปรียบเทียบความแตกต่าง เป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe	66
ตารางที่ 4.36	ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง ด้านความเสถียรและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่ บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด เปรียบเทียบความแตกต่าง เป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe	67
ตารางที่ 4.37	ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง ด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่ บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบังเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.38 วิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท มิตรชุบิซิมอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน	69
ตารางที่ 4.39 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท มิตรชุบิซิมอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง โดยรวม จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe	70
ตารางที่ 4.40 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท มิตรชุบิซิมอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาและยอมรับเป้าหมายหรือนโยบาย และค่านิยม ขององค์กร จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบความแตกต่าง เป็นรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe	71
ตารางที่ 4.41 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท มิตรชุบิซิมอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง ด้านความเสถียรและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบความ แตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe	72
ตารางที่ 4.42 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท มิตรชุบิซิม อเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง ด้านความปรารถนา อันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จำแนก ตามสายการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe ...	73
ตารางที่ 4.43 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ในการทำงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท มิตรชุบิซิมอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง	74
ตารางที่ 4.44 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท มิตรชุบิซิมอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง	76

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา 5



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยได้พัฒนาปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจตามวิสัยทัศน์ของรัฐบาลที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ซึ่งถือเป็นการปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาาระบบให้ประเทศก้าวสู่ความเจริญเติบโต สามารถรองรับกับโอกาสและภัยคุกคามรูปแบบใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในศตวรรษที่ 21 ของการก้าวสู่ประเทศไทยยุค 4.0 หรือไทยแลนด์ 4.0 คือ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจแบบเดิมสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Value – Based Economy) ซึ่งเป็นฐานคิด ในการเปลี่ยนจากการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์สู่สินค้าเชิงนวัตกรรม เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (เพ็ญประภา ศรีประสม, 2560) การพัฒนาดังกล่าวจึงทำให้องค์กรต่างๆ จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงพัฒนาการบริหารจัดการในองค์กรตามไปด้วย เพื่อนำสู่ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเปลี่ยนผ่านศตวรรษที่ 21 ที่รองรับกับไทยแลนด์ 4.0 จึงต้องจัดเตรียมคน ด้วยการสร้างคน การสร้างนวัตกรรม การเชื่อมโยงและเข้าถึงเทคโนโลยี โดยต้องอาศัยการบริหารจัดการ (Management) การมีทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่มีประสิทธิภาพ (พรชัย เจดามาน, นิตยาพร กินบุญ และไพฑูรย์ พิมดี, 2560)

คน (Man) เป็นทรัพยากรทางการจัดการ ที่สำคัญประการหนึ่งใน 4M ซึ่งอีก 3M ประกอบด้วย เงิน (Money) วัสดุดิบ (Material) และวิธีการ (Method) ทั้งนี้ คน จัดเป็นทรัพยากรที่มีลักษณะแตกต่างจากทรัพยากรอื่น เนื่องจากคนมีชีวิตมีจิตวิญญาณ ต่างจากทรัพยากรอื่นที่ไม่มีจิตวิญญาณ นอกจากนี้คนยังมีสติปัญญา ความรู้ ความสามารถและทักษะที่มีคุณค่า สามารถสร้างมูลค่าแก่องค์กรหรือหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่ซึ่งเรียกว่า การสร้างมูลค่าเพิ่ม (กิ่งพร ทองใบ, 2561, น. 9-5) ดังนั้นจะเห็นว่าองค์กรหลายแห่งจึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการคน เพื่อให้คนรู้สึกพึงพอใจที่ได้ทำงานในองค์กร ทั้งนี้จากข้อมูลองค์กรที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกใจไว้กับองค์กรได้นั้น เกิดจากบรรยากาศที่ดีในการทำงานกับองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดความรัก ความศรัทธา เชื่อถือไว้วางใจองค์กร และส่งผลให้พนักงานเกิดความทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของนิตยสาร Fortune อธิบายว่า ผลการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำ

ให้องค์การนำทำงานมากที่สุด เกิดจากบรรยากาศที่ดีในที่ทำงานหลายประการ คือ มีความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานกับผู้นำ การมีเพื่อนร่วมงานที่ไปด้วยกันได้ ความสมดุลของชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ความมีอิสระในการทำงานตามความเหมาะสม ความสนใจต่อหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ เกิดความชื่นชอบในวัฒนธรรมองค์กร เกิดความรัก ความอบอุ่น ความสามัคคี ชื่อเสียงองค์กร ความเหมาะสมของทรัพยากรและอุปกรณ์ในการทำงาน ที่หล่อหลอมให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างความผูกพันกับพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการสร้างบรรยากาศที่ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง การรับทราบข้อมูลข่าวสารขององค์กรได้อย่างทั่วถึง การค้นหาและให้โอกาสพนักงานได้แสดงความสามารถ และศักยภาพ การสร้างความภาคภูมิใจให้กับพนักงานที่ได้ทำงานในองค์กร ความรู้สึกที่ตนเองมีความหมายต่อองค์กร โดยได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมต่อการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน พนักงานตระหนักถึงการสร้างคุณค่าในการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกร่วมมือ ประสานงาน แลกเปลี่ยนข้อมูลในการทำงาน การให้การยอมรับต่อกฎ กติกา มารยาท ขององค์กร โดยไม่ใช่อุปสรรคต่อการทำงานของพนักงาน ซึ่งรายละเอียดข้างต้นล้วนส่งผลต่อความตั้งใจของพนักงานที่จะมุ่งมั่นทำงานให้องค์การอย่างเต็มที่ และจะช่วยส่งเสริมให้องค์การพัฒนาได้ก้าวไกลอย่างมั่นคง (ชัยทวี เสนะวงษ์, 2558, น. 3 – 4)

นอกจากการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานที่จะช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจที่จะทำงานให้กับองค์กรแล้วนั้น ยังมีวิธีการสร้างแรงจูงใจที่เป็นเครื่องมือที่หลายองค์กรนำมาใช้ในการบริหารจัดการบุคคล เนื่องจากการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานนั้นจะผลักดันให้พนักงานมี ความตั้งใจ ความต้องการในการร่วมทำงานเพื่อผลิตภาพที่ดี ดังนั้นการหาแนวทางที่ช่วยสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานได้นั้น จะทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมเชิงบวกหลากหลายประการ ดังนี้ คือ การแสดงความกระตือรือร้นที่จะทำงานนั้น ๆ ให้สำเร็จ การคิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้ได้มากที่สุด การคิดพัฒนาเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานโดยตั้งใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นต่างไปจากแนวทางเดิม และช่วยเสริมสร้างคุณค่าความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้พนักงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานเป็นคนที่มุ่งมั่นทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและทำงานที่ตนรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดได้ (ชาดา ราชกิจ, 2562)

จากการศึกษาสภาพปัญหาแรงงานในองค์กรเอกชนหรือบริษัทในปัจจุบัน พบว่าเกิดปัญหาการขาดแรงงานในบริษัทของไทย และของต่างประเทศที่ตั้งสถานประกอบการในประเทศไทย จึงจำเป็นต้องสรรหาบุคลากรมาทดแทนพนักงานที่ออกไปอยู่บ่อยครั้ง ดังนั้น เพื่อป้องกันการลาออกของพนักงาน บริษัทหลายๆแห่งจึงให้ความสนใจกับการเพิ่มแรงจูงใจในการ

ทำงานให้พนักงาน เพื่อสามารถรักษาพนักงาน และลดอัตราการเข้าออกของพนักงานลงได้ (ชาดา ราชกิจ, 2562) ทั้งนี้จากการศึกษาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน มีดังนี้ กุติสรา บุญมาเครือ (2558, น. 127) เสนอแนะให้บริษัทมีการประเมินคุณภาพงานในบริษัท มีการเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดนโยบายของบริษัท มีการนำความคิดเห็นที่ได้ไปปรับใช้และกล่าวชมเชยบุคคลหรือฝ่ายงานที่เสนอความคิดเห็นนั้น เมื่อพนักงานเห็นว่านโยบายต่าง ๆ ที่เป็นนโยบายที่มาจากทุกฝ่ายร่วมกำหนดก็จะยอมรับ รู้สึกผูกพันองค์กร และยินดีที่จะปฏิบัติตาม ทำให้พนักงานได้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

บริษัทมิตชูบิชิมอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบธุรกิจผลิตและจัดจำหน่ายรถยนต์นั่ง รถมินิแวน และรถกระบะ 1 ตัน ให้แก่ตลาดทั้งภายในประเทศและทั่วโลก ปัจจุบันบริษัทเป็นหนึ่งในบริษัทยานยนต์ที่น่าชื่นชมและเป็นผู้นำหลักด้านการดำเนินงานในต่างประเทศมีกำลังการผลิตมากถึง 400,000 คัน/ปี และมีสถานที่ตั้งโรงงานที่ 1, 2, และ 3 รวมถึงสนามทดสอบในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี หรือมักเรียกพื้นที่โรงงานว่า โรงงานแหลมฉบัง และยังมีพันธกิจในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและผลิตผลสูง ในส่วนของพันธกิจ ในด้านพนักงานและสังคม คือเป็นบริษัทที่เหมาะสมแก่การทำงานและให้การช่วยเหลือสังคม จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ บริษัทมิตชูบิชิมอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานยินดีเต็มใจที่จะทำงาน รวมถึงเกิดความผูกพันในการทำงานเพื่อทำให้เกิดความรู้สึกได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงเห็นได้ว่าแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ซึ่งประเด็นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ งานวิจัยของ วรรณ อารณ (2557) พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน งานวิจัยของ ศศิมาศ หอมบุญมา (2558) พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร งานวิจัยของ อภิญา ทองเดช (2558) พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน กับความผูกพันต่อองค์กร งานวิจัยของ นิภาพร ธรรมปัญญา (2560) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง กับความผูกพันต่อองค์กร จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัย จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้จึงเห็นว่า ถ้าหากองค์กรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานที่ดี จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรที่ดีด้วยเช่นกัน ดังนั้นจึงเป็นเหตุผลที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทมิตชูบิชิมอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ทั้งนี้สามารถนำผลการศึกษานี้

ไปใช้เป็นข้อมูล และแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมให้บุคลากร มีความผูกพันต่อองค์กรและเพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้ในองค์กร

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง

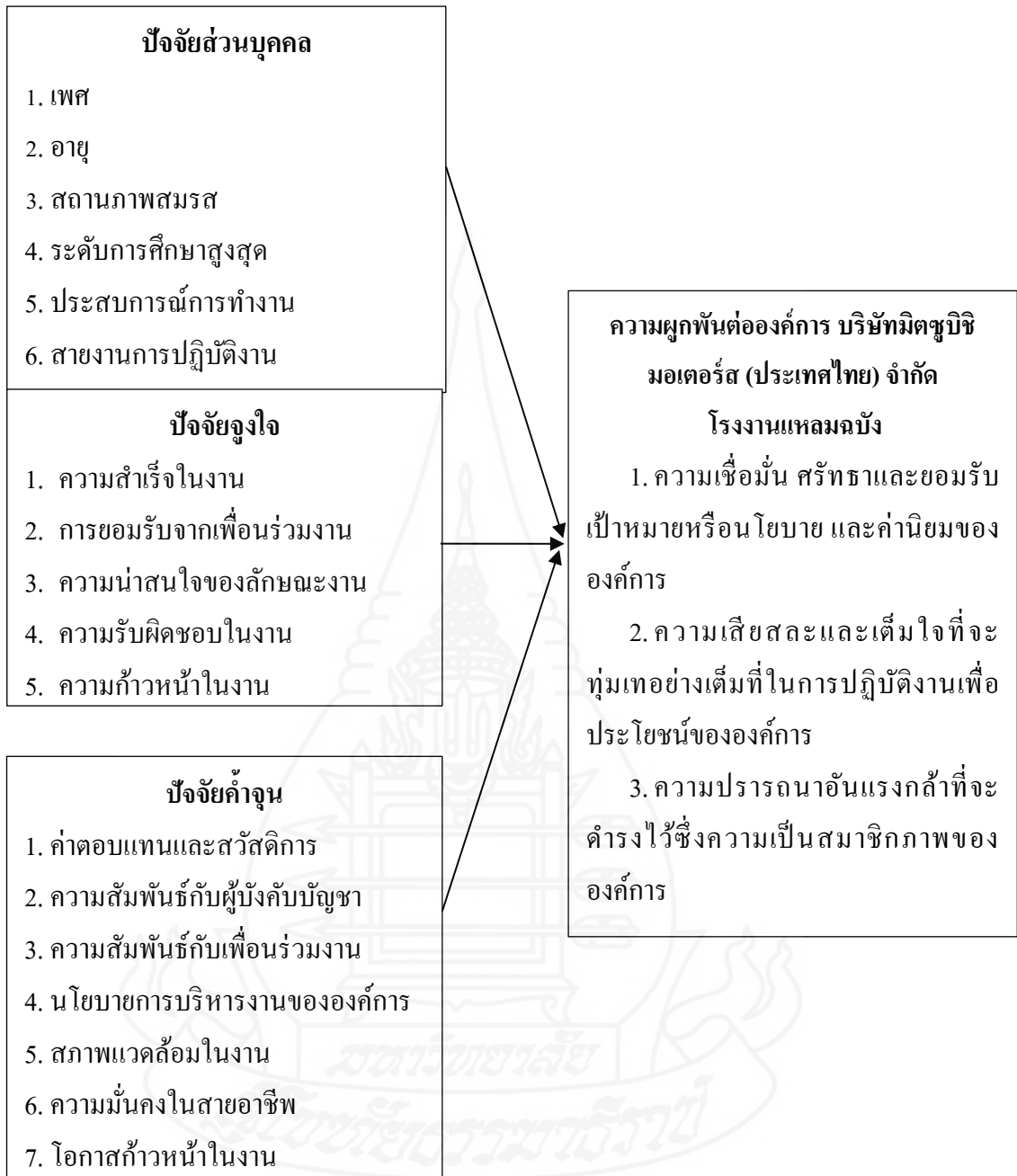
2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ของพนักงานบริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง

2.3 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม อายุ เพศ ระดับการศึกษา สูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง

2.4 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

ในการศึกษารั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยกำหนดตัวแปรต้นที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาถึงปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยจูงใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้ คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งตัวแปรต้น ดังกล่าว สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง ซึ่งสามารถกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ได้ดังภาพที่ 1.1 ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานในการศึกษา

4.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง อยู่ในระดับสูง

4.2 พนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ต่างกัน

4.3 ปัจจัยจิตใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง

4.4 ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาจากตัวแปรที่เกี่ยวข้อง 2 ตัวแปร คือ

5.1.1 *ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent Variable)* ผู้วิจัยได้ศึกษาการกำหนดตัวแปรจากแนวคิด Steers & Porter (1979) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดตัวแปรอิสระ แบ่งได้ดังนี้ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และสายการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ด้านความน่าสนใจของลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน และ 3) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน

5.1.2 *ตัวแปรตาม (Dependent Variable)* ผู้วิจัยได้ศึกษาการกำหนดตัวแปรจากแนวคิด ของ Steers (1977) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 1) ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาและยอมรับเป้าหมายหรือนโยบาย และค่านิยมขององค์กร 2) ด้านความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) ด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงาน เจ้าหน้าที่ สำนักงาน และผู้บริหารของบริษัทมิทซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จำนวน 1,127 คน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973 ,p.155) ด้วยระดับความเคลื่อนที่ 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 295 คน

5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการทำวิจัยครั้งนี้ คือ เดือนมีนาคม 2563 – เดือนกรกฎาคม 2563 เป็นระยะเวลารวม 5 เดือน

6. ข้อตกลงเบื้องต้น

ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ พนักงาน เจ้าหน้าที่สำนักงาน และผู้บริหารของบริษัทมิทซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง ยินดีตอบแบบสอบถามด้วยความเต็มใจโดยมีอิสระในการตอบตามความคิดเห็นของตนเอง

7. นิยามศัพท์เฉพาะ

7.1 ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในบริษัทมิทซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง ที่ปฏิบัติที่มีต่อองค์การโดยมีทัศนคติ ค่านิยม ความศรัทธา ความมุ่งมั่นที่จะอุทิศตน มีการยอมรับในเป้าหมาย และคุณค่าขององค์การ มีความเต็มใจของบุคลากร การบ่งชี้ในรูปความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป มีความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ มีความเชื่ออย่างแน่อน มีการยอมรับค่านิยม และเป้าหมายขององค์การ ซึ่งทั้งหมดเป็นพฤติกรรมที่ตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จ

7.2 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกิดจากการ เป็นปัจจัยกระตุ้นที่มีประสิทธิภาพที่ทำให้พนักงานใช้ความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงานและปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับงานโดยตรง ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน แบ่งประเด็นที่ศึกษา ดังนี้ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ด้านความน่าสนใจของลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน

7.3 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยภายนอกงาน ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แบ่งประเด็นที่ศึกษา ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน

7.4 องค์กร หมายถึง บริษัทमितซูบิโมเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง

7.5 พนักงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงาน ในบริษัทमितซูบิโมเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ซึ่งหมายถึงเจ้าหน้าที่ และผู้บริหารขององค์กร เท่านั้น

7.6 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน หมายถึง ลักษณะที่เป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลนั้น ๆ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงานและสายการปฏิบัติงาน

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

8.1 ทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทमितซูบิโมเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง

8.2 ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทमितซูบิโมเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง

8.3 บริษัท ฯ มีข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและเพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้ในองค์กร

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตรซูบิซิโมเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี การศึกษาค้นคว้านี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน ความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน ทั้งนี้ผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ตามรายละเอียด ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน
- 2.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 ประวัติและความรู้เกี่ยวกับบริษัทมิตรซูบิซิโมเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการดำเนินกิจการขององค์กร หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้วย่อมนำไปให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ นักวิชาการและสถาบันต่าง ได้ให้นิยามและความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

จารุพันธ์ อธิธาวัชกุล (2553) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นความเต็มใจของบุคลากรในการรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไป รวมไปถึงทัศนคติที่เป็นไปในทางบวกต่อองค์กร โดยที่บุคลากรยอมสละความสุขบางส่วนของตนเอง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

ประมินทร์ เนาวกาญจน์ (2553) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่ปฏิบัติที่มีต่อองค์กรโดยมีทัศนคติ ค่านิยมและพฤติกรรมที่ตั้งใจ และจะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบ ความศรัทธา และยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร รวมถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

เพื่อองค์กร นอกจากนั้นยังประกอบด้วย ความภาคภูมิใจในความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

โสมย์ลีย์ มุลทองทิพย์ (2556, น.6) ได้สรุปความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงาน ซึ่งวัดได้จาก ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

พอร์เตอร์ (Porter, 1981, อ้างถึงใน โสมย์ลีย์ มุลทองทิพย์, 2556, น.9) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรซึ่งบ่งชี้ในรูปความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร และมีความเชื่ออย่างแน่อนและมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

Charles (2006) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญา และแรงงานของบุคลากรที่ใส่ไปในการทำงานเป็นความมุ่งมั่นที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของบุคลากรที่ปฏิบัติที่มีต่อองค์กร โดยมีทัศนคติ ค่านิยม ความศรัทธา ความมุ่งมั่นที่จะอุทิศตน มีการยอมรับในเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร มีความเต็มใจของบุคลากร การบ่งชี้ในรูปความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป มีความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร มีความเชื่ออย่างแน่อน มีการยอมรับค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร ซึ่งทั้งหมดเป็นพฤติกรรมที่ตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

1.2 แนวคิดต่างๆ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรที่ได้รับค่านิยม และพัฒนาจากผลการค้นคว้าวิจัยด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร ซึ่งผู้วิจัยเลือกศึกษาจากแนวคิดต่าง ๆ ดังนี้

1.2.1 แนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer)

อัลเลนและเมเยอร์ ได้ศึกษาถึง ความผูกพันต่อองค์กร สามารถสรุปได้ โดยแบ่งออกเป็น 2 มิติ คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ซึ่งได้นิยามมิติที่ 1 ไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective Commitment) คือ ความรู้สึกทางบวกต่อองค์กร ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และการมีส่วนร่วมในงานขององค์กร และนิยามมิติไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance

Commitment) คือ ระดับความรู้สึกที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร จากคำตอบแทนที่เป็นธรรมชาติที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีความเชื่อมโยงกับการลาออก หลังจากนั้นต่อมา ได้เพิ่มมิติที่ 3 คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ซึ่งได้นิยามไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) คือ ความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับความจำเป็นที่จะคงอยู่กับองค์กร (Allen & Meyer, 1990, p. 6)

อัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1991) ได้กล่าวไว้ว่า แนวคิด 3 มิติ เรื่องความผูกพันต่อองค์กร เป็นที่รู้จักดี เป็นมุมมองเรื่องความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นสภาพทางจิตวิทยา ที่แสดงลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรกับองค์กร และมีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปหรือไม่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

1.2.2 แนวคิดของ Hewitt Associates

Hewitt Associates (2005, p.10) ได้อธิบายถึง ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกได้ทางพฤติกรรม กล่าวคือ สามารถดูได้จากการพูด (Say) โดยจะพูดถึงองค์การเฉพาะในแง่บวก และพิจารณาได้จากการดำรงอยู่ (Stay) นั่นคือพนักงานปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และประเด็นสุดท้ายจะดูว่าพนักงานใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์กร โดยได้ทำการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานกว่า 6.7 ล้านคนใน 2,900 องค์กรทั่วโลก และได้สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานมี 6 ประการ ดังนี้

1) แนวปฏิบัติขององค์กร (Company Practices) หมายถึง สิ่งที่องค์กรเป็นอยู่หรือคาดหวังที่จะเป็น เช่น ค่านิยมองค์กร ปรัชญา ภาพลักษณ์ขององค์กร รวมถึงจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายขององค์กร

2) ลักษณะงาน (Work) หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบ หรือลักษณะงานที่พนักงานได้รับมอบหมายจากองค์กร

3) สิ่งตอบแทนโดยรวม (Total Rewards) หมายถึง สิ่งที่พนักงานได้รับจากองค์กรเพื่อเป็นการตอบแทนจากการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ โบนัส การได้รับการยอมรับ เป็นต้น

4) คุณภาพชีวิต (Quality of Life) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในสิ่งต่างๆ ที่พนักงานสามารถรับรู้ได้ในชีวิตการทำงานของแต่ละคน

5) โอกาสที่ได้รับ (Opportunity) หมายถึง โอกาสในการเจริญก้าวหน้าภายในองค์กร รวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อพนักงาน

6) บุคลากร (People) หมายถึง ผู้ที่ร่วมทำงานด้วย โดยรวมถึงแนวความคิดทัศนคติของผู้นำว่ามีความรู้ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ และแนวทางในการที่จะไปถึงจุดมุ่งหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ตลอดจนความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์การทั้งในระดับเดียวกัน สูงกว่าหรือต่ำกว่า

1.2.3 แนวคิดของสเตียร์ (Steers)

Steers (1977) ได้ศึกษาถึงปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์การ พบว่ามีองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

1) ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความยึดมั่นต่อองค์การ เช่น เพศ อายุ การศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงานสถานภาพสมรส ฯลฯ

2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) หมายถึง สภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่มีลักษณะอย่างไร เช่น ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) งานที่มีคุณค่าความประจักษ์ในงาน (Task Identity) ความหลากหลายในงาน (Variety) งานที่มีโอกาสพบปะกับผู้อื่น (Social Interaction)

3) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง ความรู้สึของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน มีความรู้สึกรับรู้ต่อการทำงานในองค์การที่ผ่านมาอย่างไร เช่น ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์การ (Group Attitude) การพึ่งพาได้จากองค์การ (Organization Dependability) ความรู้สึที่ว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ (personal Importance)

นอกจากนั้น Steers (1977) ยังได้อธิบายองค์ประกอบ ของความผูกพันต่อองค์การไว้ 3 ประการ ดังนี้

1) ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ความเชื่อและยอมรับใน เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับ องค์การที่มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์การคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การ เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ คือ ความรู้สึกจงรักภักดีของสมาชิกต่อองค์การ และมีทัศนคติในทางที่ สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์การ เป็นทัศนคติของ ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่าง เอกลักษณะของเขากับองค์การ ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของ สรุปได้ว่า ความเชื่อ และ ยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การจะต้องเชื่อมั่นยอมรับ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นในทิศทางเดียวกับเป้าหมายขององค์การ

2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายเพื่อทำงานให้กับองค์กร รวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วยความเต็มใจ เป็นความเต็มใจที่ผู้ปฏิบัติเต็มใจที่จะให้บางสิ่งบางอย่างของตนเพื่อช่วยพยุงดำรงให้องค์กรประสบความสำเร็จ และมีความก้าวหน้าซึ่งผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจเป็นพื้นฐานด้วยภาวะที่เต็มใจ และทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร กล่าวโดยสรุปแล้ว ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรจะต้องเต็มใจที่จะอุทิศตน โดยทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติที่ต้องการจะอยู่ในองค์กรเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีความปรารถนาอย่างยั้งที่ไม่ต้องการออกจากองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ไม่ว่าจะเป็น เพราะมีแรงจูงใจในด้านใดเป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดต่างๆ ข้างต้น สรุปได้ว่าเป็นลักษณะของจิตใจที่เป็นความรู้สึกส่วนบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์กร ที่เชื่อมโยงไปที่ความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง ตามผลตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงินที่ได้รับ ผสมกับประสบการณ์ในการทำงาน นอกจากนี้ยังสามารถแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรได้ 3 ประการ ได้แก่ ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความเชื่อและยอมรับใน เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

2. แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

ริงสตรัค ประเสริฐศรี (2551, น.59) ได้ศึกษาจากทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1) ความต้องการเพื่อความอยู่รอด [Existence needs (E)] เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางด้านร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดีมีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2) ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่อยู่แวดล้อมเป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า [Growth needs (G)] เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

เมาว์เคย์และคณะ (Mowday et al., 1979, p. 244) ได้นิยามความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และการมีส่วนร่วมในองค์กร มีระดับการแสดงออกมากกว่าความจงรักภักดีต่อองค์กร เนื่องจากเป็นความสัมพันธ์ที่แนบแน่น และผลักดันให้บุคคลแต่ละคนมีความเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น ตามองค์ประกอบ 2 ด้าน ดังนี้

1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม (Behavior Commitment) หมายถึง การแสดงออกของบุคคลในรูปแบบความต่อเนื่อง และความสม่ำเสมอของพฤติกรรม คือ เมื่อบุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กร จะมีความพยายามในการทำงาน มีส่วนร่วมในการทำงาน โดยไม่มีความคิดที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน เนื่องจากบุคคลกลัวว่าถ้าละทิ้งความเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วจะสูญเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร

2) ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ โดยมีลักษณะ 3 ด้าน ดังนี้

(1) มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ คือ บุคคลมีความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์การ และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

(2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากทั้งทางกาย และทางใจ เพื่อผลประโยชน์ขององค์การ ปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่ในฐานะตัวแทนขององค์การ เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย มีความรู้สึกถึงความสอดคล้องกันระหว่างเป้าหมายขององค์การกับเป้าหมายของตน ทำให้บุคคลยอมรับเป้าหมายขององค์การ และมีทัศนคติทางบวกต่อองค์การ

(3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ และมีความจงรักภักดีต่อองค์การ

ทฤษฎีสองปัจจัย (Dual-Factor Theory) Frederick Herzberg ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานเป็นผลมาจากธรรมชาติของตัวงาน ไม่ได้มาจากรางวัลภายนอกแต่อย่างใด แนวคิดของทฤษฎีนี้ยังมีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (no satisfaction) และได้รับอิทธิพลจาก ปัจจัยจูงใจ (motivation factor) ทฤษฎีนี้ได้มีการพัฒนาโดย เฮอรัชเบิร์ก ในปี ค.ศ. 1950 - 1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960 - 1969 ได้ทำการวิจัยด้วยการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกร ทำให้พบว่า มีปัจจัยหลายประการที่เกี่ยวข้องกับความพอใจ และไม่พอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่ความรับผิดชอบ และงานที่ท้าทายกับปัจจัยป้องกัน (hygiene factors) เกี่ยวกับเงินเดือน สภาพความมั่นคง สัมพันธภาพระหว่างบุคคล นโยบายและการบังคับบัญชา โดยมีความเชื่อว่า ปัจจัยจูงใจ มีส่วนต่อการเพิ่มผลผลิต แต่ปัจจัยป้องกัน (Hygiene Factors) ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น หากแต่ทั้งสองปัจจัย ถือเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำ ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย (Steers & Porter, 1979 อ้างอิงใน ชูชัย สมิตทไกร, 2554, น.359-362)

1) ปัจจัยป้องกัน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Job Dissatisfies) การเสนอสุขอนามัยไม่ใช่วิธีการจูงใจที่ดีที่สุดในทัศนะของ Herzberg แต่เป็นการป้องกันความไม่พอใจ ประกอบด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมาทำงานหรือการขาดงานของพนักงาน ดังนี้

(1) นโยบายและการบริหารองค์การ (Company Policy and Administration) คือ การจัดการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ได้แก่ นโยบายการควบคุมดูแลระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ และวิธีการบริหารงานขององค์การที่มีการแบ่งงาน

ไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้งนโยบายให้พนักงาน หรือบุคคลในองค์กรทราบข้อมูลอย่างทั่วถึง

(2) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) คือ ลักษณะของการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำ การสั่งงาน การมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา งานมีความชัดเจน วิธีการดูแล ควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

(3) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relationship with Others) คือ การติดต่อทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดี สามารถทำงานร่วมกันได้ดี มีความเข้าใจกันระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

(4) สภาพการทำงาน (Working Condition) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะ สิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

(5) เงินเดือน (Salary) คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานสำหรับการทำงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานเหมาะสมกับงานที่ทำ โดยการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

(6) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ชื่อเสียง หรือขนาดของบริษัท หรือองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งลักษณะงานที่ไม่เสี่ยงอันตรายเกินไป

(7) สถานภาพ (Status) คือ อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

2) ปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจ (Motivation Factors หรือ Motivators) เป็นปัจจัยภายนอก (ความต้องการภายใน) ของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfiers) ดังนี้

(1) ความสำเร็จในงาน (Achievement) คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จ จะเกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น

(2) ความยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือ จากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่อง ชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงาน

(3) ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงาน หรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือ และไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และได้รับมอบหมายงานสำคัญ

(4) ความก้าวหน้า (Advancement) คือ การมีโอกาสดำเนินงานก้าวหน้าขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อ ปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสดำเนินงานความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากร ในองค์กรอยากทำงาน

(5) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) คือ ความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงานความมีอิสระในการทำงาน งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดและตรงความรู้ที่ได้ศึกษามา ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง ภาวะบุคคลมีความรู้สึกยึดมั่นในองค์กรของตน ยอมรับเป้าหมายขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทความอดุสาหะ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อการทำงานให้แก่องค์กร และปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2552) ได้สรุปแนวคิดของเฮิร์ชเบิร์ก ไว้ว่า เป็นปัจจัยป้องกันนั้น จะมีผลกระทบกระเทือนต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ ส่วนปัจจัยจูงใจ จะมีผลต่อความพึงพอใจในงานที่ทำช่วยให้บุคคล หลีกเลียงสิ่งทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่างๆ จะทำให้คนมีความสุขในการทำงาน ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของสมาชิก ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1) พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่พนักงาน ยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร

2) พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

3) พนักงานความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึงความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น ถึงแม้ว่าองค์กรจะเกิดภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจพนักงานจะไม่คิด หรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กร

จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัย จึงสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรได้ว่าเป็นความรู้สึภายในจิตใจที่มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับงานหรือองค์กรที่ทำงานที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร ทำให้บุคคลมีความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปประเด็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1) ลักษณะส่วนบุคคล ของพนักงาน ได้แก่ งานวิจัยของ อภิญา ทองเดช (2558) พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของ กมลชนก ยิ่งสกุล (2559) พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) ลักษณะของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ศศิมาศ หอมบุญมา, 2558)

3) แรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ งานวิจัยของ วรณา อวารณ์ (2557) พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลางและต่ำทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการได้รับการยอมรับ งานวิจัยของ ศศิมาศ หอมบุญมา

(2558) พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยของ อภิญญา ทองเดช (2558) พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ทั้งโดยรวม และรายด้านมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยค่าจูงใจในการทำงาน โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 งานวิจัยของ นิภาพร ธรรมปัญญา (2560) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการศึกษาวิจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปดังนี้

1) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงาน และลักษณะของหน่วยงาน ที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน แตกต่างกัน ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงนำมากำหนดสมมติฐานข้อที่ 1 ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานต้นสังกัดของพนักงานบริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง

2) แรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูงใจ มีผลและสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กร ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงนำมากำหนดสมมติฐาน ในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้ สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง และสมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยค่าจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง

4. ประวัติและความรู้เกี่ยวกับบริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัท มิตซูบิชิมอเตอร์ส์ ประเทศไทย จำกัด ("MMTh" หรือ "บริษัท") หรือเดิมชื่อ บริษัท เอ็มเอ็มซี สิทธิผล จำกัด ("MSC") ก่อตั้งขึ้นในปี 2530 จากการรวมกิจการระหว่างบริษัท สิทธิผล มอเตอร์ส จำกัด ("SMC") และบริษัท สหพัฒนายานยนต์ จำกัด ("UDMI") ธุรกิจหลักของ MMTh คือ การผลิตและจัดจำหน่ายรถยนต์นั่ง (passenger cars) รถมินิแวน และรถกระบะ 1 ตัน (one-ton pick-up trucks) ให้แก่ตลาดทั้งภายในประเทศและทั่วโลก MMTh ได้ ส่งออกสินค้าไปยังยุโรป แอฟริกา ตะวันออกกลาง ออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์ อเมริกาใต้ และภูมิภาคอาเซียน โดยในปี 2550 บริษัทมียอดจำหน่ายรวมทั้งสิ้น 196,350 คัน โดยแบ่งเป็นจำนวน 25,048 และ 171,302 คัน

สำหรับการขายส่งในตลาดภายในประเทศและส่งออกรวมทั้งอุปกรณ์ประกอบสำเร็จตามลำดับ สำหรับตลาดรถโดยสารรวมภายในประเทศนั้น บริษัทถือครองส่วนแบ่งการตลาดเป็นอันดับห้า ในปี 2550 ที่ผ่านมา บริษัทเป็นผู้ผลิตรถยนต์รายใหญ่ที่สุดเป็นอันดับสามของประเทศไทย (ยกส่งออก รวมกับยอดจำหน่ายในประเทศ) และเป็นอันดับสองในการส่งออกรถยนต์ของประเทศ (ส่งออก รถกระบะ 1 คันเป็นหลัก) โดยครองส่วนแบ่งตลาดที่ ร้อยละ 21.20

ในปี 2554 บริษัทได้เปิดโรงงานแห่งที่ 3 เป็นโรงงานแห่งใหม่ที่เต็มเปี่ยมไปด้วย เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาควบคู่กับการรักษาสิ่งแวดล้อม โดยการดำเนินการผลิต รถยนต์รุ่นใหม่เพื่อตอบสนองตลาดรถขนาดเล็กที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 2 รุ่นด้วยกัน คือ “มิตซูบิชิมิราจ” และในไม่กี่เดือนถัดมาก็ผลิตรถรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง คือ “มิตซูบิชิแอททราจ” ซึ่ง รถทั้ง 2 รุ่นได้รับการตอบสนองที่ดีจากผู้บริโภค โดยที่รถทั้งสองรุ่นกำลังการผลิตกว่า 200,000 คัน/ปี และยังเป็นทั้งรถที่ใช้งานภายในประเทศ และทำการส่งออกไปยังต่างประเทศมากกว่า 20 ประเทศ

ปัจจุบันบริษัทมิตซูมอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด มีกำลังการผลิตมาก 250,000 คัน/ปี และมีสถานที่ตั้งที่สำคัญ ดังนี้

- 1) สำนักงานใหญ่ ตั้งอยู่เลขที่ เอฟวายไอ เซ็นเตอร์ อาคาร 1 ชั้น 9 เลขที่ 2525 ถนน พระราม 4 แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร
- 2) สำนักฝึกอบรมและพัฒนา ตั้งอยู่เลขที่ 2/88 ต.ลาดสวาย อ.ลำลูกกา จ.ปทุมธานี
- 3) ศูนย์อะไหล่ ตั้งอยู่เลขที่ 88 ม. 11 ถนนพลโยธิน ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี
- 4) โรงงานที่ 1, 2, และ 3 ตั้งอยู่เลขที่ 199 ม.3 ต. พุ่มสุขลา อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี 20230
- 5) สนามทดสอบ ตั้งอยู่เลขที่ 448/22 ม.7 ต.หนองขาม อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี

วิสัยทัศน์ เป็นหนึ่งในบริษัทยานยนต์ที่น่าชื่นชมและเป็นผู้นำหลักด้านการดำเนินงาน ในต่างประเทศของบริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์สคอร์ปอเรชั่น ประเทศญี่ปุ่น MMC ด้วยการนำเสนอ รถยนต์คุณภาพอันดับ 1 และสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้า โดยมีพันธกิจในส่วนต่างๆ ดังนี้

1. มอบความคุ้มค่าสูงสุดแก่ลูกค้า
2. สินค้าเป็นผลิตภัณฑ์ชั้นนำระดับโลก
3. มีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและผลิตผลสูง
4. บริษัทที่เหมาะสมแก่การทำงานและให้การช่วยเหลือสังคม

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรรณ อารณ (2557) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ รัฐบาล ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการ รัฐบาล ระดับความผูกพันต่อองค์กร และเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ รัฐบาล ระดับความผูกพันต่อองค์กร และเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 – 40 ปี ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี อายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท ผลการศึกษาด้านแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม และทุกรายการ อยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าปัจจัยค้ำจุน โดยเรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการได้รับการยอมรับ ตามลำดับ และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือน และผลตอบแทน ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านสภาพในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและทุกด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูง เรียงลำดับตามรายด้าน ดังนี้ ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยข้าราชการที่มีแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการ รัฐบาลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน ปานกลางและต่ำทุกด้าน เมื่อพิจารณาจากขนาดค่าของ F ผลปรากฏว่าข้าราชการ รัฐบาลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการได้รับการยอมรับ

ศศิมาศ หอมบุญมา (2558) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โรงเรียนกลุ่ม โรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน

ต่อโรงเรียนของครู โรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการการยอมรับ ด้านความปลอดภัยและมั่นคง ด้านความต้องการยกย่อง และด้านความต้องการทางร่างกาย ตามลำดับ ในส่วนของความผูกพันต่อโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อไป ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และค่านิยมในองค์กร ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยระดับชั้นที่สอน ขนาดโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยระดับชั้นที่สอน ขนาดโรงเรียน แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

อภิญา ทองเดช (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 – 40 ปี สถานภาพโสด สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท และมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี ความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยก้ำจุนในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย ดังนี้ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ทุกด้านอยู่ในระดับเห็นด้วย ดังนี้ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยก้ำจุนในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย ดังนี้ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ส่วนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง และพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ในส่วนของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน ในส่วนของผลการทดสอบสมมติฐาน

พบว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัย ค้ำจุนในการทำงาน โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กมลชนก ยิ่งสกุล (2559) ได้ศึกษา แรงจูงใจของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมดับเบิ้ลยูกรุงเทพ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจของ พนักงานโรงแรมดับเบิ้ลยูกรุงเทพ ศึกษาความผูกพันของพนักงานโรงแรมดับเบิ้ลยู กรุงเทพ และ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจของพนักงาน โรงแรมดับเบิ้ลยูกรุงเทพ ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ ระหว่าง 25 – 35 ปี มีสถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท และมีประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี 2) แรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงใน งาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ 3) พนักงานโรงแรมดับเบิ้ลยูกรุงเทพ มีความ ผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับ พบว่า พนักงานมีความ ผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด เรื่องความภูมิใจที่กล่าวถึงองค์กรนี้กับบุคคลอื่น รองลงมา เชื่อมั่นว่า นโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ เต็มใจ อุทิศตนในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ มีความซื่อสัตย์ ต่อหน้าที่และต่อองค์กร สามารถปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ตลอดไปตราบเท่าที่องค์กรยังคงอยู่ มีความรู้สึกรักและจงรักภักดีต่อองค์กร และสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็ม ใจ แม้ว่างานนั้นจะไม่อยู่ในความรับผิดชอบ ในส่วนผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า รายได้เฉลี่ย ต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมดับเบิ้ลยูกรุงเทพ ที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิภาพร ธรรมปัญญา (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพัน ต่อองค์กรของอาสาสมัคร สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เทศบาลตำบลแม่ยาว จังหวัดเชียงราย การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำ หมู่บ้าน เทศบาลตำบลแม่ยาว จังหวัดเชียงราย 2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของอาสาสมัคร สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เทศบาลตำบลแม่ยาว จังหวัดเชียงราย และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของอาสาสมัคร สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เทศบาล

ตำบลแม่ยาว จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ของอาสาสมัคร
 สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า
 ด้านที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับ
 ถู ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบาย
 และการบริหารงาน ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน
 ด้านสภาพการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านที่มีแรงจูงใจในระดับน้อย
 ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในส่วนของความผูกพันต่อองค์กรของอาสาสมัคร สาธารณสุข
 ประจำหมู่บ้าน โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่น ด้านการ
 ยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการดำรง
 เป็นสมาชิกขององค์กร ในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับความผูกพัน
 ต่อองค์กรของอาสาสมัคร สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการศึกษารั้งนี้ แสดงให้เห็นถึงแรงจูงใจในการทำงาน
 ในแต่ละด้าน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของอาสาสมัคร สาธารณสุขประจำ
 หมู่บ้าน และสามารถนำผลในการศึกษาที่ได้นี้ ไปเป็นข้อมูลในการบริหารบุคลากรหรือการจัดวาง
 นโยบายในหน่วยงานอื่นๆ ที่มีความใกล้เคียง

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำมา
 วิเคราะห์ประเด็นที่ใช้ในการศึกษาเพื่อนำมากำหนดเป็นตัวแปรได้ดังตารางที่ 2.1 ถึง 2.3 ดังนี้



ตารางที่ 2.1 สัมเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ)

ผู้วิจัย*/ผู้แต่ง (พ.ศ.)	ด้านความสำเร็จในงาน	ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	ด้านความน่าสนใจของลักษณะงาน	ด้านการมีส่วนร่วมในงาน	ด้านความรับผิดชอบในงาน	ด้านความก้าวหน้าในงาน	ด้านการได้รับการยอมรับ	ด้านความมั่นคงในการทำงาน
1. วรรณิ อารณณ์* (2557)	/	/	/	/	/	/	/	
2. ศศิมาศ หอมบุญมา* (2558)	/						/	
3. อภิญา ทองเดช* (2558)	/	/	/		/	/		
4. นิภาพร ธรรมปัญญา* (2560)	/	/	/		/	/		/
5. Steers & Porter (1979)	/	/	/		/	/		
รวม	5	3	4	1	4	4	2	1

* หมายถึง งานวิจัย

จากตารางที่ 2.1 สัมเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ) ผู้วิจัยเลือกศึกษาตัวแปรที่มีแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ศึกษาไว้ มีจำนวน 3 คน ขึ้นไป รวมจำนวน 5 ด้าน ดังนี้ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ด้านความน่าสนใจของลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน

ตารางที่ 2.2 สัมภาษณ์วิจัยแรงจูงใจในการทำงาน (วิจัยคำจูน)

ผู้วิจัย*/ผู้แต่ง (พ.ศ.)	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร	ด้านสภาพแวดล้อมในงาน	ด้านความมั่นคงในงาน	ด้านความรับผิดชอบในงาน	ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล	ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน
1. วรรณ อารณ* (2557)	/		/	/	/	/	/	/	
2. อภิญญา ทองเคซ* (2558)	/	/	/	/	/	/			/
3. กมลชนก ชัยสกุล (2559)	/				/	/			/
4. นิภาพร ธรรมปัญญา* (2560)	/		/	/	/	/	/		/
5. Steers & Porter (1979)	/	/	/	/	/	/			
รวม	5	2	4	4	5	5	2	1	3

* หมายถึง งานวิจัย

จากตารางที่ 2.2 สัมภาษณ์วิจัยแรงจูงใจในการทำงาน (วิจัยคำจูน) ผู้วิจัยเลือกศึกษาตัวแปรที่มีแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ศึกษาไว้ มีจำนวน 3 คน ขึ้นไป รวมจำนวน 7 ด้าน ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน

ตารางที่ 2.3 สังกะระห์ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัย* / ผู้แต่ง (พ.ศ.)	ความเชื่อมั่น ศรัทธาและยอมรับเป้าหมายหรือนโยบาย และค่านิยมขององค์กร	ความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ด้านความรู้ถึงภูมิใจในองค์กร	ด้านความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และองค์กร
1. วรณา อวารณ์* (2557)	/	/	/			
2. ศศิมาศ หอมบุญมา* (2558)	/	/	/			
3. อภิญญา ทองเคช* (2558)				/	/	
4. กมลชนก ยิ่งสกุล (2559)	/	/	/	/	/	/
5. นิภาพร ธรรมปัญญา* (2560)	/	/	/			
6. Steers (1977)	/	/	/			
รวม	5	5	5	2	2	1

* หมายถึง งานวิจัย

จากตารางที่ 2.3 สังกะระห์ ปัจจัยเลือกศึกษาตัวแปรที่มีแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ศึกษาไว้มีจำนวน 5 คน ขึ้นไป รวมจำนวน 3 ด้าน ดังนี้ ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาและยอมรับเป้าหมายหรือ นโยบาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท มิตรชูบิซิมอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง” เป็นการศึกษาระดับความผูกพัน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร การศึกษาที่ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ เจ้าหน้าที่ และผู้บริหารของ บริษัทมิตรชูบิซิมอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จำนวน 1,127 คน (ฐานข้อมูล พนักงาน HC Hearing Report end of Feb'20)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างและได้ใช้ สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% ดังสูตรสำเร็จของ Taro Yamane (1973 , p.155) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย
e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{1,127}{1 + 1,127 (0.05)^2} \\ &= 295 \text{ ตัวอย่าง} \end{aligned}$$

ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา รวมทั้งสิ้น 295 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสายการปฏิบัติงาน

สายการปฏิบัติงาน	ประชากร (N) คน	กลุ่มตัวอย่าง (n) คน
Factory Unit	447	117
Finance & Accounting Unit	64	17
Human Resources & General Administration Unit	104	27
Procurement Unit	145	38
Production Engineering Unit	200	52
Research & Development Unit	130	34
Total Customer Satisfaction Unit	37	10
รวม	1,127	295

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 การสร้างเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้ศึกษาข้อมูลทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จากนั้นนำไปค้นหาข้อมูล แล้วกำหนดรูปแบบของเครื่องมือ เพื่อสามารถตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้อย่างครบถ้วน

2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ในการหาความน่าเชื่อถือข้อมูล ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach – α) โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยจูงใจ ได้ค่า Alpha = .864 ปัจจัยค่าจูน ได้ค่า Alpha = .885 และความผูกพันต่อองค์กร ได้ค่า Alpha = .890 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมาก

2.3 การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ เครื่องมือที่สร้างขึ้น โดยพิจารณาจากกรอบแนวคิดที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

2.3.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำแนกได้ ดังนี้

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) สถานภาพสมรส
- 4) ระดับการศึกษาสูงสุด
- 5) ประสบการณ์การทำงาน
- 6) สายการปฏิบัติงาน

2.3.2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามที่ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แต่ละข้อคำถามมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งเป็นคำถาม ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในแต่ละข้อสามารถเลือกได้เพียงระดับเดียว สามารถแบ่งออกเป็น 12 ด้าน (ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน 7 ด้าน) ดังต่อไปนี้

- 1) ปัจจัยจูงใจ
 - (1) ความสำเร็จในงาน
 - (2) การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
 - (3) ความน่าสนใจของลักษณะงาน
 - (4) ความรับผิดชอบในงาน
 - (5) ความก้าวหน้าในงาน
- 2) ปัจจัยค้ำจุน
 - (1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
 - (2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
 - (3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 - (4) นโยบายการบริหารงานขององค์กร
 - (5) สภาพแวดล้อมในงาน
 - (6) ความมั่นคงในงาน
 - (7) โอกาสก้าวหน้าในงาน

2.3.3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เป็นคำถามที่ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แต่ละข้อคำถามมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งเป็นคำถามด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในแต่ละ

ละข้อสามารถเลือกได้เพียงระดับเดียว ซึ่งเป็นคำถาม ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

- 1) ความเชื่อมั่น ศรัทธาและยอมรับเป้าหมาย หรือนโยบาย และค่านิยมขององค์กร
- 2) ความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- 3) ความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดเพื่อใช้สำหรับข้อมูลปฐมภูมิ ตามขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามขึ้นด้วยโปรแกรม Google Form และจัดส่งแบบสอบถามทางอีเมล (Email) สไกป์ (Skype) และไลน์ (Line) ให้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ และผู้บริหารของบริษัทผลิตซูบิซิมอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จนครบตามขนาดตัวอย่าง 295 คน

ขั้นตอนที่ 2 นำข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับทาง Google Form โดยผู้ศึกษาได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของผลตอบในแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลจาก Google Form เข้าสู่โปรแกรม เพื่อกำหนดวิธีการประมวลผลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ขั้นตอนที่ 3 ผู้ศึกษาได้นำผลลัพธ์ของการวิเคราะห์ ไปดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้ได้นำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ทางสถิติและการประมวล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ตามขั้นตอนดังนี้

- 1) นำข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับทาง Google Form จำนวน 295 คน มาตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ ในแต่ละรายการเพื่อนำไปใช้ในขั้นตอนต่อไป
- 2) นำข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับผ่านโปรแกรม Google Form มาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

3) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐาน ซึ่งผู้ศึกษาได้เลือกใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา เพื่อหาค่าพื้นฐานทางสถิติได้แก่ เช่น ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งแปลความหมายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร พิจารณาจาก แปลค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	กำหนดเชิงบวกมีค่าเท่ากับ	กำหนดเชิงลบมีค่าเท่ากับ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

ทั้งนี้ได้กำหนดการแปลผลจะใช้ระดับเกณฑ์การให้คะแนนเฉลี่ยโดยที่กำหนดความสำคัญของคะแนน โดยใช้หลักการแบ่งช่วงการแปลผลตามหลักการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) ตามหลักการหาค่าพิสัย ดังนี้ (สุพัตร์ พิบูลย์, 2552)

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้นจึงนำไปใช้ในการกำหนดช่วงของการแปลผลโดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตสามารถกำหนดเกณฑ์ของการแปลความหมาย ตามผลการคำนวณ 0.80 ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง	1.00 – 1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง	1.81 – 2.60	หมายถึง	น้อย
ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง	2.61 – 3.40	หมายถึง	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง	3.41 – 4.20	หมายถึง	มาก
ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง	4.21 – 5.00	หมายถึง	มากที่สุด

4) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติอนุมาน ซึ่งที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ 0.05

(1) ค่าที (t-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยพิจารณาตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ

(2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Schaffer test) เพื่อเปรียบเทียบว่าคู่ใดมีความแตกต่างกัน โดยพิจารณาตัวแปรต้น ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน และสายการปฏิบัติงาน

(3) การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือ ไม่มีเลย ซึ่งผู้ศึกษาเลือกใช้เกณฑ์ ค่า r ระดับของความสัมพันธ์ ดังนี้ (Hinkle D. E. 1998, p.118)

ระดับ .90 – 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
ระดับ .70 - .90	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ระดับ .50 - .70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ระดับ .30 - .50	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ระดับ .00 - .30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

โดยเครื่องหมาย +,- หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะบอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์ ซึ่งหาก r มีเครื่องหมาย + หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน และ หาก r มีเครื่องหมาย - หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางตรงกันข้าม

5) สรุปผลการวิจัยและให้ข้อเสนอแนะการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและ เพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้ในองค์กร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิโมเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง” โดยระเบียบวิธีวิจัยรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษาปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และศึกษาปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท มิตรชุบิชิโมเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงาน บริษัท มิตรชุบิชิโมเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน และสายการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 12 ด้าน (ปัจจัยเชิงใจ 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน 7 ด้าน) ดังนี้ 1) ปัจจัยเชิงใจ 1.1) ความสำเร็จในงาน 1.2) การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน 1.3) ความน่าสนใจของลักษณะงาน 1.4) ความรับผิดชอบในงาน 1.5) ความก้าวหน้าในงาน 2) ปัจจัยค้ำจุน 2.1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2.2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 2.3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2.4) นโยบายการบริหารงานขององค์กร 2.5) สภาพแวดล้อมในงาน 2.6) ความมั่นคงในงาน และ 2.7) โอกาสก้าวหน้าในงาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กร แบ่งได้ 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความเชื่อมั่น ศรัทธาและยอมรับเป้าหมาย หรือ นโยบาย และค่านิยมขององค์กร 2) ความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) ความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ทั้งนี้ เพื่อความสะดวกในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำอักษรย่อและสัญลักษณ์ทางสถิติมาใช้ ดังนี้

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยกำหนดเกณฑ์การแปรผล
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F-distribution เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ การทำงาน และสายการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t-distribution เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศ กับความผูกพันต่อองค์กร
SS	แทน	ผลบวกส่วนเบี่ยงเบนยกกำลัง 2
df	แทน	ชั้นแบ่งความอิสระ
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลัง 2 ของคะแนน
Schaffer test	หมายถึง	การเปรียบเทียบว่าคู่ใดมีความแตกต่างกันระหว่าง อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ การทำงานและสายการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันต่อองค์กร
α	หมายถึง	ค่าทดสอบความคลาดเคลื่อนในการทดสอบสมมติฐาน หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Level of Significance) กำหนดไว้ที่ระดับ .05
ρ	หมายถึง	ความน่าจะเป็นในการทดสอบสมมติฐาน
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การหาความน่าเชื่อถือของข้อมูล โดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ของครอนบาค พบว่า ค่าเฉลี่ยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาคความน่าเชื่อถือโดยเฉลี่ยของข้อมูลการสำรวจพบว่าค่า Alpha ของแบบสอบถามตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีปัจจัยจูงใจ มีค่า Alpha เท่ากับ .864 และปัจจัยค้ำจุน มีค่า Alpha เท่ากับ .885 และแบบสอบถามตอนที่ 3

ความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีค่า Alpha เท่ากับ .890 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมาก

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ของพนักงานบริษัทมิตซูบิชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง ซึ่งใช้วิธีวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ซึ่งจะแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 295)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (n = 295)	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ		
ชาย	190	64.41
หญิง	105	35.59
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	77	26.10
31 – 40 ปี	163	55.25
41 – 50 ปี	45	15.25
51 – 60 ปี	10	3.39
3. สถานภาพสมรส		
โสด	123	41.69
สมรส (จดทะเบียน และไม่จดทะเบียน)	167	56.61
หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่	5	1.69

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (n = 295)	ร้อยละ (100.00)
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	3	1.02
ระดับปริญญาตรี	239	81.02
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	53	17.97
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	6	2.03
ระหว่าง 1 – 5 ปี	91	30.85
ระหว่าง 6 – 10 ปี	104	35.25
ระหว่าง 11 – 15 ปี	60	20.34
ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	34	11.53
6. สายการปฏิบัติงาน		
Factory Unit	117	39.66
Finance & Accounting Unit	17	5.76
Procurement Unit	38	12.88
Production Engineering Unit	52	17.63
Research & Development Unit	34	11.53
Total Customer Satisfaction Unit	10	3.39
Human Resources & General Administration Unit	27	9.15

จากตารางที่ 4.1 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 64.41 มีช่วงอายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.25 สถานภาพสมรส (จดทะเบียน และ ไม่จดทะเบียน) คิดเป็นร้อยละ 56.61 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 81.02 ประสบการณ์ในการทำงานที่ บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง ระหว่าง 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.25 และสายการปฏิบัติงานเป็นแผนก Factory Unit คิดเป็นร้อยละ 39.66

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยคำจูน

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 คือ เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ และปัจจัยคำจูนของพนักงานบริษัทมิทซูบิชิมอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยทางเลขคณิต ซึ่งจะแสดงในตารางที่ 4.2 - 4.13

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน

ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	อันดับ
1. มักได้รับคำชมเชย หรือการยกย่องจาก ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานในการ ปฏิบัติงานเสมอ	3.80	.490	มาก	2
2. มีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือ เสนอชื่อเป็นพนักงานดีเด่นในด้านต่าง ๆ จาก ผู้บังคับบัญชา	3.44	.646	มาก	3
3. มีความภาคภูมิใจกับผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง	3.96	.438	มาก	1
รวม	3.73	.404	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) โดยองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน ทุกรายการ อยู่ในระดับมาก โดยในอันดับแรก มีความภาคภูมิใจกับผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมา มักได้รับคำชมเชย หรือการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเสมอ ($\bar{X} = 3.80$) และโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หรือเสนอชื่อเป็นพนักงานดีเด่น ในด้านต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.44$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	อันดับ
1. มักจะได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ให้เป็นที่ปรึกษาในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน	3.77	.566	มาก	3
2. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในเรื่องความรู้ ความสามารถ	3.77	.501	มาก	2
3. ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการ ปฏิบัติงาน/ทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร	3.94	.349	มาก	1
รวม	3.83	.373	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) โดยองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ทุกรายการ อยู่ในระดับมาก ในอันดับแรก คือ ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน/ทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมา เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในเรื่องความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.77$) และ มักจะได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ให้เป็นที่ปรึกษาในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน ($\bar{X} = 3.77$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านความน่าสนใจของลักษณะงาน

ปัจจัยจูงใจ ด้านความน่าสนใจของลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	อันดับ
1. การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ จำเป็นต้องใช้ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และ ประสบการณ์ ร่วมกันจึงจะทำงานสำเร็จ	4.04	.461	มาก	2
2. งานที่ทำเป็นงานที่สำคัญ และมีคุณค่าต่อแผนก งาน/องค์กร	4.15	.439	มาก	1
3. งานที่ปฏิบัติต้องใช้ความคิดริเริ่มที่ทันสมัย และทันต่อเหตุการณ์มาประยุกต์ใช้	3.82	.620	มาก	3
รวม	4.00	.378	มาก	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความน่าสนใจของลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) โดยองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจ ด้านความน่าสนใจของลักษณะงาน ทุกรายการอยู่ในระดับมาก ในอันดับแรก คือ งานที่ทำเป็นงานที่สำคัญ และมีคุณค่าต่อแผนงาน/องค์การ ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมา การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ จำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ ร่วมกัน จึงจะทำงาน สำเร็จ ($\bar{X} = 4.04$) และงานที่ปฏิบัติต้องใช้ความคิดริเริ่มที่ทันสมัย และทันต่อเหตุการณ์มาประยุกต์ใช้ ($\bar{X} = 3.82$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน

ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	อันดับ
1. มีความรับผิดชอบในการทำงานโดย ผู้บังคับบัญชาไม่ต้องควบคุมดูแลการทำงาน ของท่านอย่างใกล้ชิด	3.99	.421	มาก	2
2. ยอมรับในความผิดพลาดของการปฏิบัติงานที่ เกิดขึ้น โดยนำมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน ในครั้งต่อไป	4.13	.436	มาก	1
3. สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ อย่างถูกต้อง และทันเวลาเสมอ	3.96	.442	มาก	3
รวม	4.03	.299	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) โดยองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน ทุกรายการอยู่ในระดับมาก ในอันดับแรก คือ ยอมรับในความผิดพลาดของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น โดยนำมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานในครั้งต่อไป ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมา มีความรับผิดชอบในการทำงาน โดยผู้บังคับบัญชาไม่ต้องควบคุมดูแลการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิด ($\bar{X} = 3.99$) และสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง และทันเวลาเสมอ ($\bar{X} = 3.96$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจุดใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน

ปัจจัยจุดใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	อันดับ
1. บริษัทฯ หรือแผนกงานมีการจัดฝึกอบรมเพื่อเสริมทักษะด้านต่าง ๆ กับพนักงานอยู่เสมอ	3.89	.613	มาก	1
2. บริษัทฯ เปิดโอกาสให้พนักงาน สามารถเปลี่ยนสายการปฏิบัติงานได้	3.41	.668	มาก	3
3. บริษัทฯ สนับสนุนให้ไปศึกษาต่อเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้สูงขึ้น	3.79	.593	มาก	2
รวม	3.70	.516	มาก	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยจุดใจ ด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) โดยองค์ประกอบของปัจจัยจุดใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน ทุกรายการ อยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ บริษัทฯ หรือแผนกงานมีการจัดฝึกอบรมเพื่อเสริมทักษะด้านต่าง ๆ กับพนักงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.89$) รองลงมา บริษัทฯ สนับสนุนให้ไปศึกษาต่อเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.79$) และบริษัทฯ เปิดโอกาสให้พนักงาน สามารถเปลี่ยนสายการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 3.41$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคำจูน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ปัจจัยคำจูน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	อันดับ
1. บริษัทฯ มีหลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือน หรือจ่าย ผลตอบแทนด้านต่าง ๆ เหมาะสมกับปริมาณ งานและตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่	3.74	.586	มาก	3
2. เงินโบนัส หรือเงินค่าตอบแทนพิเศษ มีความ เหมาะสมกับงานและตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่	4.06	.505	มาก	2
3. บริษัทฯ จัดสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่า รักษาพยาบาล ค่าชดเชยนิฟอรัม ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ได้อย่างเหมาะสม	4.23	.480	มากที่สุด	1
รวม	4.01	.414	มาก	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยคำจูน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) โดยองค์ประกอบของปัจจัยคำจูน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในอันดับแรก อยู่ในระดับมากที่สุด คือ บริษัท ฯ จัดสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าชดเชยนิฟอรัม ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.23$) ลำดับถัดไป อยู่ในระดับมาก ทั้งสองรายการ โดยรองลงมา คือ เงินโบนัส หรือเงินค่าตอบแทนพิเศษ มีความเหมาะสมกับงาน และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{X} = 4.06$) และบริษัทฯ มีหลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือน หรือจ่ายผลตอบแทนด้านต่าง ๆ เหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{X} = 3.74$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	อันดับ
1. สามารถติดต่อประสานงาน/ร่วมงานกับ ผู้บริหารงานและผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี	4.01	.420	มาก	3
2. ผู้บริหารในระดับต้น (หัวหน้างาน) ให้ความ ใกล้ชิดสนิทสนมเป็นอย่างดี	4.01	.408	มาก	2
3. ได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษาจาก ผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	4.05	.442	มาก	1
รวม	4.02	.362	มาก	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 4.02$) โดยองค์ประกอบของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
ทุกรายการอยู่ใน ระดับ มากอันดับแรก คือ ได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษา
จากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมา ผู้บริหารในระดับต้น (หัวหน้างาน) ให้ความ
ใกล้ชิดสนิทสนมกับเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.01$) และ สามารถติดต่อประสานงาน/ร่วมงานกับผู้บริหาร
งานและผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.01$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน
ร่วมงาน

ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	อันดับ
1. สามารถติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน ในแผนก และต่างแผนกงาน โดยได้รับความ ร่วมมือเป็นอย่างดี	3.94	.484	มาก	2
2. สามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ เป็นอย่างดี	4.04	.393	มาก	1

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	อันดับ
3. มีความใกล้ชิดสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานและ ได้รับความช่วยเหลือเรื่องงานด้วยดีอยู่เสมอ	4.04	.393	มาก	1
รวม	4.01	.367	มาก	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) โดยองค์ประกอบของปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทุกรายการอยู่ในระดับมาก อันดับแรก มี 2 รายการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากัน ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และมีความใกล้ชิดสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานและได้รับความช่วยเหลือเรื่องงานด้วยดีอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.04$) และสามารถติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานในแผนก และต่างแผนกงาน โดยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.94$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร

ปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	อันดับ
1. การบริหารของผู้บังคับบัญชาเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ	4.05	.400	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชาในบริษัทฯ บริหารด้วยความ ถูกต้อง โปร่งใส และยุติธรรม	4.03	.494	มาก	2
3. ผู้บังคับบัญชาจะกำหนดนโยบาย โดยคำนึงถึง ผลประโยชน์ของพนักงาน และมีความเป็นไปได้ ในการนำไปสู่การจัดทำแผนการปฏิบัติการ	3.75	.609	มาก	3
รวม	3.95	.425	มาก	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) โดยองค์ประกอบของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร โดยในทุกรายการอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ การบริหารของผู้บังคับบัญชาเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาในบริษัทฯ บริหารด้วยความถูกต้อง โปร่งใส และยุติธรรม ($\bar{X} = 4.03$) และผู้บังคับบัญชาจะกำหนดนโยบาย โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของพนักงาน และมีความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การจัดทำแผนการปฏิบัติการที่สามารถปฏิบัติได้จริง ($\bar{X} = 3.75$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในงาน

ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	อันดับ
1. สถานที่ทำงานมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม	3.62	.643	มาก	3
2. ที่ตั้งของบริษัทฯ อยู่ในทำเลที่สะดวกต่อการเดินทางมาทำงานของพนักงาน และบุคคลภายนอกที่เข้ามาติดต่อกับบริษัทฯ	3.70	.664	มาก	2
3. บริษัทฯ มีอุปกรณ์ เครื่องใช้ที่ทันสมัยเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี รวดเร็ว และเพียงพอต่อการใช้งาน	3.70	.649	มาก	1
รวม	3.67	.516	มาก	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) โดยองค์ประกอบของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในงาน โดยทุกรายการอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ บริษัทฯ มีอุปกรณ์ เครื่องใช้ที่ทันสมัยเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี รวดเร็ว และเพียงพอต่อการใช้งาน ($\bar{X} = 3.70$) รองลงมา ที่ตั้งของบริษัทฯ อยู่ในทำเลที่สะดวกต่อการเดินทางมาทำงานของพนักงาน และบุคคลภายนอกที่เข้ามาติดต่อกับบริษัทฯ ($\bar{X} = 3.70$) และสถานที่ทำงานมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.62$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน

ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	อันดับ
1. สามารถปฏิบัติงานโดยไม่ต้องกังวลต่อการโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่หรือให้ลาออกจากงาน โดยไม่เป็นธรรมเนียม	3.79	.576	มาก	2
2. มีอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยชอบด้วยกฎหมาย และได้รับความคุ้มครองจากบริษัทฯ	3.87	.475	มาก	1
3. สามารถอยู่ปฏิบัติงานในบริษัทฯ จนเกษียณอายุงาน	3.50	.737	มาก	3
รวม	3.72	.435	มาก	-

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) โดยองค์ประกอบของปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน ในทุกรายการอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ มีอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยชอบด้วยกฎหมาย และได้รับความคุ้มครองจากบริษัทฯ ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมา สามารถปฏิบัติงานโดยไม่ต้องกังวลต่อการโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่หรือให้ลาออกจากงาน โดยไม่เป็นธรรมเนียม ($\bar{X} = 3.79$) และสามารถอยู่ปฏิบัติงานในบริษัทฯ จนเกษียณอายุงาน ($\bar{X} = 3.50$)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้าน โอกาสก้าวหน้าในงาน

ปัจจัยค้ำจุน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	อันดับ
1. บริษัทฯ มีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไข ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน	3.61	.629	มาก	3
2. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสเท่าเทียมกัน ในการ คัดเลือกบุคคล ไปฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ	3.78	.517	มาก	2
3. ตำแหน่งงานที่ทำอยู่มีโอกาสดิบโต ก้าวหน้า ได้ทัดเทียมกับตำแหน่งอื่น ๆ	3.82	.528	มาก	1
รวม	3.73	.453	มาก	-

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) โดยองค์ประกอบของปัจจัยค้ำจุน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ในทุกรายอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ ตำแหน่งงานที่ทำอยู่มีโอกาสดิบโต ก้าวหน้าได้ทัดเทียมกับตำแหน่งอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสเท่าเทียมกัน ในการคัดเลือกบุคคลไปฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ($\bar{X} = 3.78$) และบริษัทฯ มีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไข ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.61$)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 คือ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยทางเลขคณิต ซึ่งจะแสดงในตารางที่ 4.14 - 4.16

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธา และยอมรับเป้าหมายหรือนโยบาย และค่านิยมขององค์กร

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธา และยอมรับเป้าหมายฯ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ยอมรับและพร้อมที่จะยึดถือปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ของบริษัทฯ	4.22	.425	มากที่สุด	1
2. ยอมรับและเห็นด้วยกับค่านิยมของบริษัทฯ	3.91	.423	มาก	5
3. มักจะพูดถึงบริษัทฯ ในทางบวกต่อเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นเสมอ	4.02	.424	มาก	3
4. พร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บริษัทฯ บรรลุตามเป้าหมายได้	4.12	.373	มาก	2
5. สนใจและพร้อมเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางบริษัทฯ ได้จัดขึ้น	3.96	.493	มาก	4
รวม	4.05	.297	มาก	-

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธา และยอมรับเป้าหมายหรือนโยบาย และค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) โดยองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธา และยอมรับเป้าหมายหรือนโยบาย และค่านิยมขององค์กร ในอันดับแรก อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ยอมรับและพร้อมที่จะยึดถือปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ของบริษัทฯ ($\bar{X} = 4.22$) ลำดับถัดไปทุกรายการอยู่ในระดับมาก โดยในอันดับรองลงมา คือ พร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บริษัทฯ บรรลุตามเป้าหมายได้ ($\bar{X} = 4.12$) มักจะพูดถึงบริษัทฯ ในทางบวกต่อเพื่อนร่วมงานหรือ

บุคคลอื่นเสมอ ($\bar{X} = 4.02$) สนใจและพร้อมเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางบริษัทฯ ได้จัดขึ้น ($\bar{X} = 3.96$) และ ขอมรับและเห็นด้วยกับค่านิยมของบริษัทฯ ($\bar{X} = 3.91$)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทเต็มที่	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. เต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลาให้กับบริษัทฯ แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าหรือไม่รับค่าตอบแทน	3.37	.607	ปานกลาง	4
2. จะทุ่มเททำงานให้ดีที่สุดทุกครั้งที่ได้รับมอบหมาย แม้บางครั้งไม่ใช่งานในหน้าที่ประจำ	3.88	.484	มาก	3
3. จะคำนึงถึงผลประโยชน์และความก้าวหน้าของบริษัทฯ มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว	4.03	.394	มาก	2
4. จะทุ่มเทปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ต่อไป ถึงแม้จะไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.17	.797	ปานกลาง	5
5. ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีของบริษัทฯ	4.03	.377	มาก	1
รวม	3.69	.396	มาก	-

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) โดยองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยลำดับต่อไปนี้ อยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีของบริษัทฯ ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมา จะคำนึงถึงผลประโยชน์และความก้าวหน้าของบริษัทฯ มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว ($\bar{X} = 4.03$) จะทุ่มเททำงานให้ดีที่สุดทุกครั้งที่ได้รับมอบหมาย แม้บางครั้งไม่ใช่งานในหน้าที่ประจำ ($\bar{X} = 3.88$) ลำดับถัดไปอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลาให้กับบริษัทฯ

แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าหรือไม่รับค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.37$) และจะทุ่มเทปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ต่อไป ถึงแม้จะไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 3.17$)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	อันดับ
1. คิดว่าในภาพรวมของบริษัทฯ ที่ทำงานอยู่ดีกว่า หน่วยงานอื่น	3.97	.420	มาก	2
2. ตั้งใจจะทำงานกับบริษัทฯ นี้ จนกว่าจะ เกษียณอายุ	3.49	.737	มาก	4
3. มีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็น พนักงานของบริษัทฯ	4.11	.428	มาก	1
4. มีความพึงพอใจในรายได้ที่ได้รับจากบริษัทฯ และเห็นว่ารายได้มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่งานในปัจจุบัน	3.87	.487	มาก	3
5. ไม่คิดที่จะลาออกจากบริษัทฯ ถึงแม้ว่าจะต้อง ปฏิบัติงานที่ไม่ชอบและไม่ถนัด	3.45	.688	มาก	5
รวม	3.78	.397	มาก	-

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) โดยองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ในทุกรายการอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ มีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานของบริษัทฯ ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมา คิดว่าในภาพรวมของบริษัทฯ ที่ทำงานอยู่ดีกว่าหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 3.97$) มีความพึงพอใจในรายได้ที่ได้รับจากบริษัทฯ และเห็นว่ารายได้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่งานในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.87$) ตั้งใจจะทำงานกับบริษัทฯ นี้ จนกว่าจะเกษียณอายุ ($\bar{X} = 3.49$) และไม่คิดที่จะลาออกจากบริษัทฯ ถึงแม้ว่าจะต้องปฏิบัติงานที่ไม่ชอบและไม่ถนัด ($\bar{X} = 3.45$)

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 คือ เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท มิตรชุบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง ซึ่งการวิจัยได้นำข้อมูลลงตารางเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติอนุมาน ซึ่งใช้ในการทดสอบสมมติฐาน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ 0.05 โดยการทดสอบค่าที (t-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยพิจารณาตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Schaffer test) เพื่อเปรียบเทียบว่าคู่ใดมีความแตกต่างกัน โดยพิจารณาตัวแปรต้น ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน และสายการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้ แสดงโดยตารางที่ 4.17 ถึง ตารางที่ 4.42

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทมิตรชุบิชิ มอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศชาย (n = 190)		เพศหญิง (n = 105)		t	P
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ความเชื่อมั่น ศรัทธาฯ	4.02	.254	4.09	.359	-1.601	.111
ความเสียสละและเต็มใจที่ฯ	3.67	.371	3.75	.434	-1.674	.095
ความปรารถนาอันแรงกล้าฯ	3.80	.380	3.74	.426	1.101	.272
รวมเฉลี่ย	3.83	.287	3.86	.359	-1.789	.431

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัทมิตรชุบิชิ มอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จำแนกตามเพศ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาและยอมรับเป้าหมาย หรือนโยบาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 วิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท มิตรบุษิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร		df	SS	MS	F	P
1.ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาและ	ระหว่างกลุ่ม	3.853	3	1.284	16.971*	.000
ยอมรับเป้าหมาย หรือนโยบาย	ภายในกลุ่ม	22.022	291	.076		
และค่านิยมขององค์กร	รวม	25.874	294			
2. ด้านความเสียสละและ	ระหว่างกลุ่ม	6.176	3	2.059	15.019*	.000
เต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่	ภายในกลุ่ม	39.886	291	.137		
ในการปฏิบัติงาน	รวม	46.062	294			
3.ด้านความปรารถนาอันแรงกล้า	ระหว่างกลุ่ม	18.227	3	6.076	62.958*	.000
ที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็น	ภายในกลุ่ม	28.083	291	.097		
สมาชิกภาพขององค์กร	รวม	46.310	294			
	ระหว่างกลุ่ม	8.376	3	2.792	39.193*	.000
รวมทุกด้าน	ภายในกลุ่ม	20.729	291	.071		
	รวม	29.105	294			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท มิตรบุษิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จำแนกตามอายุ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาและยอมรับเป้าหมาย หรือนโยบาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe ดังตารางที่ 4.19 – ตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง โดยรวม จำแนกตามอายุ เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe

อายุ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 - 60 ปี
		(n = 77)	(n = 163)	(n = 45)	(n = 10)
		3.68	3.80	4.12	4.36
ต่ำกว่า 30 ปี	3.68	-	.12*	.44*	.68*
ระหว่าง 31-40 ปี	3.80	-	-	.32*	.56*
ระหว่าง 41-50 ปี	4.12	-	-	-	.24
ระหว่าง 51-60 ปี	4.36	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จำแนกตามอายุ โดยรวม แตกต่างกัน 5 คู่ ได้แก่ อายุต่ำกว่า 30 ปี มีความผูกพันน้อยกว่า ผู้ที่มีอายุระหว่าง 31 -40 ปี, 41 – 50 ปี และ 51 – 60 ปี และผู้ที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีความผูกพันน้อยกว่าผู้ที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี และ 51 – 60 ปี โดยมีค่าต่างกันเท่ากับ .12, .44, .68, .32 และ .56

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทมิตซูบิชิ มอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาและยอมรับเป้าหมายหรือนโยบาย และค่านิยมขององค์กร จำแนกตามอายุ เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe

อายุ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 - 60 ปี
		(n = 77)	(n = 163)	(n = 45)	(n = 10)
		3.94	4.02	4.23	4.42
ต่ำกว่า 30 ปี	3.94	-	.08	.29*	.48*
ระหว่าง 31-40 ปี	4.02	-	-	.21*	.40*
ระหว่าง 41-50 ปี	4.23	-	-	-	.19
ระหว่าง 51- 60 ปี	4.42	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จำแนกตามอายุ ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาและยอมรับ เป้าหมายหรือนโยบาย และค่านิยมขององค์กร แตกต่างกัน 4 คู่ ได้แก่ อายุต่ำกว่า 30 ปี มีความผูกพันน้อยกว่าผู้ที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี และ 51 – 60 ปี และผู้ที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีความผูกพันน้อยกว่าผู้ที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี และ 51 – 60 ปี โดยมีค่าต่างกันเท่ากับ .29, .48, .21 และ .40

ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง ด้านความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร จำแนกตามอายุ เปรียบเทียบความแตกต่าง เป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe

อายุ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
		(n = 77)	(n = 163)	(n = 45)	(n = 10)
		3.57	3.66	3.97	4.06
ต่ำกว่า 30 ปี	3.57	-	.09	.40*	.49*
ระหว่าง 31-40 ปี	3.66	-	-	.31*	.40*
ระหว่าง 41-50 ปี	3.97	-	-	-	.09
ระหว่าง 51- 60 ปี	4.06	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จำแนกตามอายุ ด้านความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างกัน 4 คู่ ได้แก่ อายุต่ำกว่า 30 ปี มีความผูกพันน้อยกว่า ผู้ที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี และ 51 – 60 ปี และผู้ที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีความผูกพันน้อยกว่าผู้ที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี และ 51 – 60 ปี โดยมีค่าต่างกันเท่ากับ .40, .49, .31 และ .40

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง ด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จำแนกตามอายุ เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe

อายุ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
		(n = 77)	(n = 163)	(n = 45)	(n = 10)
		3.54	3.73	4.17	4.60
ต่ำกว่า 30 ปี	3.54	-	.19*	.63*	1.06*
ระหว่าง 31-40 ปี	3.73	-	-	.44*	.87*
ระหว่าง 41-50 ปี	4.17	-	-	-	.43*
ระหว่าง 51-60 ปี	4.60	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จำแนกตามอายุ ด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร แตกต่างกัน 6 คู่ ได้แก่ อายุต่ำกว่า 30 ปี มีความผูกพันน้อยกว่า ผู้ที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี, 41 – 50 ปี และ 51 – 60 ปี นอกจากนั้นยังพบว่า ผู้ที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีความผูกพันน้อยกว่าผู้ที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี และ 51 – 60 ปี และผู้ที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีความผูกพันน้อยกว่าผู้ที่มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี โดยมีค่าต่างกันเท่ากับ .19, .63, 1.06, .44, .87 และ .43

ตารางที่ 4.23 วิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท มิตซูบิชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อองค์กร		df	SS	MS	F	P
1. ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาและยอมรับเป้าหมาย หรือนโยบาย และค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.918	2	.459	5.370*	.005
	ภายในกลุ่ม	24.957	292	.085		
	รวม	25.874	294			
2. ด้านความเสถียรและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.241	2	.621	4.043*	.019
	ภายในกลุ่ม	44.821	292	.153		
	รวม	46.062	294			
2. ด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.599	2	2.800	20.081*	.000
	ภายในกลุ่ม	40.710	292	.139		
	รวม	46.310	294			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2.184	2	1.092	11.842*	.000
	ภายในกลุ่ม	26.921	292	.092		
	รวม	29.105	294			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท มิตซูบิชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาและยอมรับเป้าหมาย หรือนโยบาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเสถียรและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe ดังตารางที่ 4.24 – ตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง โดยรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe

สถานภาพสมรส	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	โสด	สมรส (จดทะเบียน และไม่จดทะเบียน)	หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่
		(n = 123)	(n = 167)	(n = 5)
		3.75	3.90	4.21
โสด	3.75	-	.15*	.46*
สมรส (จดทะเบียนและ ไม่จดทะเบียน)	3.90	-	-	.31
หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่	4.21	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิ มอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวม แตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีสถานภาพโสด มีความผูกพันน้อยกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรส (จดทะเบียนและไม่จดทะเบียน) และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ โดยมีค่าต่างกันเท่ากับ .15 และ .46

ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาและยอมรับเป้าหมายหรือนโยบาย และค่านิยมขององค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe

สถานภาพสมรส	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	โสด	สมรส (จดทะเบียน และไม่จดทะเบียน)	หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่
		(n = 123)	(n = 167)	(n = 5)
		3.99	4.08	4.32
โสด	3.99	-	.09*	.33
สมรส (จดทะเบียนและ ไม่จดทะเบียน)	4.08	-	-	.24
หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่	4.32	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธา และยอมรับเป้าหมายหรือนโยบาย และค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีสถานภาพโสด มีความผูกพันน้อยกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรส (จดทะเบียนและไม่จดทะเบียน) โดยมีค่าต่างกันเท่ากับ .09

ตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิ มอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง ด้านความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe

สถานภาพสมรส	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	โสด	สมรส (จดทะเบียน และไม่จดทะเบียน)	หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่
		(n = 123)	(n = 167)	(n = 5)
		3.63	3.74	3.96
โสด	3.63	-	.11*	.33
สมรส (จดทะเบียนและ ไม่จดทะเบียน)	3.74	-	-	.22
หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่	3.96	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้านความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีสถานภาพโสด มีความผูกพันน้อยกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรส (จดทะเบียนและไม่จดทะเบียน) โดยมีค่าต่างกันเท่ากับ .11

ตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง ด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จำแนกตามสถานภาพ เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe

สถานภาพสมรส	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	โสด	สมรส (จดทะเบียน และไม่จดทะเบียน)	หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่
		(n = 123)	(n = 167)	(n = 5)
		3.63	3.87	4.37
โสด	3.63	-	.24*	.74*
สมรส (จดทะเบียนและ ไม่จดทะเบียน)	3.87	-	-	.50*
หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่	4.37	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกัน 3 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีสถานภาพโสด มีความผูกพันน้อยกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรส (จดทะเบียนและไม่จดทะเบียน) และหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ รวมถึงผู้ที่มีสถานภาพสมรส (จดทะเบียนและไม่จดทะเบียน) มีความผูกพันน้อยกว่าผู้ที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ โดยมีค่าต่างกันเท่ากับ .24, .74 และ .50

ตารางที่ 4.28 วิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ความผูกพันต่อองค์กร		df	SS	MS	F	P
1. ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธา และยอมรับเป้าหมาย หรือนโยบาย และค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.637	2	.818	9.860*	.000
	ภายในกลุ่ม	24.238	292	.083		
	รวม	25.874	294			
2. ด้านความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.015	2	2.008	13.942*	.000
	ภายในกลุ่ม	42.047	292	.144		
	รวม	46.062	294			
3. ด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.391	2	1.695	11.534*	.000
	ภายในกลุ่ม	42.919	292	.147		
	รวม	46.310	294			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2.913	2	1.457	16.239*	.000
	ภายในกลุ่ม	26.192	292	.090		
	รวม	29.105	294			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท มิตรชูบิชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธา และยอมรับเป้าหมาย หรือนโยบาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe ดังตารางที่ 4.29 – ตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe

ระดับการศึกษาสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 3)	ปริญญาตรี (n = 239)	สูงกว่าปริญญาตรี (n = 53)
	\bar{X}	3.89	3.79	4.05
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	3.89	-	.10	.16
ระดับปริญญาตรี	3.79	-	-	.26*
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	4.05	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิ มอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด โดยรวม แตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี มีความผูกพันน้อยกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี โดยมีค่าต่างกันเท่ากับ .26

ตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท มิตซูบิชิ มอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาและยอมรับเป้าหมาย หรือนโยบาย และค่านิยมขององค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe

ระดับการศึกษาสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 3)	ปริญญาตรี (n = 239)	สูงกว่าปริญญาตรี (n = 53)
	\bar{X}	4.13	4.01	4.20
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	4.13	-	.12	.07
ระดับปริญญาตรี	4.01	-	-	.19*
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	4.20	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาและยอมรับ เป้าหมายหรือนโยบาย และค่านิยมขององค์กร แตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี มีความผูกพันน้อยกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี โดยมีค่าต่างกันเท่ากับ .19

ตารางที่ 4.31 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท มิตซูบิชิ มอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง ด้านความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe

ระดับการศึกษาสูงสุด	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		(n = 3)	(n = 239)	(n = 53)
		3.73	3.64	3.94
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	3.73	-	.09	.21
ระดับปริญญาตรี	3.64	-	-	.30*
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	3.94	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาและยอมรับ เป้าหมายหรือนโยบาย และค่านิยมขององค์กร แตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี มีความผูกพันน้อยกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี โดยมีค่าต่างกันเท่ากับ .30

ตารางที่ 4.32 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง ด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe

ระดับการศึกษาสูงสุด	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี ($n = 3$)	ปริญญาตรี ($n = 239$)	สูงกว่าปริญญาตรี ($n = 53$)
		3.80	3.73	4.01
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	3.80	-	.07	.21
ระดับปริญญาตรี	3.73	-	-	.28*
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	4.01	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาและยอมรับ เป้าหมายหรือนโยบาย และค่านิยมขององค์กร แตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี มีความผูกพันน้อยกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี โดยมีค่าต่างกันเท่ากับ .2

ตารางที่ 4.33 วิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่ บริษัทมิตรชุบิชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง

ความผูกพันต่อองค์กร	df	SS	MS	F	P	
1. ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาและ ระหว่างกลุ่ม ยอมรับเป้าหมาย หรือนโยบาย ภายในกลุ่ม และค่านิยมขององค์กร รวม	4.022 21.852 25.874	4 290 294	1.006 .075	13.345*	.000	
2. ด้านความเสียสละและเต็มใจที่ ระหว่างกลุ่ม จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการ ภายในกลุ่ม ปฏิบัติงานฯ รวม	8.731 37.331 46.062	4 290 294	2.183 .129	16.956*	.000	
3. ด้านความปรารถนาอันแรงกล้า ระหว่างกลุ่ม ที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็น ภายในกลุ่ม สมาชิกภาพขององค์กร รวม	16.598 29.712 46.310	4 290 294	4.150 .102	40.502*	.000	
	ระหว่างกลุ่ม	8.897	4	2.224	31.921*	.000
รวมทุกด้าน	ภายในกลุ่ม	20.208	290	.070		
	รวม	29.105	294			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตรชุบิชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่ บริษัทมิตรชุบิชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาและยอมรับเป้าหมาย หรือนโยบาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่ บริษัทมิตรชุบิชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา โดยเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe ดังตารางที่ 4.34 – ตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.34 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่ บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบังเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe

ประสบการณ์ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
		(n = 6)	(n = 91)	(n = 104)	(n = 60)	(n = 34)
		3.80	3.67	3.83	3.88	4.27
ต่ำกว่า 1 ปี	3.80	-	.13	.03	.08	.47*
ระหว่าง 1 – 5 ปี	3.67	-	-	.16*	.21*	.60*
ระหว่าง 6 – 10 ปี	3.83	-	-	-	.05	.44*
ระหว่าง 11 – 15 ปี	3.88	-	-	-	-	.39*
ตั้งแต่ 16 ปี ขึ้นไป	4.27	-	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่ บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบังโดยรวม แตกต่างกัน 6 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์ระหว่าง 1 – 5 ปี มีความผูกพันน้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ระหว่าง 6 – 10 ปี และ 11 – 15 ปี นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป มีความผูกพันมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 1 ปี, ระหว่าง 1 – 5 ปี, 6 – 10 ปี และ 11 – 15 ปี โดยมีค่าต่างกันเท่ากับ .16, .21, .47, .60, .44 และ .39

ตารางที่ 4.35 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาและยอมรับเป้าหมาย หรือนโยบาย และค่านิยมขององค์กร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ที่บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe

ประสบการณ์ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
		(n = 6)	(n = 91)	(n = 104)	(n = 60)	(n = 34)
		4.07	3.93	4.05	4.06	4.33
ต่ำกว่า 1 ปี	4.07	-	.14	.02	.01	.26
ระหว่าง 1-5 ปี	3.93	-	-	.12*	.13	.40*
ระหว่าง 6-10 ปี	4.05	-	-	-	.01	.28*
ระหว่าง 11-15 ปี	4.06	-	-	-	-	.27*
ตั้งแต่ 16 ปี ขึ้นไป	4.33	-	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่ บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบังด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาและยอมรับเป้าหมาย หรือนโยบาย และค่านิยมขององค์กร แตกต่างกัน 4 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์ระหว่าง 1-5 ปี มีความผูกพันน้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ระหว่าง 6-10 ปี นอกจากนั้นยังพบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ ตั้งแต่ 16 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ ระหว่าง 1-5 ปี, 6-10 ปี และ 11-15 ปี โดยมีค่าต่างกันเท่ากับ .12, .40, .28 และ .27

ตารางที่ 4.36 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง ด้านความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ที่บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe

ประสบการณ์ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
		(n = 6)	(n = 91)	(n = 104)	(n = 60)	(n = 34)
		3.57	3.52	3.71	3.70	4.11
ต่ำกว่า 1 ปี	3.57	-	.05	.14	.13	.54*
ระหว่าง 1 – 5 ปี	3.52	-	-	.19*	.18	.59*
ระหว่าง 6 – 10 ปี	3.71	-	-	-	.01	.40*
ระหว่าง 11 – 15 ปี	3.70	-	-	-	-	.41*
ตั้งแต่ 16 ปี ขึ้นไป	4.11	-	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.36 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบังด้านความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร แตกต่างกัน 5 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์ระหว่าง 1 – 5 ปี มีความผูกพันน้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ระหว่าง 6 – 10 ปี นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 16 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 1 ปี, ระหว่าง 1 – 5 ปี, 6 – 10 ปี และ 11 – 15 ปี โดยมีค่าต่างกันเท่ากับ .19, .54, .59, .40 และ .41

ตารางที่ 4.37 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง ด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่บริษัท มิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบังเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe

ประสบการณ์ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
		(n = 6)	(n = 91)	(n = 104)	(n = 60)	(n = 34)
		3.77	3.57	3.72	3.87	4.36
ต่ำกว่า 1 ปี	3.77	-	.20	.05	.10	.59*
ระหว่าง 1-5 ปี	3.57	-	-	.15*	.30*	.79*
ระหว่าง 6-10 ปี	3.72	-	-	-	.15	.64*
ระหว่าง 11-15 ปี	3.87	-	-	-	-	.49*
ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	4.36	-	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.37 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่ บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบังด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร แตกต่างกัน 6 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์ระหว่าง 1-5 ปี มีความผูกพันน้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ระหว่าง 6-10 ปี และ 11-15 ปีนอกจากนั้นยังพบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป มีความผูกพันมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 1 ปี, ระหว่าง 1-5 ปี, 6-10 ปี และ 11-15 ปี โดยมีค่าต่างกันเท่ากับ .15, .30, .59, .64 และ .49

ตารางที่ 4.38 วิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท มิตรพิชิมอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร		df	SS	MS	F	P
1. ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาและยอมรับเป้าหมายหรือนโยบายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.768	6	.461	5.751*	.000
	ภายในกลุ่ม	23.106	288	.080		
	รวม	25.874	294			
2. ด้านความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานฯ	ระหว่างกลุ่ม	9.368	6	1.561	12.254*	.000
	ภายในกลุ่ม	36.695	288	.127		
	รวม	46.062	294			
3. ด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.432	6	.572	3.842*	.001
	ภายในกลุ่ม	42.878	288	.149		
	รวม	46.310	294			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	4.484	6	.747	8.742*	.000
	ภายในกลุ่ม	24.621	288	.085		
	รวม	29.105	294			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.38 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตรพิชิมอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาและยอมรับเป้าหมาย หรือนโยบาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe ดังตารางที่ 4.39 – ตารางที่ 4.42

ตารางที่ 4.39 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง โดยรวม จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe

สายการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
		(n = 117)	(n = 17)	(n = 38)	(n = 52)	(n = 34)	(n = 10)	(n = 27)
	3.91	4.20	3.75	3.81	3.67	3.69	3.76	3.7
		0	5	1	7	9	6	
1. Factory Unit	3.91	-	.29*	.16	.10	.24*	.22	.15
2. Finance & Accounting Unit	4.20	-	-	.45*	.39*	.53*	.51*	.44*
3. Procurement Unit	3.75	-	-	-	.06	.08	.06	.01
4. Production Engineering Unit	3.81	-	-	-	-	.14	.12	.05
5. Research & Development Unit	3.67	-	-	-	-	-	.02	.09
6. Total Customer Satisfaction Unit	3.69	-	-	-	-	-	-	.07
7. Human Resources & General Administration Unit	3.76	-	-	-	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.39 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกัน 7 คู่ ได้แก่ ผู้ที่ปฏิบัติงานแผนก Factory Unit มีความผูกพันน้อยกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานแผนก Finance & Accounting Unit ส่วนผู้ที่ปฏิบัติงานแผนก Factory Unit มีความผูกพันมากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานแผนก Research & Development Unit นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานแผนก Finance & Accounting Unit มีความผูกพันมากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานแผนก Procurement Unit แผนก Production Engineering Unit แผนก Research & Development Unit แผนก Total Customer Satisfaction Unit และแผนก Human Resources & General Administration Unit โดยมีค่าต่างกันเท่ากับ .29, .24, .45, .39, .53, .51 และ .44

ตารางที่ 4.40 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาและยอมรับเป้าหมาย หรือนโยบาย และค่านิยมขององค์กร จำแนกตามสายการปฏิบัติงานเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe

สายการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
		(n = 117)	(n = 17)	(n = 38)	(n = 52)	(n = 34)	(n = 10)	(n = 27)
		4.09	4.33	4.00	4.02	3.88	3.94	4.04
				0	2	8	4	4
1. Factory Unit	4.09	-	.24	.09	.07	.21*	.15	.05
2. Finance & Accounting Unit	4.33	-	-	.33*	.31*	.45*	.39	.29
3. Procurement Unit	4.00	-	-	-	.02	.12	.06	.04
4. Production Engineering Unit	4.02	-	-	-	-	.14	.08	.02
5. Research & Development Unit	3.88	-	-	-	-	-	.06	.16
6. Total Customer Satisfaction Unit	3.94	-	-	-	-	-	-	.10
7. Human Resources & General Administration Unit	4.04	-	-	-	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.40 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธา และยอมรับเป้าหมายหรือนโยบาย และค่านิยมขององค์กร แตกต่างกัน 4 คู่ ได้แก่ ผู้ที่ปฏิบัติงานแผนก Factory Unit มีความผูกพันมากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานแผนก Research & Development Unit นอกจากนั้นยังพบว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานแผนก Finance & Accounting Unit มีความผูกพันมากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานแผนก Procurement Unit แผนก Production Engineering Unit และแผนก Research & Development Unit โดยมีค่าต่างกันเท่ากับ .21, .33, .31 และ .45

ตารางที่ 4.41 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง ด้านความเสียดและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร จำแนกตามสายการปฏิบัติงานเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe

สายการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
		(n = 117)	(n = 17)	(n = 38)	(n = 52)	(n = 34)	(n = 10)	(n = 27)
	3.83		4.15	3.56	3.61	3.52	3.40	3.51
1. Factory Unit	3.83	-	.32	.27*	.22*	.31*	.43*	.32*
2. Finance & Accounting Unit	4.15	-	-	.59*	.54*	.63*	.75*	.64*
3. Procurement Unit	3.56	-	-	-	.05	.04	.16	.05
4. Production Engineering Unit	3.61	-	-	-	-	.09	.21	.10
5. Research & Development Unit	3.52	-	-	-	-	-	.12	.01
6. Total Customer Satisfaction Unit	3.40	-	-	-	-	-	-	.11
7. Human Resources & General Administration Unit	3.51	-	-	-	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.41 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน ด้านความเสียดและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร แตกต่างกัน 10 คู่ ได้แก่ ผู้ที่ปฏิบัติงานแผนก Factory Unit และ Finance & Accounting Unit มีความผูกพันมากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานแผนก Procurement Unit แผนก Production Engineering Unit แผนก Research & Development Unit แผนก Total Customer Satisfaction Unit และแผนก Human Resources & General Administration Unit โดยมีค่าต่างกันเท่ากับ .27, .22, .31, .43, .59, .54, .63 และ .75

ตารางที่ 4.42 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง ด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe

สายการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
		(n = 117)	(n = 17)	(n = 38)	(n = 52)	(n = 34)	(n = 10)	(n = 27)
		3.82	4.11	3.69	3.80	3.61	3.74	3.73
1. Factory Unit	3.82	-	.29	.13	.02	.21	.08	.09
2. Finance & Accounting Unit	4.11	-	-	.42*	.31	.50*	.37	.38
3. Procurement Unit	3.69	-	-	-	.11	.08	.05	.04
4. Production Engineering Unit	3.80	-	-	-	-	.19	.06	.07
5. Research & Development Unit	3.61	-	-	-	-	-	.13	.12
6. Total Customer Satisfaction Unit	3.74	-	-	-	-	-	-	.01
7. Human Resources & General Administration Unit	3.73	-	-	-	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.42 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิ มอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน ด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร แตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ ผู้ที่ปฏิบัติงานแผนก Finance & Accounting Unit มีความผูกพันมากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานแผนก Procurement Unit และแผนก Research & Development Unit โดยมีค่าต่างกันเท่ากับ .42 และ .50

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 คือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท มิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง และสมมติฐานข้อที่ 3 และข้อที่ 4 ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง ซึ่งการวิจัยได้นำข้อมูลลงตารางเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติอนุมาน

ซึ่งที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ 0.05 โดยแสดงดังตารางที่ 4.43 – ตารางที่ 4.44

ตารางที่ 4.43 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง

ปัจจัยจูงใจ	ความผูกพันต่อองค์กร		
	ความเชื่อมั่น ^๑	ความเสียสละ ^๑	ความปรารถนา ^๑
ความสำเร็จในงาน	.351**	.247**	.407**
การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	.459**	.423**	.411**
ความน่าสนใจของลักษณะงาน	.516**	.478**	.518**
ความรับผิดชอบในงาน	.552**	.475**	.438**
ความก้าวหน้าในงาน	.351**	.322**	.527**

หมายเหตุ ** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 4.43 ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 และสมมติฐานข้อที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยที่ตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอยู่ระหว่าง .247 - .552 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก จนถึงมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับต่าง ๆ ดังนี้

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก คือ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ด้านความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กรในระดับต่ำมาก โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .247

2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาและยอมรับเป้าหมาย หรือนโยบาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนา

อันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ในระดับต่ำโดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .351 และ .407

2.2 ปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาและยอมรับเป้าหมาย หรือนโยบาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเสถียรและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ในระดับต่ำ โดยมีความสัมพันธ์เท่ากับ .459, .423 และ .411

2.3 ปัจจัยจูงใจ ด้านความน่าสนใจของลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความเสถียรและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร ในระดับต่ำ โดยมีความสัมพันธ์เท่ากับ .478

2.4 ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความเสถียรและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ในระดับต่ำ โดยมีความสัมพันธ์เท่ากับ .475 และ .438

2.5 ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาและยอมรับเป้าหมาย หรือนโยบาย และค่านิยมขององค์กร และด้านความเสถียรและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ในระดับต่ำ โดยมีความสัมพันธ์เท่ากับ .351 และ .322

3. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ดังนี้

3.1 ปัจจัยจูงใจ ด้านความน่าสนใจของลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาและยอมรับเป้าหมาย หรือนโยบาย และค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์เท่ากับ .516 และ .518

3.2 ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาและยอมรับเป้าหมาย หรือนโยบาย และค่านิยมขององค์กรในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์เท่ากับ .552

3.3 ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาและยอมรับเป้าหมาย หรือนโยบาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์เท่ากับ .527

ตารางที่ 4.44 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง

ปัจจัยค้ำจุน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	ความเชื่อมั่น ^๑	ความเสียสละ ^๑	ความปรารถนา ^๑
1.1 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.428**	.338**	.565**
1.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.477**	.403**	.396**
1.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.558**	.549**	.375**
1.4 นโยบายการบริหารงานฯ	.569**	.538**	.428**
1.5 สภาพแวดล้อมในงาน	.324**	.183**	.448**
1.6 ความมั่นคงในงาน	.479**	.410**	.596**
1.7 โอกาสก้าวหน้าในงาน	.301**	.237**	.408**

หมายเหตุ ** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 4.44 ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 และสมมติฐานข้อที่ 4 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยที่ตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอยู่ระหว่าง .183 - .596 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก จนถึงมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับต่าง ๆ ดังนี้

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในงานและด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพัน ด้านความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ในระดับต่ำมาก โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .183 และ .237

2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ดังนี้

2.1 ปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในงาน ด้านความมั่นคงในงานและด้าน โอกาสก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์

กับความผูกพันด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาและยอมรับเป้าหมาย หรือนโยบาย และค่านิยมขององค์กรในระดับต่ำ โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .428, .477, .324, .479 และ .301

2.2 ปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความเสียสละ และเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรในระดับต่ำ โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .338, .403 และ .410

2.3 ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในงาน และด้านโอกาสก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรในระดับต่ำ โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .396, .375, .428, .448 และ .408

3. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ดังนี้

3.1 ปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรในระดับปานกลาง โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .565

3.2 ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายในการบริหารงานขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาและยอมรับเป้าหมาย หรือนโยบายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กรระดับปานกลาง โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .558, .549, .569 และ .538

3.3 ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในสายอาชีพมีความสัมพันธ์กับผูกพัน ด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรในระดับปานกลาง โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .596

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท มิตรชูบิซิโมเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง” ครั้งนี้มีผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะตามความคิดเห็น สรุปได้ตามประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

5.1 องค์กรควรเพิ่มหรือบริหารจัดการเงินเดือนและสวัสดิการให้เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจหรือค่าครองชีพที่เกิดขึ้นกับปัจจุบัน

5.2 ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานควรมอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้เพิ่มพูนความรู้และพัฒนาศักยภาพให้มากขึ้น

5.3 องค์กรควรเพิ่มกิจกรรมหรือปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มย่อย และกลุ่มใหญ่ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันที่ดีในองค์กรให้มากขึ้น

5.4 องค์กรควรพัฒนาระบบการสื่อสารเพื่อให้พนักงานเข้าถึงนโยบาย และเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับทราบนโยบายและเป้าหมายเป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน

5.5 องค์กรควรสร้างความก้าวหน้าในงานให้กับพนักงาน โดยการหมุนเวียนสลับเปลี่ยนพนักงานไปยังสายงานต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับศักยภาพของพนักงาน

5.5 องค์กรควรมีหลักเกณฑ์ในการขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน สามารถใช้เป็นกฎเกณฑ์หรือแนวทางปฏิบัติที่เหมือนกันทั้งองค์กร



บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง โดยระเบียบวิธีรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิจัยเชิงสำรวจและวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มประชากร ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่สำนักงาน และผู้บริหารของบริษัทมิตซูบิชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จำนวน 295 คน

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา มีดังนี้

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนของพนักงานบริษัทมิตซูบิชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง

1.1.3 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม อายุ เพศ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ในบริษัทมิตซูบิชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง

1.1.4 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา ผู้ศึกษาดำเนินการ ดังนี้

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เจ้าหน้าที่สำนักงาน และผู้บริหารของบริษัท มิตซูบิชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จำนวน 295 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ในการศึกษา มีการดำเนินการ ดังนี้

1) ข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลัก สำหรับการเก็บข้อมูลโดยแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทมิติซูบิซิโมเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนของพนักงานบริษัทมิติซูบิซิโมเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทมิติซูบิซิโมเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง

2) ข้อมูลทฤษฎีมี ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค้ำจุน รวมถึงความผูกพันต่อองค์กร

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล สืบหาข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็น เจ้าหน้าที่สำนักงานและผู้บริหารของบริษัทมิติซูบิซิโมเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง จำนวน 295 คน

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) การแจกแจงความถี่และ หาค่าร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทมิติซูบิซิโมเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง

2) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทมิติซูบิซิโมเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง

3) หาค่าที (t-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

4) หาค่าความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA เมื่อพบความแตกต่าง จะทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Schaffer test) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร กับคู่ที่มีความแตกต่างกัน โดยพิจารณาตัวแปรต้น ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน และสายการปฏิบัติงาน

5) หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิติซูบิซิโมเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis)

1.3 ผลการศึกษา สามารถสรุปได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.3.1 ผลการศึกษิตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิติซูบิซิโมเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

1) *ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาและยอมรับเป้าหมายหรือนโยบาย และค่านิยมขององค์กร* อยู่ใน ระดับมาก โดยองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ด้าน ความเชื่อมั่น ศรัทธา และยอมรับเป้าหมายหรือนโยบาย และค่านิยมขององค์กร ในอันดับแรกอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ยอมรับและพร้อมที่จะยึดถือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ต่างๆ ของบริษัทฯ ลำดับถัดไปทุกรายการอยู่ใน ระดับมาก โดยในอันดับรองลงมา คือ พร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บริษัทฯ บรรลุตามเป้าหมายได้ มักจะพูดคุยถึงบริษัทฯ ในทางบวกต่อเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นเสมอ สนใจและพร้อมเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางบริษัทฯ ได้จัดขึ้น และยอมรับและเห็นด้วยกับค่านิยมของบริษัทฯ

2) *ด้านความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร* อยู่ใน ระดับมาก โดยองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ในลำดับต่อไปนี้อยู่ใน ระดับมาก อันดับแรก คือ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีของบริษัทฯ รองลงมา จะคำนึงถึงผลประโยชน์และความก้าวหน้าของบริษัทฯ มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว จะทุ่มเททำงานให้ดีที่สุดทุกครั้งที่ได้รับมอบหมาย แม้บางครั้งไม่ใช่งานในหน้าที่ประจำ ลำดับถัดไปอยู่ในระดับปานกลาง 'ได้แก่'เต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลาให้กับบริษัทฯ แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าหรือไม่รับค่าตอบแทน และจะทุ่มเทปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ต่อไป ถึงแม้จะไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3) *ด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร* อยู่ใน ระดับมาก โดยองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ในทุกรายการอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ มีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่าน เป็นพนักงาน ของบริษัทฯ รองลงมา คิดว่าในภาพรวมของบริษัทฯ ที่ทำงานอยู่ ดีกว่าหน่วยงานอื่น มีความพึงพอใจในรายได้ที่ได้รับจากบริษัทฯ และเห็นว่ารายได้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่งานในปัจจุบัน ตั้งใจจะทำงานกับบริษัทฯ นี้ จนกว่าจะเกษียณอายุ และไม่คิดที่จะลาออกจากบริษัทฯ ถึงแม้ว่าจะต้องปฏิบัติงานที่ไม่ชอบและไม่ถนัด

1.3.2 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยจงใจ และ ปัจจัยค้ำจุนของพนักงานบริษัทมิซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง พบว่า

1) *ปัจจัยจงใจ* พบว่า โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

(1) ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมและทุกรายการ อยู่ในระดับมาก โดยในอันดับแรก มีความภาคภูมิใจกับผลการปฏิบัติงาน ทุกครั้ง รongลงมา มักได้รับคำชมเชย หรือการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเสมอ และมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือเสนอชื่อเป็นพนักงานดีเด่นในด้านต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชา

(2) ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน โดยรวมและทุกรายการอยู่ในระดับมาก ในอันดับแรก คือ ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน/ทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร รongลงมา เพื่อนร่วมงาน ให้การยอมรับในเรื่องความรู้ความสามารถ และ มักจะได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ให้เป็นที่ปรึกษาในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน

(3) ด้านความน่าสนใจของลักษณะงาน โดยรวมและทุกรายการอยู่ในระดับมาก ในอันดับแรก คือ คิดว่างานที่ทำเป็นงานที่สำคัญ และมีคุณค่าต่อแผนกงาน/องค์กร รongลงมา การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ จำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และ ประสบการณ์ ร่วมกัน จึงจะทำงานสำเร็จ และงานที่ปฏิบัติต้องใช้ความคิดริเริ่มที่ทันสมัย และ ทนต่อเหตุการณ์มาประยุกต์ใช้

(4) ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยรวม และทุกรายการอยู่ในระดับมาก ในอันดับแรก คือ ยอมรับในความผิดพลาดของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น โดยนำมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน ในครั้งต่อไป รongลงมา มีความรับผิดชอบในการทำงาน โดยผู้บังคับบัญชาไม่ต้องควบคุมดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิด และสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ได้อย่างถูกต้อง และทันเวลาเสมอ

(5) ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมและ ทุกรายการ อยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ บริษัทฯ หรือแผนกงาน มีการจัดฝึกอบรมเพื่อเสริมทักษะด้านต่าง ๆ ให้กับพนักงาน อยู่เสมอ รongลงมา บริษัทฯ สนับสนุนให้ไปศึกษาต่อเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้สูงขึ้น และบริษัทฯ เปิดโอกาสให้พนักงาน สามารถเปลี่ยนสายการปฏิบัติงานได้

2) ปัจจัยค้ำจุน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

(1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ใน ระดับ มาก โดยในรายละเอียด พบว่า อันดับแรก อยู่ใน ระดับมากที่สุด คือ บริษัทฯ จัดสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าชดเชยนิ ฟอรัม ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ได้อย่างเหมาะสม ถ่าดับถัดไป อยู่ในระดับ เห็นด้วยทั้งสองรายการ โดย รongลงมา คือ เงิน โบนัส หรือเงินค่าตอบแทนพิเศษ มีความเหมาะสม กับงานและตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่และบริษัทฯ มีหลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือน หรือจ่ายผลตอบแทน ด้านต่าง ๆ เหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่

(2) *ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา* โดยรวมและทุกรายการอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ ได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ รองลงมา ผู้บริหารในระดับต้น (หัวหน้างาน) ให้ความใกล้ชิดสนิทสนมเป็นอย่างดี และสามารถติดต่อประสานงาน/ร่วมงานกับผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี

(3) *ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน* โดยรวมและทุกรายการอยู่ในระดับมาก อันดับแรก มี 2 รายการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากัน ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ได้เป็นอย่างดี และมีความใกล้ชิดสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานและ ได้รับความช่วยเหลือเรื่องงานด้วยดีอยู่เสมอ และสามารถติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานในแผนก และต่างแผนกงาน โดยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี

(4) *ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร* โดยรวมและทุกรายการอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ การบริหารของผู้บังคับบัญชาเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ รองลงมา ผู้บังคับบัญชาในบริษัทฯ บริหารด้วยความถูกต้อง โปร่งใส และยุติธรรม และผู้บังคับบัญชาจะกำหนดนโยบาย โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของพนักงาน และมีความเป็นไปได้ ในการนำไปสู่การจัดทำแผนการปฏิบัติการที่สามารถปฏิบัติได้จริง

(5) *ด้านสภาพแวดล้อมในงาน* โดยรวมและทุกรายการอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ บริษัทฯ มีอุปกรณ์ เครื่องใช้ที่ทันสมัยเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน ได้เป็นอย่างดี รวดเร็ว และเพียงพอต่อการใช้งาน รองลงมา ที่ตั้งของบริษัทฯ อยู่ในทำเลที่สะดวกต่อการเดินทางมาทำงานของพนักงาน และบุคคลภายนอกที่เข้ามาติดต่อกับบริษัทฯ และสถานที่ทำงานมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม

(6) *ด้านความมั่นคงในงาน* โดยรวมและทุกรายการอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ มีอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ โดยชอบด้วยกฎหมาย และได้รับความคุ้มครองจากบริษัทฯ รองลงมา สามารถปฏิบัติงานโดยไม่ต้องกังวลต่อการโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่หรือให้ลาออกจากงาน โดยไม่เป็นธรรมและสามารถอยู่ปฏิบัติงานในบริษัทฯ จนเกษียณอายุงาน

(7) *ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน* โดยรวมและทุกรายการอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ ตำแหน่งงานที่ทำอยู่มีโอกาสเติบโตก้าวหน้าได้ทัดเทียมกับตำแหน่งอื่น ๆ รองลงมา ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสเท่าเทียมกัน ในการคัดเลือกบุคคล ไปฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ และบริษัทฯ มีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน

1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3

1.4.1 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ในบริษัท มิตรชูบิซิมอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง พบว่า เพศที่ต่างกัน ไม่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมและทุกด้าน ส่วน อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติงานที่ต่างกัน ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การ ในบริษัท มิตรชูบิซิมอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง โดยรวมและทุกด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธา และยอมรับเป้าหมายหรือนโยบาย และค่านิยมขององค์การ ด้านความเสถียรและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.4.2 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท มิตรชูบิซิมอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง ดังนี้

1) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท มิตรชูบิซิมอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยที่ตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก คือ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ด้านความเสถียรและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ และมีความสัมพันธ์ในค่าที่มีระดับสูงที่สุด อยู่ในความสัมพันธ์ระดับปานกลาง คือ ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาและยอมรับเป้าหมาย หรือนโยบาย และค่านิยมขององค์การ

2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุน กับ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท มิตรชูบิซิมอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยที่ตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก คือ ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ด้านความเสถียรและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ จนถึงมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ที่มีค่าความสัมพันธ์อันดับสูงสุด คือ ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในสายอาชีพมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

2. อภิปรายผล

ผลจากการวิเคราะห์ การทดสอบสมมติฐาน การศึกษา และการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร กับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในบริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง โดยรวมและทุกด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธา และยอมรับเป้าหมายหรือ นโยบาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเสถียรและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญา ทองเดช (2558) พบว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน ที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาต่อไปเห็นว่ายังสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977, p.96, อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552) อธิบายว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส สภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติ และ ประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันเกี่ยวกับการยึดมั่นต่อองค์กร ความรู้สึกรับรู้ต่อการทำงานในองค์กร ดังนั้นในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงาน จำเป็นต้องคำนึงถึงความแตกต่างในประเด็นของ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง ยกตัวอย่าง เช่น ผู้ที่มีอายุ 41 – 50 ปี และ 51 – 60 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และอายุระหว่าง 31 – 40 ปี รวมถึง ผู้ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป มีความผูกพันมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 1 ปี, ระหว่าง 1 – 5 ปี, 6 – 10 ปี และ 11 – 15 ปี ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีอายุ และ ประสบการณ์ที่มากกว่า มีความผูกพัน มากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี และ ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 15 ปี ดังนั้น ผู้รับผิดชอบควรสังเกตวิธีการพูดหรือการแสดงออกของพนักงาน ดังที่ Hewitt Associates (2005) ได้อธิบายว่า ความผูกพันของพนักงานที่แสดงออกได้ทางพฤติกรรม เช่น การพูดถึงองค์กรเฉพาะในแง่บวก การพิจารณาได้จากความปรารถนาของพนักงานที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนองค์กร ดังนั้นเมื่อนำกิจกรรมหรือวิธีการมาใช้ในการสร้างปัจจัยทางบวกทางความรู้สึกให้กับพนักงานที่มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล จะสร้างโอกาส

ให้พนักงาน มีความศรัทธา ความมุ่งมั่นที่จะอุทิศตน มีความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรเพิ่มขึ้น

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท มิตรชูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยที่ตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กัน ในระดับต่ำมาก จนถึงมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา ระดับความสัมพันธ์ ของปัจจัยจูงใจ กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท มิตรชูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงาน แหลมฉบัง เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับงานวิจัยหลายเล่ม ดังนี้ งานวิจัยของ วรรณ อารมณ์ (2557) พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 งานวิจัยของ ศศิมาศ หอมบุญมา (2558) พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อองค์กร งาน วิจัยของ อภิญา ทองเดช (2558) พบว่า ปัจจัยจูงใจทั้ง โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของ นิภาพร ธรรมปัญญา (2560) พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากการอภิปรายผล ความสอดคล้องกัน ในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นว่าสอดคล้องกัน ในประเด็นที่สัมพันธ์กันในทางบวก แต่ไม่สอดคล้องกันเกี่ยวกับระดับความสัมพันธ์ ซึ่งในงาน วิจัยของผู้วิจัยมีความสัมพันธ์ ในภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับต่ำ อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณากับแนวคิดของ Steers (1977, อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552) อธิบายว่า ลักษณะของจิตใจที่เป็นความรู้สึกส่วนบุคคลที่เชื่อมโยงไปที่ความรับผิดชอบในงาน ที่ปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้ แสดงให้เห็นถึงแรงจูงใจในการทำงานในแต่ละด้าน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และสามารถนำผลในการศึกษานี้ ไปเป็นข้อมูลในการบริหารบุคลากร หรือการจัดวางนโยบาย ในหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีความใกล้เคียง ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่า ผู้บริหารควรต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ในที่นี้ผู้วิจัยประยุกต์ใช้จากแนวคิดของ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551) โดยผู้บริหารต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรมมีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน และควรสนับสนุนให้พนักงานได้พัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งการจูงใจในการทำงานข้างต้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากทั้งทางกาย และทางใจ

เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร โดยปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ในฐานะตัวแทนขององค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายขององค์กร และมีทัศนคติทางบวกต่อองค์กร

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท มิทซูบิชิมอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยที่ตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก จนถึงมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยคำจูน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทมิทซูบิชิมอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหลายเล่ม ดังนี้ งานวิจัยของ วรณา อารณ์ (2557) พบว่า ปัจจัยคำจูนสูง มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน งานวิจัยของ อภิญญา ทองเดช (2558) พบว่า ปัจจัยคำจูนในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่วนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 งานวิจัยของ นิภาพร ธรรมปัญญา (2560) พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดข้อค้นพบในงานวิจัยของผู้วิจัย ยังพบว่า การสัมพันธ์ปานกลางเกิดขึ้นจากความผูกพันที่มีความสัมพันธ์กันเอง ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธา และยอมรับเป้าหมาย หรือนโยบาย และค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์กับด้านความเสียสละ และเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และในด้านความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความสัมพันธ์กับด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่าการสร้างความผูกพันควรดำเนินการไปพร้อม ๆ กัน ทั้ง 3 ด้าน เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร โดยการสร้างให้พนักงานเกิดความเชื่อ ยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นยอมรับและพร้อมที่จะเต็มใจทุ่มเท อุทิศตน ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และ

เต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การทำให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกับองค์การตลอดไป

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

3.1.1 จากการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าอายุระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ผู้บริหารองค์การควรจัดกิจกรรมที่ช่วยสร้างปัจจัยทางบวกทางความรู้สึกให้กับพนักงานที่มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล อาทิเช่น การเปิดโอกาสให้กับพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี หรือมีประสบการณ์น้อยกว่า 16 ปี ได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อให้พนักงานได้แสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การให้ทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ในกรณีที่พนักงานปฏิบัติงานผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัดที่กำหนด

3.1.2 จากการศึกษาปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทมิติซูบิซิมอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง พบว่าผู้บริหารองค์การควร ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

1) ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรกำหนดข้อตกลงในสัญญาว่าจ้างการทำงาน ให้อย่างชัดเจน เช่น ระยะเวลาในการทดลองงาน พนักงานที่ผ่านการทดลองงาน จะได้รับการบรรจุเป็น พนักงาน ประจำและได้รับความคุ้มครองด้านแรงงาน เพื่อสร้างให้ ผู้ได้บังคับบัญชา รู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน

2) ผู้บริหารควรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานหรือการบังคับบัญชาด้วยความเท่าเทียม ยุติธรรม โปร่งใส กับพนักงานในทุกระดับ

3) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานได้พัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า ด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องาน ที่มีความท้าทาย หรือ ขอบข่ายกว้างขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงาน มีความก้าวหน้าในงาน เกิดความผูกพัน และมีปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

4) บริษัทควรกำหนดเป้าหมายขององค์การ ให้อย่างชัดเจน รวมถึงแผนงานต่าง ๆ ควรกำหนดเป้าหมายของแผนงานที่มีทิศทางเดียวกับองค์การ โดยแจ้งให้พนักงานทราบ

และมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และบรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกับองค์กรตลอดไป

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 จากการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เฉพาะเจ้าหน้าที่สำนักงาน และผู้บริหารเท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปถ้าจะมองในภาพรวมทั้งองค์กรแล้วนั้น ควรศึกษาทุกระดับ กล่าวคือ ศึกษาเพิ่มในส่วน of พนักงานระดับปฏิบัติการ จะได้นำผลมาวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อให้เกิดความหลากหลาย ซึ่งจะช่วยให้สามารถทราบปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

3.2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ลักษณะองค์กร ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3.2.3 ควรศึกษาแนวทางการจัดกิจกรรมส่งเสริมการจูงใจในการทำงาน และการสร้างความผูกพัน โดยเลือกใช้เครื่องมือในการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์พนักงาน โดยแบ่งกลุ่มตามความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการกำหนดกิจกรรมที่ช่วยจูงใจการทำงาน และสร้างความผูกพันให้กับพนักงานของบริษัทมิติซูบิซิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กมลชนก ยิ่งสกุล. (2559). แรงจูงใจของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
โรงแรมดับเบิลยูกรุงเทพฯ. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.
- กิ่งพร ทองใบ. (2561). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. ใน *ประมวลสาระชุดวิชา
เศรษฐศาสตร์เพื่อการจัดการและการจัดการทรัพยากรมนุษย์*.
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- กฤษรา บุญมาเครือ. (2558). “แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด”. *วารสารเกษมบัณฑิต*, 17(1).
- จารุพันธ์ อธิธาวัชกุล. (2553). *บริหารคนเหนือตำรา 2*. กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯธุรกิจ.
- ชัยที เสนะวงษ์. (2558). *Workforce/องค์ความรู้*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- ชูชัย สมิตทไกร. (2554). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธาดา ราชกิจ. (2562). *การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน*. สืบค้นเมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2563
จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/whyimportantmotivation/>
- นิภาพร ธรรมปัญญา. (2560). “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของ
อาสาสมัคร สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เทศบาลตำบลแม่ยาว จังหวัดเชียงราย”.
วารสารนเรศวรวิจัยและนวัตกรรมขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม, 13 (1).
- ประมินทร์ เนาวกาญจน์. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครยะลา*.
(การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- พรชัย เจดามาน, นิตยาพร กิณบุญ และไพฑูรย์ พิมพ์ (2560, 1 มีนาคม). *ยุทธศาสตร์การพัฒนา
เพื่อการบริหารจัดการสู่การเปลี่ยนผ่านศตวรรษที่ 21: ไทยแลนด์ 4.0*.
สืบค้นจาก <http://personnel.obec.go.th/hris-th>.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). *ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร: ความหมาย
ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- เพ็ญประภา ศรีประสม. (2560). *ประเทศไทย ยุค 4.0 เป็นอย่างไร*. สืบค้นจาก
<http://ced.sci.psu.ac.th/km/km/experience-km/2560/thailand 4.0>.

- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). *ภาวะผู้นำ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- วรรณ อารณ. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ รัฐบาลระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร*. (สารนิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- ศศิมาศ หอมบุญมา. (2558). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. (งานนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุพัตร์ พิบูลย์. (2552). *การสร้างเครื่องเก็บรวบรวมข้อมูลแบบประมาณค่า*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาทม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- อภิญา ทองเดช. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)*. (ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีธบุรี, ปทุมธานี.
- Allen, N. J. , & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, And normative commitment to the organization. *Journal Of Occupational Psychology*, 63(10), p.6
- _____. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. Human Resource Management Review. Moos.
- Charles W. (2006). “Employee Engagement: The Real Secret of Winning a Crucial Edge Over your Rival.” *Resource Magazine*. (November 2006): pp. 19-22.
- Hewitt Associates. (2005). *Research Brief Employee Engagement Higher at Double-Digit Growth Company*. สืบค้นจาก <http://was4.hewitt.com/resource/overview/index.htm>.p.10
- Hinkle, D.E. (1998). *Applied Statistics for the Behavioral Sciences*. Boston: Houghton Mifflin.
- Mowday, R. T.; Steers, R. M. and Porter, L. W. (1979). “The Measure of Organization Commitmen”t. *Journal of Vocational Behavior*. 14, 2, (April): p. 244.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd Ed. New York: Harper and Row Publications.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาและการเก็บข้อมูล



แบบสอบถามในการศึกษา

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์
(ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้ศึกษามีจุดประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำ
จุน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนก
ตาม อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่
ปฏิบัติงาน และศึกษาปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงาน บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง

ดังนั้น ผู้ศึกษาใคร่ขอความร่วมมือจากท่านให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความ
เป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กร

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระในระดับการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยจัดทำขึ้นเพื่อ
ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการศึกษา โดยการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ของท่าน
ในครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้รับไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการการตลาดให้ดียิ่งขึ้นต่อไป
ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าของท่านเพื่อตอบแบบสอบถาม

นายวัฒนา รัตมี

นักศึกษาระดับปริญญาโท แผนกวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 30 ปี

2. ระหว่าง 31-40 ปี

3. ระหว่าง 41-50 ปี

4. ระหว่าง 51 – 60 ปี

3. สถานภาพสมรส

1. โสด

2. สมรส (จดทะเบียนและไม่จดทะเบียน)

3. หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

1. ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

2. ระดับปริญญาตรี

3. สูงกว่าระดับปริญญาตรี

5. ประสบการณ์ในการทำงานที่ บริษัทมิตซูบิชิมอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานแหลมฉบัง

1. ต่ำกว่า 1 ปี

2. ระหว่าง 1 – 5 ปี

3. ระหว่าง 6 – 10 ปี

4. ระหว่าง 11 – 15 ปี

5. ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป

6. สาขาการปฏิบัติงาน

1. Factory Unit

2. Finance & Accounting Unit

3. Procurement Unit

4. Production Engineering Unit

5. Research & Development Unit

6. Total Customer Satisfaction Unit

7. Human Resources & General Administration Unit

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง: กรุณาใส่เครื่องหมาย ลงในช่องว่าง ตามระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด
(เห็นด้วยอย่างมาก = 5, เห็นด้วย = 4, ไม่แน่ใจ = 3, ไม่เห็นด้วย = 2, ไม่เห็นด้วยอย่างมาก = 1)

ส่วนที่ 2.1 ปัจจัยจูงใจ

แรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ)	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความสำเร็จในงาน					
7. ท่านมักได้รับคำชมเชย หรือการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานเสมอ					
8. ท่านมีโอกาสดำเนินการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือเสนอชื่อเป็นพนักงานดีเด่นในด้านต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชา					
9. ท่านมีความภาคภูมิใจกับผลการปฏิบัติงานของท่านทุกครั้ง					
ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
10. ท่านมักจะได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานให้เป็นที่ปรึกษาในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน					
11. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับท่านในเรื่องความรู้ความสามารถของท่าน					
12. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน/ทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร					
ด้านความน่าสนใจของลักษณะงาน					
13. การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน จำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ ร่วมกันจึงจะทำงานสำเร็จ					
14. ท่านคิดว่างานของท่านเป็นงานที่สำคัญ และมีคุณค่าต่อแผนกงาน/องค์กร					
15. งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความคิดริเริ่มที่ทันสมัย และทันต่อเหตุการณ์ มาประยุกต์ใช้					
ด้านความรับผิดชอบในงาน					
16. ท่านมีความรับผิดชอบในการทำงานโดยผู้บังคับบัญชาไม่ต้องควบคุมดูแลการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิด					
17. ท่านยอมรับในความผิดพลาดของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น โดยนำมาปรับปรุง และพัฒนาการทำงานในครั้งต่อไป					

แรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ)	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความรับผิดชอบในงาน (ต่อ)					
18. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง และ ทันเวลาเสมอ					
ด้านความก้าวหน้าในงาน					
19. บริษัทฯ หรือแผนกของท่านมีการจัดฝึกอบรมเพื่อเสริมทักษะด้านต่าง ๆ ให้กับพนักงานอยู่เสมอ					
20. บริษัทฯ เปิดโอกาสให้ท่านหรือพนักงานคนอื่น ๆ สามารถเปลี่ยนสายการ ปฏิบัติงาน ได้					
21. บริษัทฯ สนับสนุนให้ท่านไปศึกษาต่อเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ ปฏิบัติเพื่อเพิ่มพูนให้สูงขึ้น					



ส่วนที่ 2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน

แรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยค้ำจุน)	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
22. บริษัทฯ มีหลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือน หรือจ่ายผลตอบแทนด้านต่าง ๆ เหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
23. เงินโบนัส หรือเงินค่าตอบแทนพิเศษ มีความเหมาะสมกับงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
24. บริษัทฯ จัดสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าชดเชยนิฟอรัม ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ได้อย่างเหมาะสม					
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
25. ท่านสามารถติดต่อประสานงาน/ร่วมงานกับผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ได้เป็นอย่างดี					
26. ผู้บริหารในระดับต้น (หัวหน้างาน) ให้ความใกล้ชิดสนิทสนมกับท่านเป็นอย่างดี					
27. ท่านได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ					
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
28. ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานในแผนก และต่างแผนก โดยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี					
29. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
30. ท่านมีความใกล้ชิดสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานและได้รับความช่วยเหลือเรื่องงานด้วยดีอยู่เสมอ					
ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร					
31. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ					
32. ผู้บังคับบัญชาในบริษัทฯ บริหารงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส และยุติธรรม					
33. ผู้บังคับบัญชาจะกำหนดนโยบาย โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของพนักงาน และมีความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการที่สามารถปฏิบัติได้จริง					

แรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ)	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านสภาพแวดล้อมในงาน					
34. สถานที่ทำงานของท่านมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม					
35. ที่ตั้งของบริษัทฯ อยู่ในทำเลที่สะดวกต่อการเดินทางมาทำงานของพนักงาน และ บุคคลภายนอกที่เข้ามาติดต่อกับบริษัทฯ					
36. บริษัทฯ ของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องใช้ที่ทันสมัยเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ได้เป็นอย่างดี รวดเร็ว และเพียงพอต่อการใช้งาน					
ด้านความมั่นคงในงาน					
37. ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่ต้องกังวลต่อการโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ หรือให้ลาออกจากงาน โดยไม่เป็นธรรมเนียม					
38. ท่านมีอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยชอบด้วยกฎหมาย และได้รับความคุ้มครองจากบริษัทฯ					
39. ท่านคิดว่าท่านสามารถอยู่ปฏิบัติงานในบริษัทฯ จนเกษียณอายุงาน					
ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน					
40. บริษัทฯ ของท่านมีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่ง ที่ชัดเจน					
41. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสเท่าเทียมกัน ในการคัดเลือกบุคคล ไปฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ					
42. ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่มี โอกาสเติบโต ก้าวหน้า ได้ทัดเทียมกับตำแหน่งอื่น ๆ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ลงในช่องว่าง ตามระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด
(เห็นด้วยอย่างมาก = 5, เห็นด้วย = 4, ไม่แน่ใจ = 3, ไม่เห็นด้วย = 2, ไม่เห็นด้วยอย่างมาก = 1)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาและยอมรับเป้าหมายหรือนโยบาย และค่านิยมขององค์กร					
43. ท่านยอมรับและพร้อมที่จะยึดถือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ของบริษัทฯ					
44. ท่านยอมรับและเห็นด้วยกับค่านิยมของบริษัทฯ					
45. ท่านมักจะพูดถึงบริษัทฯ ในทางบวกต่อเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นเสมอ					
46. ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บริษัทฯ บรรลุตามเป้าหมายได้					
47. ท่านสนใจและพร้อมเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางบริษัทฯ ได้จัดขึ้น					
ด้านความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
48. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลาให้กับบริษัทฯ แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าหรือไม่รับค่าตอบแทน					
49. ท่านจะทุ่มเททำงานให้ดีที่สุดทุกครั้งที่ได้รับมอบหมาย แม้บางครั้งไม่ใช่งานในหน้าที่ประจำ					
50. ท่านจะคำนึงถึงผลประโยชน์และความก้าวหน้าของบริษัทฯ มากกว่าส่วนตน					
51. ท่านจะทุ่มเทปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ต่อไป ถึงแม้จะไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน					
52. ท่านประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีของบริษัทฯ					
ด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร					
53. ท่านคิดว่าในภาพรวมของบริษัทฯ ที่ท่านทำงานอยู่ ดีกว่าบริษัทอื่น ๆ					
54. ท่านตั้งใจจะทำงานกับบริษัทฯ นี้ จนกว่าจะเกษียณอายุ					
55. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานของบริษัทฯ					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความ คิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (ต่อ)					
56. ท่านมีความพึงพอใจในรายได้ที่ได้รับจากบริษัทฯ และเห็นว่ารายได้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่งานในปัจจุบัน					
57. ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากบริษัทฯ ถึงแม้ว่าจะต้องปฏิบัติงานที่ไม่ชอบหรือไม่ถนัด					

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ท่านเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต่อบริษัท สามารถเสริมสร้างให้เพิ่มขึ้นได้อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณสำหรับความกรุณาและเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ





ภาคผนวก ค
ผลการตรวจสอบเครื่องมือ

ผลการตรวจสอบเครื่องมือ

ค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IC) ตามตารางแสดงการหาค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาโดยหาค่า IOC อธิบายได้ดังนี้

แรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ)	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านความสำเร็จในงาน						
1. ท่านมักได้รับคำชมเชย หรือการยกย่อง จากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานเสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น หรือเสนอชื่อเป็นพนักงานดีเด่นในด้าน ต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. ท่านมีความภาคภูมิใจกับผลการปฏิบัติงาน ทุกครั้ง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านความน่าสนใจของลักษณะงาน						
4. การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน จำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความ ชำนาญ และประสบการณ์ ร่วมกัน จึงจะ ทำงานสำเร็จ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5. ท่านคิดว่างานของท่านเป็นงานที่สำคัญ และมีคุณค่าต่อแผนงาน/องค์กร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6. งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความคิดริเริ่มที่ ทันสมัย และทันต่อเหตุการณ์มาประยุกต์ใช้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านความรับผิดชอบในงาน						
7. ท่านมีความรับผิดชอบในการทำงาน โดยผู้บังคับบัญชาไม่ต้องควบคุมดูแล การทำงานของท่านอย่างใกล้ชิด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

แรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ)	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านความรับผิดชอบในงาน (ต่อ)						
8. ท่านยอมรับในความผิดพลาดของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น โดยนำมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานในครั้งต่อไป	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง และทันเวลาเสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านความก้าวหน้าในงาน						
10. บริษัทฯ หรือแผนกงานมีการจัดฝึกอบรมเพื่อเสริมทักษะด้านต่าง ๆ กับพนักงานอยู่เสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
11. บริษัทฯ เปิดโอกาสให้ท่านหรือพนักงานคนอื่น ๆ สามารถเปลี่ยนสายการปฏิบัติงานได้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
12. บริษัทฯ สนับสนุนให้ท่านไปศึกษาต่อเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ เพื่อปรับวุฒิให้สูงขึ้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ						
1. บริษัทฯ มีหลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนหรือจ่ายผลตอบแทนด้านต่าง ๆ เหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
2. เงินโบนัส หรือเงินค่าตอบแทนพิเศษ มีความเหมาะสมกับงานและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. บริษัทฯ จัดสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าชดเชยนิฟอรัม ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

แรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยค้ำจุน)	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา						
4. ท่านสามารถติดต่อประสานงาน/ร่วมงานกับผู้บริหารงาน/ผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5. ผู้บริหารในระดับต้น (หัวหน้างาน) ให้ความใกล้ชิดสนิทสนมกับท่านดี	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
6. ท่านจะได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
7. ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานในแผนก และต่างแผนกงาน โดยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9. ท่านมีความใกล้ชิดสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานและได้รับความช่วยเหลือเรื่องงานด้วยดีอยู่เสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร						
10. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
11. ผู้บังคับบัญชาในบริษัทฯ บริหารงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส และยุติธรรม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
12. ผู้บังคับบัญชาจะกำหนดนโยบายในการบริหาร โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่เป็นไปได้ นำสู่แผนปฏิบัติการ และความเป็นไปได้ที่พนักงานจะปฏิบัติและได้รับเป็นส่วนใหญ่	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

แรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยค้ำจุน)	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านสภาพแวดล้อมในงาน						
13. สถานที่ทำงานของท่านมีการแบ่งพื้นที่ เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
14. ที่ตั้งของบริษัทฯ อยู่ในทำเลที่สะดวกต่อ การเดินทางมาทำงานของพนักงาน และ บุคคลภายนอกที่เข้ามาติดต่อกับบริษัทฯ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
15. บริษัทฯ ของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องใช้ที่ ทันสมัยเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน ได้เป็นอย่างดี รวดเร็ว และเพียงพอต่อการ ใช้งาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านความมั่นคงในงาน						
16. ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่ต้องกังวลต่อ การโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่หรือให้ลาออก จากงาน โดยไม่เป็นธรรมเนียม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
17. ท่านมีอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ โดยชอบด้วยกฎหมาย และได้รับ ความคุ้มครองจากบริษัทฯ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
18. ท่านคิดว่าท่านสามารถอยู่ปฏิบัติงาน ในบริษัทฯ จนเกษียณอายุงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน						
19. บริษัทฯ ของท่านมีการกำหนดหลักเกณฑ์ หรือเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
20. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสเท่าเทียมกันในการ คัดเลือกบุคคลเพื่อไปฝึกอบรม เพื่อความรู้ ความสามารถ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
21. ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสเติบโต ก้าวหน้าได้ทัดเทียมกับตำแหน่งอื่น ๆ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ความผูกพันต่อองค์กร	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาและยอมรับเป้าหมายหรือนโยบาย และค่านิยมขององค์กร						
1. ท่านยอมรับและพร้อมที่จะยึดถือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ของบริษัทฯ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. ท่านยอมรับและเห็นด้วยกับค่านิยมของบริษัท	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. ท่านมักจะพูดถึงบริษัทฯ ในทางบวกต่อเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นเสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4. ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บริษัทฯ บรรลุตามเป้าหมายได้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5. ท่านสนใจและพร้อมเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางบริษัทฯ ได้จัดขึ้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านความเชื่อมั่น ศรัทธาและยอมรับเป้าหมายหรือนโยบาย และค่านิยมขององค์กร						
6. ท่านยอมรับและพร้อมที่จะยึดถือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ของบริษัทฯ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7. ท่านยอมรับและเห็นด้วยกับค่านิยมของบริษัท	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8. ท่านมักจะพูดถึงบริษัทฯ ในทางบวกต่อเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นเสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9. ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บริษัทฯ บรรลุตามเป้าหมายได้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10. ท่านสนใจและพร้อมเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางบริษัทฯ ได้จัดขึ้น	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
ด้านความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร						
11. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลาให้กับบริษัทฯ แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าหรือไม่รับค่าตอบแทน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
12. ท่านจะทุ่มเทงานให้ดีที่สุดทุกครั้งที่ได้รับมอบหมาย แม้บางครั้งไม่ใช่งานในหน้าที่ประจำ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ความผูกพันต่อองค์กร	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านความเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (ต่อ)						
13. ท่านจะคำนึงถึงผลประโยชน์และความก้าวหน้าของบริษัทฯ มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
14. ท่านจะทุ่มเทปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ต่อไป ถึงแม้จะไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
15. ท่านประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีของบริษัทฯ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร						
16. ท่านคิดว่าในภาพรวมของบริษัทฯ ที่ท่านทำงานอยู่ ดีกว่าหน่วยงานอื่น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
17. ท่านตั้งใจจะทำงานกับบริษัทฯ นี้ จนกว่าจะเกษียณอายุ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
18. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานของบริษัทฯ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
19. ท่านมีความพึงพอใจในรายได้ที่ได้รับจากบริษัทฯ และเห็นว่ารายได้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่งานในปัจจุบัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
20. ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากบริษัทฯ ถึงแม้ว่าจะต้องปฏิบัติงานที่ไม่ชอบและไม่ถนัด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

สรุปผล IOC ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ปัจจัย	ค่า IOC
แรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ)	1.00
แรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยค้ำจุน)	0.97
ความผูกพันต่อองค์กร	0.98



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นายวัฒนา รัศมี
วัน เดือน ปีเกิด	29 มกราคม 2531
สถานที่เกิด	อำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชีบริหาร) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2554
สถานที่ทำงาน	บริษัทมิตชูบิซิมอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี
ตำแหน่ง	ผู้จัดการแผนกบัญชีต้นทุน ฝ่ายบัญชีต้นทุน โรงงาน รักษาการผู้จัดการแผนกบัญชีลูกหนี้ ฝ่ายบัญชีโรงงาน สำนักบัญชีการเงิน

