

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

นายยุทธชัย หนูสุย



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2554

**Factors Relating to the Organizational Commitment of
Employees of Toyo- Thai Corporation Public
Company Limited**

Mr. Yuttachai Noosui

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

2011

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท โดโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)
ชื่อและนามสกุล นายยุทธชัย หนูสุข
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2555

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ เข้มทอง)

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

ผู้ศึกษา นายยุทธชัย หนูสุข รหัสนักศึกษ 2533002404 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ **ปีการศึกษา** 2554

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) (2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และ (3) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งต่ำกว่าผู้จัดการแผนก จำนวน 1,250 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 304 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติและปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ทั้งในภาพรวมและรายปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดคือ ด้านงานที่ทำขาย รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ส่วนปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดคือ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพอใจ รองลงมาคือ ด้านความรู้สึว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และ (3) พนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส และอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กร บริษัทโตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

Independent Study title: Factors Relating to the Organizational Commitment of Employees of Toyo- Thai Corporation Public Company Limited

Author: Mr. Yuttachai Noosui ; **ID:** 2533002404 ;

Degree: Master of Business Administration ;

Independent Study advisor: Sritana Boonyasait , Associate Professor;

Academic year: 2011

Abstract

The objectives of this study were: (1) to study the organizational commitment level of the employees at Toyo-Thai Corporation Public Company Limited; (2) to study factors relating to the organizational commitment of the employees at Toyo-Thai Corporation Public Company Limited; and (3) to compare the organizational commitment of the employees at Toyo-Thai Corporation Public Company Limited by personal factors.

The population used in this study was a total of 1,250 employees of Toyo-Thai Corporation Public Company Limited who were titled under Department Manager level. The sample group based on the calculation included 304 employees and the tool used was a questionnaire. The statistics used for the analysis were percentage, mean, standard deviation, pearson correlation coefficient, t-test, one-way analysis of variance.

The results of the study showed that: (1) the overall organizational commitment of the employees at Toyo-Thai Corporation Public Company Limited was at the medium level; (2) the factors of work nature and work experience in both overall and by-factor related to the organizational commitment were at the medium level. The factors of work nature that had highest impact on the organizational commitment of the employees were the challenge work followed by the participation in management, the understanding in the working process, the independence in work operation, and the opportunity to interact with others. As for the factor of working experience, the factor with the highest impact on the organizational commitment was the sense that the company was a reliable organization, followed by the sense of being important to the organization, and the attitude toward colleagues; and (3) the employees with different genders, marital statuses, and age had insignificant difference of the organizational commitment whereas the employees with different educational background, length of employment, work title and salary had different level of the organizational commitment with the statistical significance level at 0.05.

Keywords: Organizational Commitment, Toyo-Thai Corporation Public Company Limited

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้อิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) นี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะ รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ ที่ให้คำปรึกษาแนะนำและชี้แนะตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เป็นอย่างดี ซึ่งท่านได้สละเวลาอันมีค่าในการให้ข้อเสนอแนะอันทรงคุณประโยชน์ ตลอดจนติดตามการทำการค้นคว้าอิสระอย่างใกล้ชิดเสมอมา ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่งและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ขอบพระคุณเจ้าของตำรา เอกสารทางวิชาการ และบทความต่างๆ และการค้นคว้าอิสระนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัทโตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ในการให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน และได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์โดยรวม รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ผู้ให้การเลี้ยงดูอบรมสั่งสอน ดูแลอย่างใกล้ชิด ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทุกท่าน ที่ให้กำลังใจเสมอมา หากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีข้อผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาขออภัยมา ณ ที่นี้ และขอน้อมรับแต่เพียงผู้เดียว

ยุทธชัย หนูสุข

พฤษภาคม 2555

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	3
กรอบแนวคิดการศึกษา	3
สมมติฐานการศึกษา	4
ขอบเขตของการศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	7
ข้อมูลทั่วไปของบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	26
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	26
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	28
การเก็บรวบรวมข้อมูล	30
การวิเคราะห์ข้อมูล	30

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน บริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน).....	33
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน).....	37
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน).....	46
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสพการณ์ ในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน).....	50
ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	52
ตอนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	64
ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....	66
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	68
สรุปการศึกษา.....	68
อภิปรายผล.....	70
ข้อเสนอแนะ.....	74
บรรณานุกรม.....	76
ภาคผนวก.....	80
ก ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม.....	81
ข แบบสอบถาม.....	81
ประวัติผู้ศึกษา.....	91

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในแต่ละฝ่ายงานตามสัดส่วนของพนักงาน	27
ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงาน	34
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม	37
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่ทำหาย	38
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	39
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	40
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	41
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงาน	42
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	43
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้	44
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน	45
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน ในภาพรวม	46
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก	47
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	48

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม.....	49
ตารางที่ 4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยประสพการณ์ ในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน.....	50
ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ.....	52
ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	53
ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ.....	54
ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา.....	55
ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เป็นรายคู่ จำแนกตามด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม.....	56
ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	57
ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เป็นรายคู่ จำแนกตามด้านความผูกพันด้านความรู้สึก.....	58
ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	59
ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เป็นรายคู่ จำแนกตามด้านความผูกพันด้านความรู้สึก.....	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เป็นรายคู่ จำแนกตามด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม.....	61
ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	62
ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เป็นรายคู่ จำแนกตามด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม.....	63
ตารางที่ 4.29 จำนวนและร้อยละของพนักงานที่แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ.....	66



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	3
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารงานของบริษัทโตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน).....	19



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอันเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจของประเทศที่อยู่ในสภาวะตกต่ำ ความผันผวนทางการเมือง การเปลี่ยนแปลงทางสังคม รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป จึงส่งผลให้องค์กรต่างๆต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง การปรับเปลี่ยนดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อพนักงานที่จำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ต้นนโยบายและการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งบางครั้งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก็ส่งผลในด้านบวกและด้านลบ ผลที่มีต่อองค์กรในด้านบวกคือ องค์กรมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน แต่บางครั้งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเกินไปนี้อาจส่งผลในด้านลบคือ พนักงานจะทำงานโดยที่ไม่ได้ผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานจะลดลงไปเรื่อยๆ ซึ่งถ้ามีโอกาสที่ดีกว่า พนักงานอาจลาออกจากงานเพื่อไปทำงานที่มีโอกาสก้าวหน้าทั้งในด้านการทำงาน เงินเดือน การยอมรับ รวมถึงสังคมที่ดีกว่า

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรสามารถบ่งบอกถึงแนวโน้มในความตั้งใจของพนักงานที่จะคงอยู่หรือลาออกจากองค์กรได้ สาเหตุของการลาออกจากองค์กรอาจมาจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติหรือปัจจัยอื่นๆ กับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ถ้าหากพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร พนักงานนั้นจะตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ในทางตรงกันข้ามหากพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กรก็จะทำให้พนักงานนั้นมีความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กรในที่สุด การลาออกของพนักงานทำให้เกิดผลกระทบตามมาในการหาพนักงานใหม่มาทดแทน และพนักงานที่ยังคงอยู่ต้องรับภาระงานเพิ่มมากขึ้น องค์กรไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้การลาออกของพนักงาน ยังส่งผลทำลายขวัญและกำลังใจของพนักงานที่ยังคงทำงานอยู่ในองค์กรนั้น และหากมีอัตราการลาออกสูง ภาพลักษณ์ขององค์กรจะถูกมองในแง่ลบ องค์กรจะขาดความมั่นคงตามมา (ศิริลักษณ์ ดินฉวีวัฒน์ 2550: 2-3)

บริษัทโตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด เป็นบริษัทประกอบธุรกิจให้บริการด้านการออกแบบวิศวกรรม (Engineering Design) การจัดซื้อจัดหาเครื่องจักรและอุปกรณ์ (Procurement of Machinery and Equipment) และการรับเหมาก่อสร้างโรงงานอุตสาหกรรม (Construction of Turn-key Projects for Industrial and Process Plants) ซึ่งครอบคลุมถึงระบบการผลิต ระบบสาธารณูปโภคของโรงงาน และระบบการจัดเก็บ กำจัด และขนส่งผลิตภัณฑ์ โดยกลุ่มลูกค้าของบริษัท ได้แก่ ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมพลังงาน ปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และอื่น ๆ โดยบริษัทโตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีจำนวนพนักงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่าผู้จัดการแผนก จำนวน 1,250 คน (ข้อมูล มกราคม 2555) ประกอบด้วย ฝ่ายวิศวกรรม ฝ่ายพัฒนาธุรกิจใหม่ ฝ่ายขาย/ประมุขงาน/โครงการ และจัดซื้อจัดหา และฝ่ายบริหารสำนักงานและการเงิน ซึ่งบริษัทได้ประสบกับอัตราการลาออกของพนักงานที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในแต่ละปีที่ผ่านมา โดยเฉพาะพนักงานที่เพิ่งจบการศึกษาใหม่เข้ามาทำงานและมีอัตราการเข้าออกอย่างต่อเนื่อง อาจเกิดจากพนักงานเพิ่งจบใหม่ ประสบการณ์ยังน้อย ตลอดจนมีความสนใจในทางเลือกใหม่ๆ อยู่เสมอ ชอบความท้าทาย มีความพยายามหาอาชีพที่เหมาะสมที่สุดให้กับตัวเอง โดยไม่คำนึงถึงการตั้งสมประสงค์มากนัก อาจประกอบด้วยบริษัทเองมีการรับงานการออกแบบใหม่ๆ ที่ยากขึ้น มีความท้าทายและมีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องจากลูกค้า เพื่อสนองตอบนโยบายเพื่อการแข่งขันในธุรกิจที่ยั่งยืน ทำให้พนักงานที่เพิ่งเข้ามาใหม่ต้องใช้ความพยายามอย่างสูงในการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้อาจทำให้พนักงานเกิดภาวะกดดัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง มีความคิดและลาออกในที่สุด การลาออกของพนักงานทำให้เกิดผลกระทบต่อกระบวนการและประสิทธิภาพการผลิตงานลดลง การปฏิบัติงานชะงัก ทำให้พนักงานที่เหลืออยู่ประสบปัญหางานล้นมือ ส่งผลโดยตรงต่อบริษัท ผู้ศึกษาเล็งเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างเพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความเต็มใจที่ได้ใช้ความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรและจะยังคงทำงานกับบริษัทต่อไปมากน้อยเพียงใดและปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารบริษัทมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่อไป

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

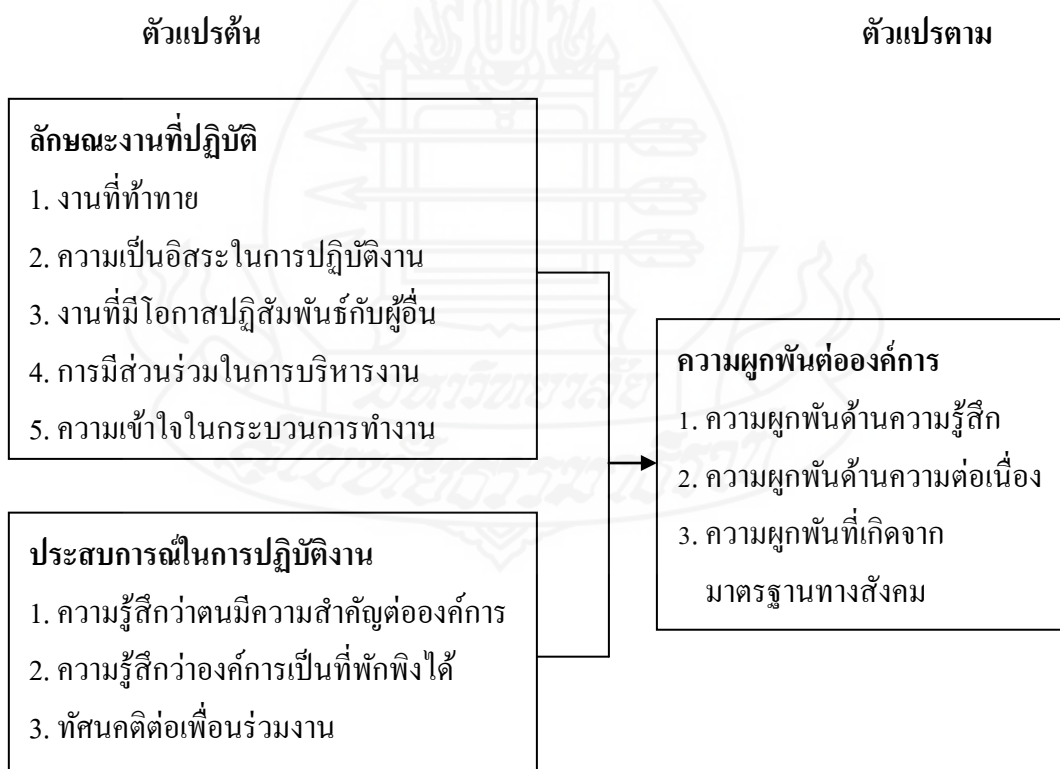
2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

2.3 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

ผู้ศึกษากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 พนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

4.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

4.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

4.4 พนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) โดยความผูกพันต่อองค์กร ใช้ตามแนวคิดของ Allen and Meyer ประกอบด้วย ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ใช้ตามแนวคิดของ Steers ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ทำทนาย ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน

5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งต่ำกว่าผู้จัดการแผนก ในปี 2555 จำนวน 1,250 คน

5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษา คือ เดือนมกราคม – พฤษภาคม 2555 โดยเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 15 มีนาคม – 15 เมษายน 2555

5.4 ขอบเขตด้านตัวแปร

5.3.1 ตัวแปรต้น คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

5.3.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท และมีความภาคภูมิใจ ยอมรับและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและมีอุดมการณ์เดียวกันกับบริษัท โดยไม่คิดโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานหรือลาออกจากบริษัท ประกอบด้วย

6.1.1 ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกอารมณ์ของพนักงานซึ่งต้องการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับบริษัท รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและมีส่วนร่วมในบริษัท

6.1.2 ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดจากการพิจารณาถึงผลที่จะได้รับหากออกจากบริษัทไป และพิจารณาจากการที่พนักงานได้ทำการลงทุนต่อบริษัท พร้อมๆ กับการรับรู้ว่าคุณค่าทางเลือกและโอกาสในการจ้างงานจากที่อื่น

6.1.3 ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากหน้าที่ ความรับผิดชอบ ข้อผูกมัด และเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่พนักงานได้รับจากบริษัท

6.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง องค์ประกอบที่มีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

6.2.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ได้แก่

1) งานที่ท้าทาย หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ใช้สติปัญญา และใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ

2) ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระเสรีภาพ สามารถใช้ดุลยพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงานและวิธีปฏิบัติงานที่จะให้ทำงานนั้นแล้วเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก

3) งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง การที่พนักงานได้มีโอกาสติดต่อปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสดекเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น

4) **การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน** หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและปฏิบัติ มีการกระจายการตัดสินใจให้แก่พนักงาน

5) **ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน** หมายถึง การที่พนักงานทราบถึงวัตถุประสงค์และขั้นตอนการดำเนินงานทั้งหมด การเริ่มต้นและการสิ้นสุดในงานนั้น รวมทั้งความสามารถในการปรับปรุง ประยุกต์แนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ๆ ได้อย่างเหมาะสม

6.2.2 **ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน** หมายถึง สิ่งที่พนักงานได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในบริษัท ได้แก่

1) **ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร** หมายถึง การได้รับการยอมรับจากบริษัท รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนเองมีคุณค่าอันเป็นรางวัลจากบริษัทที่ให้กับพนักงาน

2) **ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้** หมายถึง สิ่งที่ทำให้พนักงานมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพนักงานรู้สึกว่าเป็นที่พึ่งพาของเขาได้ก็จะรู้สึกผูกพันต่อบริษัทมากขึ้น

3) **ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีของพนักงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ที่ปฏิบัติงานภายในและภายนอกแผนก

6.3 **พนักงาน** หมายถึง บุคลากรของบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งต่ำกว่าผู้จัดการแผนก

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ได้ข้อมูลเป็นแนวทางในการปรับปรุงและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

7.2 ผู้บริหารได้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายทรัพยากรบุคคล

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)” ผู้ศึกษาได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่อไปนี้ คือ

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ข้อมูลทั่วไปบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาค้นคว้างานวิชาการและงานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Organizational Commitment) พบว่ามีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมาย คำนิยามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ไว้แตกต่างกัน ตามความสนใจและทัศนะของแต่ละท่าน ในที่นี้จะขอกล่าวถึงความหมายที่เกี่ยวข้องกับกรอบการศึกษา ดังนี้

สก็ดส์ชัซ ภัคค์ฉนวน (2551: 14) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันแนบแน่นและเป็นในทางที่ดีโดยแสดงออกมาในรูปการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร การมีส่วนร่วม และการเป็นสมาชิกขององค์กรและบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

ชาลิสซา พรหมวิอินทร์ (2550: 9) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีความเสียสละ ความอดสาหะ การทุ่มเทเวลา ความจงรักภักดีของพนักงานซึ่งเป็นไปในทางที่ดีต่อองค์กรและส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีความพยายามทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรบรรลุผลสำเร็จตาม

เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความต้องการที่จะให้องค์กรบรรลุเป้าหมายรวมถึง ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร ความเข้าใจกัน ความมีมนุษยสัมพันธ์ต่อกัน ทำให้ การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายงานลุล่วงไปด้วยดี เพราะสมาชิกร่วมมือกันทำงานและมีความ สนิทสนมกลมเกลียว

ธีระ วีระธรรมสาธิต (2532: 20) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดย เน้นพฤติกรรมที่แสดงออกมาของสมาชิกองค์กรนั้น ในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อ สมาชิกขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรจะมีการแสดงออกในรูป พฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคง เส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนที่ทำงาน การที่สมาชิก ผูกพันต่อองค์กรและพยายามที่จะรักษาสมาชิกไว้โดยไม่โยกย้าย อาจเนื่องมาจากได้เปรียบเทียบ อย่างถนัดแล้วเห็นผลได้ผลเสีย หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์กรไป

จากความหมายต่างๆข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความภาคภูมิใจ ยอมรับและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและมี อุดมการณ์เดียวกันกับองค์กร โดยไม่คิดโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานหรือลาออกจากองค์กร

1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้งานขององค์กร บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเป็นผู้ที่อุทิศ แรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน ได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยหรือไม่มีเลย ซึ่งการที่ พนักงานจะเกิดความผูกพันได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของพนักงาน ได้รับการตอบสนองจากองค์กร จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องพยายามสร้างทัศนคติที่ดีของพนักงานต่อองค์กร เพื่อพนักงาน ในองค์กรคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า ด้วยการสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพัน เกิดการ จงรักภักดีต่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดที่องค์กรจะได้รับ (วรรณวิไล ศรีปัญญาวิชญ์ 2552: 7) มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

ภรณี มหานนท์ (อ้างถึงใน จิราภรณ์ น้อยนคร 2551: 32) กล่าวถึงความสำคัญของ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร จะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กรดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกรู้สึกผูกพันสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

ศักดิ์ชัย ภักดีฉนวน (2551: 17-18) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร คือ

1. เป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร
2. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร
3. เป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร

4. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก

5. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าและออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้

Buchanan (1974) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตรา-ออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดี แนวคิดนี้มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม

2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการที่สมาชิกรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของในองค์กรและมีส่วนเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของสมาชิกในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร หรือช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้นั้นเอง

4. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

5. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้ถึงควมมีประสิทธิผลขององค์กร

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างยิ่ง เพื่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์การ ตลอดจนเป็นตัวทำนายการโยกย้ายหรือการลาออกของพนักงานในองค์การได้ ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำหรือไม่มีเลย ซึ่งผลดีก็จะตกอยู่กับองค์การและผู้ปฏิบัติงานเองและสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติอันพึงปรารถนาของทุกองค์การ

1.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

ชาลิสตา พรหมวิอินทร์ (2550: 10-11) ได้สรุปองค์ประกอบของความผูกพัน ไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึกและอารมณ์ หมายถึงความรู้สึก และความปรารถนาของบุคคลต่อองค์การที่จะทำงานในองค์การและยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ ดังนั้นเขาจะมีความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง หมายถึง การมีส่วนร่วมจากการทำงานในองค์การและมีการพิจารณาถึงผลได้ผลเสียหากเขาลาออกไป

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เป็นผลมาจากการลงทุน เช่นการฝึกอบรม เงินช่วยเหลือ และแรงกดดันจากคนรอบข้าง ซึ่งบุคคลที่มีความผูกพันทางด้านนี้จะไม่ทำให้คนรอบข้างผิดหวัง

Allen and Meyer (อ้างถึงใน ชาลิสตา พรหมวิอินทร์ 2550: 9-10) ได้สรุปโครงสร้างของความผูกพันต่อองค์การ เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ

2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนึงของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนให้กับองค์การ ทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคมเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ

Buchanan (1974) ได้สรุปโครงสร้างความผูกพันต่อองค์การ มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การแสดงตน หรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การ เป็นความภาคภูมิใจในองค์การและการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์การ เป็นการทุ่มเทจิตใจหรือใส่ใจเต็มใจที่จะทำงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การและส่วนร่วมของกิจกรรมขององค์การ
3. ความภักดีขององค์การ เป็นการยึดมั่นในองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป

Kanter (อ้างถึงใน เพ็ญศรี เหมณเสน 2550: 12-13) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ คือ ความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีจะทุ่มเทกำลังกาย เพื่อทำงานให้กับองค์การ และมีความจงรักภักดีต่อองค์การด้วย ความแตกต่างในเรื่องของความผูกพันมีผลมาจากความต้องการพฤติกรรมที่ไม่เหมือนกันของพนักงานอันกำหนดโดยองค์การ และลักษณะของความเกี่ยวพันนี้ได้กำหนดขึ้นมาเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อเนื่อง เกี่ยวข้องกับความรู้ความเข้าใจของบุคคล โดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายและผลกำไร เช่น เมื่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องพบว่าค่าใช้จ่ายในการออกจากระบบสูงกว่าค่าใช้จ่ายในการคงอยู่ในระบบ ก็จะส่งผลให้บุคคลคงอยู่ในระบบต่อไปเพื่อให้เกิดผลกำไร จึงอาจกล่าวได้ว่าเป็นความผูกพันต่อบทบาททางสังคมในระบบ
2. ความผูกพันยึดติด ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการเริ่มต้นรู้สึกทางบวกของบุคคล อารมณ์ และความรู้สึกจะผูกพันสมาชิกไว้กับชุมชน และความพึงพอใจจะเกิดขึ้นจากเกี่ยวข้องของสมาชิกทั้งหมดของกลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความสัมพันธ์กันสูงก็จะไม่มีการต่อต้าน และการอภิปรายยากัน ระบบที่ร่วมกันนี้จะสามารถดำรงอยู่ต่อไป สมาชิกจะยึดติดซึ่งกันและกัน
3. ความผูกพันควบคุม เป็นความผูกพันที่ผู้กระทำยึดถือมาตรฐานและเคารพอำนาจของกลุ่ม เกี่ยวข้องกับการที่พวกเขาเริ่มต้นประเมินค่าทางบวก ความต้องการถูกกระทำโดยระบบและถูกประเมินว่าถูก เช่น ศีลธรรม จริยธรรม ความสมเหตุสมผลการแสดงค่านิยมของบุคคล ดังนั้นการเชื่อฟังต่อความต้องการเหล่านี้ก็เป็นความจำเป็นของมาตรฐานทางสังคมและการลงโทษในระบบต้องคำนึงความเหมาะสม

จากแนวคิดที่กล่าวข้างต้น สรุปองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การได้ 3 ด้าน คือความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม

1.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยพบว่า สิ่งที่เป็นจุดสนใจของนักวิชาการและนักวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรคือ ความพยายามหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งพบว่าตัวแปรต่างๆ ที่ถูกนำมาใช้ศึกษานั้นน่าสนใจ และอธิบายความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี และตัวแปรที่ถูกนำมาใช้ในการหาความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะแตกต่างกันไปตามความสนใจของนักวิชาการแต่ละท่านคือ

Mowday, Steer and Poter (1982: 433-434) ได้สรุป ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี 4 องค์ประกอบ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ระดับการศึกษา และความต้องการประสบความสำเร็จ
2. ลักษณะของงานและบทบาทในการปฏิบัติงาน เช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง สิ่งเหล่านี้มีความผูกพันโดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร
3. โครงสร้างขององค์กร ซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
4. ประสบการณ์ในงานเป็นเหตุการณ์ต่างๆ ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน เช่น การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา การที่รู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญ สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลสนับสนุนต่อความผูกพันต่อองค์กร

Cherrington (อ้างถึงใน พรพิกุล นุชปาน 2551: 15-16) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กร เกิดจากปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมากและอายุอยู่ในองค์กรนาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชายตลอดจนผู้มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่การศึกษาสูง
2. ลักษณะของงาน ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความสำคัญ การได้มีส่วนร่วมในงาน จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูง หากมีความขัดแย้งในบทบาทและสับสนในงานจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง
3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ องค์กรที่มีการกระจายอำนาจ การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

4. ลักษณะประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน การคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองต่อองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรและเห็นว่าองค์กรแบบที่พึงได้จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรสูง

Steers (อ้างถึงใน พิมพ์ชนก เฟื่องนาเรนทร์ 2547: 371) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร และระดับตำแหน่ง

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะงานที่พนักงานผู้นั้นรับผิดชอบ ได้แก่ ความมีอิสระในงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหารงานความหลากหลายของงาน

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ คือ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร ทักษะของเพื่อนร่วมงานต่อองค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

Baron (อ้างถึงใน จงกลรัตน์ วงศ์นาค 2546: 15) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กรซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า นั่นคือ เป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรก็เกิดจากปัจจัยต่างๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายของงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่ และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. เกิดจากปัจจัยส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งงานในระดับสูงๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลปฏิบัติงานของตนเองมีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าการเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงาน จะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

จากแนวคิดของนักวิชาการเบื้องต้น สรุปปัจจัยที่ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร และนำมาใช้ประกอบและเสริมสร้างในการสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งหวังให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทুমเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีทฤษฎีที่สำคัญได้แก่

1.5.1 ทฤษฎีการลงทุน (Side-Bet Theory) ของเบคเกอร์

Becker (อ้างถึงใน พิมพ์ชนก เฟิงนาเรนทร์ 2547) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (Side-bet) ต่อสิ่งนั้น ๆ ไว้ เพราะฉะนั้นหากเขาไม่มีความผูกพันกับสิ่งเหล่านั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่า การผูกพันไว้จึงเป็นทางที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกเป็นอื่น ระดับของการลงทุนในบางประการ จะผันแปรตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่อง นั้น ๆ เช่น ตัวแปรด้านอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรมานานเท่าใด ก็จะทำให้เกิดความสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้นเท่านั้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่หรือสิ่งที่ได้อุทิศ ในรูปของกำลังกายกำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานกับองค์กรมานานย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรได้ยากกว่าคนที่ทำงานให้กับองค์กรมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่า หากลาออกจากองค์กร ก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาก็จะเสียเปล่า และอาจไม่คุ้มกับการได้รับผลตอบแทนจากหน่วยงานใหม่

1.5.2 ทฤษฎีความต้องการ (Need Hierarchy Theory) ของมาสโลว์

Maslow (ราณี อธิชัยกุล 2553: 7-13) ซึ่งแบ่งความต้องการของมนุษย์ ออกเป็น 5 ลำดับชั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (The Physiological Needs) เป็นความต้องการเพื่อความ ต้องการให้ตอบสนองแก่ร่างกาย และเพื่อการมีชีวิตอยู่ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (The Safety Needs) เป็นความต้องการความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และงาน

3. ความต้องการทางด้านสังคมและความรัก (The Belongings and Love Needs) เป็นความต้องการความยอมรับนับถือ การมีชื่อเสียง และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อผู้อื่น

4. ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ (The Esteem Needs) เป็นความต้องการยอมรับนับถือ การมีชื่อเสียง การมีความเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

5. ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จในชีวิตและความปรารถนาของตนเอง (The Need Self- Actualization) เป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน การรู้สึกว่างานที่ทำมีความสำคัญ งานท้าทายความสามารถของตนเอง

จากทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์นี้ สามารถเป็นแนวทางให้ผู้บริหารในองค์กรเข้าใจธรรมชาติในความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชาเหล่านั้นได้ ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจ เช่น การให้ความรับผิดชอบในงานมากขึ้น หรือการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

1.5.3 ทฤษฎีสององค์ประกอบ (Herzberg's Two Factor Theory) ของเฮอรัช

เบอร์ก

Herzberg and other (ราณี อธิษยกุล 2553: 7-19) ได้ศึกษาพบว่า มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) และ องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors)

1. องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆเกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่นๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี การแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับใน ความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานนั้นน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบแต่โดยลำพังผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

- 1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนชั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมงาน
2. องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงาน หรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย
- 2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปแบบเงิน รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน
- 2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ
- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง ความมีสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี
- 2.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี
- 2.5 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ
- 2.6 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการสอน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ
- 2.7 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว
- 2.8 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน
- 2.9 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหาร

Herzberg ได้สรุปผลการศึกษาของเขาว่า

1. เนื้อหาของงาน (Job Content) เป็นสิ่งตอบสนองความต้องการประจักษ์แห่งตน (Self-actualization) ในการทำงานของคุณโดยตรง แต่สิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับงาน (Job context) ไม่สามารถตอบสนองความต้องการดังกล่าวได้ แม้ว่าปัจจัยเหล่านี้จะได้รับการตอบสนองอย่างพอใจและก็เป็น การตอบสนองเพื่อหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจเท่านั้น คือการตอบสนองในสิ่งนี้เป็น การตอบสนองเพื่อมิให้เกิดความรู้สึกทางลบ แต่ไม่ได้ก่อให้เกิดความรู้สึกทางบวกได้

2. ความแตกต่างด้านบุคลิกภาพคนแต่ละคนมีบุคลิกภาพแตกต่างกันไป Herzberg ได้จำแนกคนทำงานออกเป็น 2 ประเภท

2.1 Motivation Seeker คนประเภทนี้มักจะผูกใจในเนื้อหาของงาน ต้องการงานให้ดีที่สุดโดยไม่คำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมอื่นๆมากนัก คนพวกนี้จะมีความพึงพอใจในงาน หากว่างานนั้นเป็นงานที่ดี

2.2 Maintenance Seeker คนประเภทนี้เน้นความสนใจไปที่สภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัว คนพวกนี้จะมีความพึงพอใจในงานที่ทำ หากว่า สถานที่ทำงานสวยงาม สะอาด เย็นสบาย เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี มีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัวที่น่าพอใจ

จากทฤษฎีสองปัจจัยนี้ ผู้บริหารจะต้องทราบถึงความต้องการต่างๆ ของพนักงาน เพื่อให้ตอบสนองความต้องการพนักงานเหล่านั้นได้ ก็จะสามารถรักษาบุคลากรไม่ให้ลาออกจากงานได้

2. ข้อมูลทั่วไปของบริษัทโตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

2.1 ความเป็นมาของบริษัท

บริษัทโตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ตั้งอยู่ ถนนอโศก เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร จดทะเบียนจัดตั้งเป็นบริษัทจำกัด เมื่อ พ.ศ. 2528 ทุนจดทะเบียน 480 ล้านบาท บริษัทประกอบธุรกิจให้บริการด้านการออกแบบวิศวกรรม (Engineering Design) การจัดซื้อจัดหาเครื่องจักรและอุปกรณ์ (Procurement of Machinery and Equipment) และการรับเหมาก่อสร้างโรงงานอุตสาหกรรม (Construction of Turn-key Projects for Industrial and Process Plants) ซึ่งครอบคลุมถึงระบบการผลิต ระบบสาธารณูปโภคของโรงงาน และระบบการจัดเก็บ กำจัด และขนส่งผลิตภัณฑ์ โดยกลุ่มลูกค้าของบริษัท ได้แก่ ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมพลังงาน ปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ และอื่น ๆ โดยบริษัทโตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีจำนวนพนักงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่า

ผู้จัดการแผนก จำนวน 1,250 คน (ข้อมูล มกราคม 2555) ประกอบด้วย ฝ่ายวิศวกรรม ฝ่ายพัฒนาธุรกิจใหม่ ฝ่ายขาย/ประมูลงาน/โครงการและจัดซื้อจัดหา และฝ่ายบริหารสำนักงานและการเงิน

ด้วยความเป็นผู้นำในการให้บริการแบบครบวงจรในประเทศไทยตลอดระยะเวลา กว่า 23 ปีที่ผ่านมา บริษัทประสบความสำเร็จในการให้บริการออกแบบและก่อสร้างโรงงานต่าง ๆ มากกว่า 160 โครงการ ทำให้บริษัทมีชื่อเสียงและได้รับความไว้วางใจอย่างสูงจากลูกค้า ไม่ว่าจะ เป็นในเรื่องคุณภาพของงานการออกแบบและการก่อสร้าง การส่งมอบงานได้ทันตามกำหนดเวลา และความปลอดภัยในการดำเนินงาน

ตั้งแต่ปี 2540 เป็นต้นมา บริษัทโตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ได้ขยาย การประกอบธุรกิจระหว่างประเทศ และได้รับความไว้วางใจในการสร้างโรงงานในประเทศ สหรัฐอเมริกา จีน เวียดนาม และประเทศอื่น ๆ เพื่อที่จะเสริมความแข็งแกร่งในธุรกิจระหว่าง ประเทศ บริษัทโตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ได้จดทะเบียนจัดตั้งบริษัทให้บริการด้าน วิศวกรรมขึ้นที่ประเทศเวียดนาม มีชื่อว่าบริษัท โตโย-เวียดนาม คอร์ปอเรชั่น จำกัด เพื่อให้บริการ ด้านการออกแบบวิศวกรรมและก่อสร้างโรงงานแบบครบวงจรในเวียดนาม

ปี 2551 บริษัทได้แปรสภาพเป็นบริษัทมหาชน จำกัด และเพิ่มทุนจดทะเบียนเป็น 480 ล้านบาทเพื่อเตรียมการเป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย บริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มีความภูมิใจที่เป็นบริษัทไทยแห่งแรกที่ประสบความสำเร็จ และได้พิสูจน์ความสามารถและศักยภาพ ในการแข่งขันกับบริษัทชั้นนำของประเทศอื่น ๆ

2.2 โครงสร้างการบริหารงานของบริษัท

บริษัทโตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จัดโครงสร้างองค์กรเพื่อการ บริหาร โดยแบ่งเป็น 4 ฝ่าย ดังแสดงในภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารงานของบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

แต่ละฝ่ายมีหน้าที่ดังนี้

2.2.1 ฝ่ายบริหารสำนักงานและการเงิน ทำหน้าที่ดูแลจัดการทางด้านบุคคลากร และการจัดการทางการเงินของบริษัท ประกอบด้วย แผนกทรัพยากรมนุษย์และงานบริหาร แผนกบัญชี และ แผนกการเงิน

2.2.2 ฝ่ายวิศวกรรม ทำหน้าที่บริการออกแบบวิศวกรรม โดยมีทีมงานวิศวกรใน ทุกสาขาวิศวกรรมที่จำเป็นในการออกแบบ ประกอบด้วยวิศวกร แผนกกระบวนการผลิต แผนก ระบบท่อ แผนกโยธาและสถาปัตยกรรม แผนกไฟฟ้า แผนกเครื่องมือวัด แผนกเครื่องจักร แผนก เครื่องกล แผนกสารสนเทศ และ แผนกเทคโนโลยีเฉพาะทางและพัฒนาพื้นฐานการออกแบบ วิศวกรรม ซึ่งทำให้สามารถทำการออกแบบโรงงานอุตสาหกรรมได้ทั้งในส่วนของการก่อสร้าง โยธา ระบบสาธารณูปโภคในโรงงาน เช่น ไฟฟ้า ระบบน้ำในโรงงานอุตสาหกรรม ระบบปรับ อากาศ ระบบกำจัดขยะ และระบบบำบัดน้ำเสีย กระบวนการและขั้นตอนการผลิตโดยเฉพาะสำหรับ ลินค้ำในกลุ่มปิโตรเลียม ปิโตรเคมี และเคมีภัณฑ์อื่น ๆ ตลอดจนระบบควบคุมและตรวจวัดต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในโรงงาน บริษัทสามารถให้บริการแก่ลูกค้าแบบครบวงจรอย่างแท้จริง สามารถ ประหยัดค่าใช้จ่ายในการว่าจ้างผู้อื่นในการออกแบบและมีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิดระหว่าง ผู้ออกแบบและทีมงานก่อสร้าง ซึ่งทำให้บริษัทสามารถควบคุมต้นทุนการก่อสร้างโครงการ ตลอดจนบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.2.2 ฝ่ายขาย/ประมูลงาน/โครงการและจัดซื้อจัดหา ทำหน้าที่ให้บริการจัดซื้อ จัดหาเครื่องจักรและอุปกรณ์ทั้งหมดที่จำเป็นต่อโครงการ ตลอดจนการประมูลงานหรือโครงการ ต่างๆ โดยจัดหาและจัดซื้อจากผู้ผลิตหรือผู้จัดจำหน่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทำการ เปรียบเทียบราคา เงื่อนไขการสั่งซื้อและการส่งมอบ ตรวจสอบคุณภาพและคุณสมบัติของ เครื่องจักรและอุปกรณ์ให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่ผู้ออกแบบได้ระบุไว้ และประสานงานให้มีการ จัดส่งตามกำหนดการซึ่งสอดคล้องกับแผนงานรวมของโครงการ

2.2.4 ฝ่ายพัฒนาธุรกิจใหม่ ประกอบด้วย บริษัทในเครือ ฝ่ายพัฒนาธุรกิจพลังงาน ทดแทน และฝ่ายพัฒนาด้านอื่นๆ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยในประเทศ

ศักดิ์ชัย ภัทศิณวน (2551: 67-76) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เทศบาลตำบลในเขตท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยลักษณะของงาน ประกอบด้วย ความมีอิสระในงาน ความหลากหลายของงาน และความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยสภาพแวดล้อมของงาน ประกอบด้วย สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และได้ทำการศึกษาระดับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานเทศบาลมีความผูกพันโดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความต้องการการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน และความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

สุพัตรา ชูสิทธิ์ (2551: 74-87) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษาพนักงาน วิชาการชนาชาต จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ส่วนด้านลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การรับรู้บรรยากาศองค์กร ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ชาลิสา พรหมวิอินทร์ (2550: 59-65) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท อินโดไชน่า ฟาสเทนนิง ซิสเต็ม จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย ด้านรางวัล ด้านความเสี่ยง ด้านความอบอุ่น ด้านสนับสนุน และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนในด้านการจัดการความขัดแย้ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และได้ทำการศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรของพนักงาน พบว่า พนักงานมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และได้ทำการศึกษาระดับการรับรู้

ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานมีระดับการรับรู้ความผูกพัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในด้านความผูกพัน ด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่องและความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม

พิมพ์ชนก เฟื่องนาเรนทร์ (2547: 375-379) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรถยนต์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และระดับตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม ลักษณะความเป็นเพศชายและลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร แต่ลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม ลักษณะความเป็นเพศหญิงและลักษณะการมุ่งเน้นระยะยาว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานจะให้ความสำคัญกับกลุ่มมากกว่าตนเอง ให้ความสำคัญกับเป้าหมายของกลุ่มมากกว่าเป้าหมายของตนเอง มีการอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน พนักงานในองค์กรมีการรวมตัวกันทำกิจกรรมร่วมกัน โดยสะท้อนออกมาในรูปการทำงานเป็นทีม ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเหมือนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

จงกลรัตน์ วงศ์นาถ (2546: 103-109) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพการสมรส อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และบรรยากาศขององค์กรประกอบด้วย โครงสร้างการทำงาน รางวัลและผลตอบแทน ความมั่นคงและความเสี่ยง ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันความเป็นอิสระในการทำงาน ความยืดหยุ่น มาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศุกรัตน์ ต๊ะวิชัย (2544: 41-43) ได้ทำการศึกษา เกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลลำปาง พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลลำปาง อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านลักษณะบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ เพศและระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์หรือความชัดเจนของงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน งานที่มีลักษณะท้าทาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และงานที่มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับ และปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ประกอบด้วย ทักษะคดีที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นต้น

ภัทรพล กาญจนปาน (2552: 176-213) ได้ทำการศึกษา เกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวงและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง พบว่า พนักงานการประปานครหลวงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า พนักงานการประปานครหลวงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานขององค์กรในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Dunham et al. (อ้างถึงใน เนตรนภา นันทพรวิญญู 2551: 19) ได้ทำการศึกษา 9 ครั้ง เพื่อประเมินโครงสร้างของคำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Mayer โดยมีกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมด 2,743 คน ผลการศึกษาสนับสนุนให้การคงอยู่ของ 3 มิติใหญ่ๆ คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อ และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม และมีมิติย่อย ๆ ในความผูกพันต่อเนื้อ คือ การเสียสละของบุคคล (Personal sacrifice) และไม่มีทางเลือกอื่น (lock of alternatives) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนและหาค่าไคสแควร์ พบว่าความผูกพันด้านความรู้สึกจะเป็นสิ่งทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

Hrebiniak and Alutto (อ้างถึงใน สุพัตรา ชูสิทธิ์ 2551: 34) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมและมัธยม 2 แห่ง และพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล 3 แห่ง ที่ตั้งอยู่ทางตะวันตกของรัฐนิวยอร์ก ผลการศึกษาพบว่า เพศ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากผู้ชายผู้หญิงจะมีการรับรู้เกี่ยวกับการลงทุนหรือสิ่งที่สูญเสียหากจะอยู่หรือลาออกจากองค์การที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้หญิงจะเห็นว่า การลาออกจากองค์การ เพื่อหางานแห่งใหม่เป็นการเสี่ยงมากกว่าผู้ชาย ดังนั้นจึงมีแนวโน้มว่า ผู้หญิงจะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชาย อายุ เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การคือ อายุเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการรับรู้ถึงทางเลือกในระดับที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีอายุมากจะมีความรู้สึกว่าตนเองไม่เป็นที่ต้องการหรือไม่น่าสนใจสำหรับองค์การอื่น ดังนั้นจึงเลือกที่จะอยู่กับองค์การเดิมต่อไป ส่วนระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาเป็นตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

Somers (อ้างถึงใน จิรวัดน์ ทองอินทร์ 2550: 48) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ การลาออกและการขาดงาน โดยทดสอบผลกระทบทางตรงและผลจากปฏิภริยาร่วมกันในกลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่พยาบาลจำนวน 422 คน ในโรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ทางตะวันออกเฉียงเหนือของอเมริกา โดยใช้แบบจำลองความผูกพันต่อองค์การ 3 องค์ประกอบของ Meyer and Allen มาศึกษาความรู้สึกเบื้องต้นในงาน การลาออกและการขาดงานผล พบว่าความผูกพันด้านความรู้สึกเป็นตัวพยากรณ์ที่สอดคล้องกับผลเหล่านี้ และเป็นองค์ประกอบของความผูกพันตัวเดียวที่สัมพันธ์กับการลาออกและการขาดงาน สำหรับความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์เฉพาะความรู้สึกเบื้องต้นในงาน ส่วนความผูกพันต่อเนื่องไม่พบว่ามีผลโดยตรงต่อตัวแปรเหล่านี้ อย่างไรก็ตาม พบว่า ความผูกพันต่อเนื่องมีปฏิภริยาร่วมกันกับความผูกพันด้านความรู้สึกในการพยากรณ์ความรู้สึกเบื้องต้น และการขาดงาน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้กล่าวมาเบื้องต้น ผู้ศึกษาสามารถสรุป ความผูกพันต่อองค์การ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งมีความสำคัญในการดำเนินงานขององค์การ โดยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ คือ

1. ความผูกพันต่อองค์การ ผู้ศึกษาใช้แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาถึงลักษณะของผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านทัศนคติ 3 ด้าน โดยใช้ตามแนวคิดของ Allen and Meyer คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และ ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้ตามหลักแนวคิดของ Steers ได้แก่

2.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย งานที่ทำทนาย ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความเข้าใจในกระบวนการทำงาน

2.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงพอใจ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และมีวิธีการดำเนินการศึกษา ดังนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในงานศึกษานี้ได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1 ประชากร

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งต่ำกว่าผู้จัดการแผนกและทำงานอยู่ในส่วนกลาง ในปี 2555 จำนวน 1,250 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ใช้วิธีการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่างร้อยละ 5 ดังนี้

สูตร
$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดย n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดประชากร ($N=1,250$)

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 (0.05)

แทนค่า
$$n = \frac{1,250}{1 + 1,250(0.05)^2}$$
$$= 303.03$$

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เท่ากับ 304 คน

1.2.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Simple Method) การเลือกตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นประชากร จะใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยวิธีการแบ่งประชากรออกเป็นชั้นภูมิตามแต่ละฝ่ายงาน แล้วสุ่มจากแต่ละชั้นภูมิ เมื่อพิจารณาขนาดตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานของบริษัท 304 คน สามารถกำหนดสัดส่วนโดยใช้สูตร ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สัดส่วนจำนวนพนักงาน} &= \frac{\text{จำนวนตัวอย่าง}}{\text{จำนวนประชากร}} \\ &= \frac{304}{1,250} \\ &= 0.243 \end{aligned}$$

ได้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละฝ่ายงาน ดังแสดงในตารางที่ 3.1 ซึ่งจะสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายในแต่ละฝ่ายงานต่อไป

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในแต่ละฝ่ายงานตามสัดส่วนของพนักงาน

ลำดับที่	ฝ่ายงาน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	ฝ่ายวิศวกรรม	875	213
2	ฝ่ายพัฒนาธุรกิจใหม่	200	49
3	ฝ่ายขาย/ประมุขงาน/โครงการและจัดซื้อจัดหา	100	24
4	ฝ่ายบริหารสำนักงานและการเงิน	75	18
	รวม	1,250	304

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

รายละเอียดของการสร้างเครื่องมือ และการหาประสิทธิภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

2.1 การสร้างเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จะใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยวางแนวคำถามตามประเด็นของกรอบแนวคิดการศึกษา ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน มีลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ (Multiple Choice) มีจำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้ รายละเอียดคำถามเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5 ด้าน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธี ของ Likert Scale แบ่งออกเป็น 5 ระดับ จำนวน 28 ข้อ ดังนี้

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1. งานที่ทำทนาย	4	ข้อ
2. ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	3	ข้อ
3. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	4	ข้อ
4. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	3	ข้อ
5. ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน	3	ข้อ

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

6. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร	3	ข้อ
7. ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงพอใจ	4	ข้อ
8. ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน	4	ข้อ

โดยใช้เกณฑ์ในการกำหนดระดับคะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

<u>ระดับ</u>		<u>ระดับคะแนน</u>
มากที่สุด	=	5 คะแนน
มาก	=	4 คะแนน
ปานกลาง	=	3 คะแนน
น้อย	=	2 คะแนน
น้อยที่สุด	=	1 คะแนน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 3 ด้าน ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธี ของ Likert Scale แบ่งออกเป็น 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก	4	ข้อ
2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	4	ข้อ
3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม	4	ข้อ

โดยใช้เกณฑ์ในการกำหนดระดับคะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

<u>ระดับความคิดเห็น</u>		<u>ระดับคะแนน</u>
เห็นด้วยมากที่สุด	=	5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	=	4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	=	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	=	2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	=	1 คะแนน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended)

2.2 การหาประสิทธิภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.2.1 การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ให้คะแนนแต่ละข้อคำถามการศึกษา เพื่อแสดงว่าคำถามสอดคล้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) โดยจะเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับหรือมากกว่า 0.5 ไปใช้ในการศึกษา

2.2.2 การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด แล้ววิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) ได้เท่ากับ 0.95

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) โดยทำการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 15 มีนาคม – 15 เมษายน 2555 ด้วยวิธีการดังนี้

3.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและผ่านการทดลองใช้ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 304 คน ที่บริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

3.2 ผู้ศึกษาได้ดำเนินการส่งมอบแบบสอบถามด้วยตัวเองและส่งมอบแบบสอบถามผ่านทางพนักงานเลขานุการของแต่ละฝ่ายงานในบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

3.3 นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูล และนำแบบสอบถามไปคิดคะแนนโดยแปลงข้อมูลเป็นคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้วิเคราะห์แบบสอบถาม ได้แก่

4.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล

4.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับวิเคราะห์ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) โดยมีเกณฑ์ประเมินและแปลผลคือ

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กำหนดเกณฑ์และแปลผล ดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ 2549: 77)

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

<u>ค่าเฉลี่ย</u>	<u>ความหมาย</u>
4.21 – 5.00	ลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	ลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	ลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	ลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามส่วนที่ 3 ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กำหนดเกณฑ์ประเมินและแปลผล ดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ 2549: 77)

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

<u>ค่าเฉลี่ย</u>	<u>ความหมาย</u>
4.21 – 5.00	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2 สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ใช้วิเคราะห์แบบสอบถามได้แก่

4.2.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

โดยมีการแปลผลความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ชานินทร์ ศิลป์จารุ 2549: 66) โดยรวม ใช้เกณฑ์ ดังนี้

r	มีค่า	0.90 ขึ้นไป	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
r	มีค่า	0.70 – 0.89	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันสูง
r	มีค่า	0.30 – 0.69	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
r	มีค่า	ต่ำกว่า 0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
r	มีค่า	0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์

4.2.2 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาสถิติทดสอบ t การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe เพื่อแปลข้อมูลจากแบบสอบถาม



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 304 คน ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 304 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 7 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ดังนี้

\bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ย

$S.D.$ หมายถึง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที

SS หมายถึง ผลบวกกำลังสอง

df หมายถึง ชั้นแห่งความอิสระ

MS หมายถึง ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง

F หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ

$Sig.$ หมายถึง ระดับนัยสำคัญของการทดสอบ

r หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

* หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่ศึกษาประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน ปรากฏผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงาน

n = 304

ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน	จำนวน	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
ชาย	179	58.9
หญิง	125	41.1
2. อายุ		
ต่ำกว่า 26 ปี	122	40.1
26 – 35 ปี	161	53.0
36 – 45 ปี	18	5.9
มากกว่า 45 ปี	3	1.0
3. สถานภาพสมรส		
โสด	261	85.9
สมรส	43	14.1
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	10.5
ปริญญาตรี	227	74.7
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	45	14.8

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

n = 304

ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน	จำนวน	ร้อยละ (%)
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 3 ปี	148	48.7
3-6 ปี	108	35.5
7-9 ปี	29	9.5
มากกว่า 9 ปี	19	6.3
6. ระดับตำแหน่ง		
ตำแหน่งพนักงานทั่วไป	88	29.0
ตำแหน่งวิศวกร	211	69.4
หัวหน้าวิศวกรขึ้นไป	5	1.6
7. อัตราเงินเดือน		
ต่ำกว่า 20,000 บาท	33	10.9
20,000-30,000 บาท	147	48.3
30,001-40,000 บาท	89	29.3
มากกว่า 40,000 บาท	35	11.5

จากตารางที่ 4.1 ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษามีข้อมูลทั่วไป ดังนี้

1. เพศ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 และเพศหญิง จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1

2. อายุ พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 26-35 ปี จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมาคือ มีอายุต่ำกว่า 26 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 40.1 และน้อยที่สุดมีอายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

3. สถานภาพสมรส พนักงานส่วนใหญ่โสด จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 85.9 และสมรสแล้ว จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1

4. ระดับการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 74.7 รองลงมาคือ การศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 และน้อยที่สุดมีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พนักงานมากที่สุดมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 48.7 รองลงมาคือ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3-6 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 และน้อยที่สุดมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 9 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3

6. ระดับตำแหน่ง พนักงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นวิศวกร จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 69.4 รองลงมาคือ ตำแหน่งพนักงานทั่วไป จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 และน้อยที่สุดตำแหน่งหัวหน้าวิศวกรขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

7. อัตราเงินเดือน พนักงานมากที่สุดมีอัตราเงินเดือน 20,000-30,000 บาท จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 รองลงมาคือ มีอัตราเงินเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 และน้อยที่สุดมีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน นำเสนอด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวมและรายด้าน โดยจำแนกเป็นลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5 ด้าน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของพนักงาน 3 ด้าน ปรากฏผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.2-4.10

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.54	0.67	มาก	
1.1 ด้านงานที่ทำทนาย	3.65	0.79	มาก	2
1.2 ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	3.34	0.86	ปานกลาง	4
1.3 ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.00	0.78	มาก	1
1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	3.13	0.93	ปานกลาง	5
1.5 ด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงาน	3.59	0.75	มาก	3
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	3.54	0.71	มาก	
2.1 ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	3.36	0.78	ปานกลาง	3
2.2 ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพอใจ	3.41	0.95	มาก	2
2.3 ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน	3.84	0.79	มาก	1
รวม	3.54	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4.2 ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มีปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณารายปัจจัยพบว่าทั้ง 2 ปัจจัยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เท่ากัน ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมา คือ ด้านงานที่ทำหาย ($\bar{X} = 3.65$) และน้อยที่สุดในระดับปานกลาง คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.13$)

2. ปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) รองลงมา คือ ด้านความรู้ดีกว่าองค์กรเป็นที่พึงพอใจได้ ($\bar{X} = 3.41$) และน้อยที่สุดในระดับปานกลาง คือ ด้านความรู้ดีกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.36$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่ทำหาย

งานที่ทำหาย	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. งานที่ท่านทำอยู่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานสูง	3.91	0.78	มาก	2
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมาย แม้บางครั้งจะยาก แต่ก็ไม่เกินความสามารถของท่าน	3.95	0.69	มาก	1
3. งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านเกิดความคิดสร้างสรรค์	3.53	0.90	มาก	3
4. งานที่ท่านได้ทำอยู่มีการใช้เทคโนโลยีพิเศษ สมัยใหม่เข้ามาช่วยในการทำงานอยู่เสมอ	3.21	1.02	ปานกลาง	4
รวม	3.65	0.79	มาก	

จากตารางที่ 4.3 ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มีลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่ทำหาย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่างานที่ท่านได้รับมอบหมาย แม้บางครั้งจะยาก แต่ก็ไม่เกินความสามารถของท่านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมา คือ งานที่ท่านทำอยู่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานสูง ($\bar{X} = 3.91$) และน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ งานที่ท่านได้ทำอยู่มีการใช้ เทคโนโลยีพิเศษ สมัยใหม่เข้ามาช่วยในการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.21$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน

ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านได้รับอิสระเกี่ยวกับการวางแผนการทำงาน เพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานแต่ละครั้งจากผู้บังคับบัญชา	3.55	0.84	มาก	1
2. ท่านตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง	3.35	0.83	ปานกลาง	2
3. ท่านได้มีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.11	0.89	ปานกลาง	3
รวม	3.34	0.86	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มีลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าท่านได้รับอิสระเกี่ยวกับการวางแผนการทำงาน เพื่อความพร้อมในการทำงานแต่ละครั้งจากผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.35$) และน้อยที่สุดคือ ท่านได้มีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.11$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. งานที่ท่านรับผิดชอบนั้น เป็นงานที่ท่านมีโอกาสติดต่oprะสานงานกับบุคคลอื่นๆ ภายนอกแผนก และภายนอกบริษัทอยู่เสมอ	3.91	1.03	มาก	4
2. งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่ต้องประสานงานกับบุคคลอื่นอยู่เสมอ นั่น ถือว่าเป็นเรื่องที่ดี ที่ทำให้เกิดการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นได้	4.03	0.84	มาก	2
3. งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านได้สร้าง ความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน	4.09	0.71	มาก	1
4. งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.97	0.73	มาก	3
รวม	4.00	0.78	มาก	

จากตารางที่ 4.5 ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มีลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่างานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านได้สร้าง ความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมา คือ งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่ต้องประสานงานกับบุคคลอื่นอยู่เสมอ นั่น ถือว่าเป็นเรื่องที่ดี ที่ทำให้เกิดการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นได้ ($\bar{X} = 4.03$) และน้อยที่สุด คือ งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นเป็น งานที่ท่านมีโอกาสติดต่oprะสานงานกับบุคคลอื่นๆ ภายนอกแผนกและภายนอกบริษัทอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.91$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านได้มีบทบาทในการร่วมแก้ไขปัญหาหรือร่วมตัดสินใจปัญหาในงานของแผนกของท่าน	3.10	0.92	ปานกลาง	3
2. ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางการปฏิบัติงานตลอดเวลา	3.17	0.93	ปานกลาง	1
3. ท่านได้เสนอความคิดเห็นโดยไม่ถูกปฏิเสธจากผู้บังคับบัญชา	3.12	0.85	ปานกลาง	2
รวม	3.13	0.93	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มีลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$) รองลงมา คือ ท่านได้เสนอความคิดเห็นโดยไม่ถูกปฏิเสธจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.12$) และน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.10$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงาน

ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงานที่รับมอบหมายทุกครั้งและสามารถกำหนดกระบวนการและวิธีการทำงานอย่างสอดคล้อง	3.64	0.68	มาก	1
2. ท่านเข้าใจกำหนดการสำหรับงานที่ท่านทำเสมอว่าจะเริ่มต้นและสิ้นสุดเมื่อไร	3.64	0.83	มาก	1
3. ท่านได้รับมอบหมายงานใหม่ที่ยังไม่เคยทำมาก่อน แต่ท่านมีความสามารถในการปรับปรุงและประยุกต์แนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ๆ ได้อย่างเหมาะสม	3.50	0.71	มาก	3
รวม	3.59	0.75	มาก	

จากตารางที่ 4.7 ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มีลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า 2 ข้อ คือ ท่านเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงานที่รับมอบหมายทุกครั้งและสามารถกำหนดกระบวนการและวิธีการทำงานอย่างสอดคล้อง และท่านเข้าใจกำหนดการสำหรับงานที่ท่านทำเสมอว่าจะเริ่มต้นและสิ้นสุดเมื่อไรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$ เท่ากัน) และน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับมอบหมายงานใหม่ที่ยังไม่เคยทำมาก่อน แต่มีความสามารถในการปรับปรุงและประยุกต์แนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ๆ ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.50$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของ บริษัท	3.42	0.81	มาก	2
2. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงานในการปฏิบัติงาน	3.44	0.67	มาก	1
3. ท่านมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อบริษัท	3.23	0.87	ปานกลาง	3
รวม	3.36	0.78	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44$) รองลงมา คือ ท่านปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท ($\bar{X} = 3.42$) และน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อบริษัท ($\bar{X} = 3.23$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพอใจ

ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านมีความสุขและมั่นคงเมื่อได้เป็นสมาชิก ของบริษัท	3.42	0.90	มาก	3
2. ท่านภูมิใจและยินดีที่จะบอกใครๆว่า ท่านเป็น สมาชิกคนหนึ่งของบริษัทนี้	3.70	0.86	มาก	1
3. บริษัทจะเข้ามาช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาอยู่ เสมอ เมื่อท่านประสบปัญหา	2.92	1.00	ปานกลาง	4
4. ท่านตัดสินใจถูกต้องที่ได้เลือกทำงานกับบริษัทนี้	3.59	0.87	มาก	2
รวม	3.41	0.95	มาก	

จากตารางที่ 4.9 ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพอใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านภูมิใจและยินดีที่จะบอกใครๆว่า ท่านเป็นสมาชิกคนหนึ่งของบริษัทนี้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) รองลงมา คือ ท่านตัดสินใจถูกต้องที่ได้เลือกทำงานกับบริษัทนี้ ($\bar{X} = 3.59$) และน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ บริษัทจะเข้ามาช่วยเหลือและให้คำปรึกษาอยู่เสมอเมื่อท่านประสบปัญหา ($\bar{X} = 2.92$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. เพื่อนร่วมงานของท่านมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันอยู่ตลอดเวลา	4.00	0.83	มาก	1
2. ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.82	0.75	มาก	3
3. ท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ	3.96	0.75	มาก	2
4. ท่านสามารถปรึกษาเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างสนิทสนม	3.57	0.90	มาก	4
รวม	3.84	0.79	มาก	

จากตารางที่ 4.10 ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเพื่อนร่วมงานของท่านมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันอยู่ตลอดเวลาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมา คือ ท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.96$) และน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถปรึกษาเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างสนิทสนม ($\bar{X} = 3.57$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน นำเสนอด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวมและรายด้าน ปรากฏผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.11-4.14

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก	3.38	0.92	ปานกลาง	2
2. ด้านความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	3.31	0.96	ปานกลาง	3
3. ด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม	3.43	0.94	มาก	1
รวม	3.37	0.87	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.11 ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$) รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ($\bar{X} = 3.38$) และน้อยที่สุด คือ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.31$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก

ความผูกพันด้านความรู้สึก	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านเห็นด้วยกับค่านิยมและเป้าหมายของบริษัท	3.36	0.90	ปานกลาง	3
2. ท่านยอมรับวิธีการทำงานของบริษัทและสามารถ ปฏิบัติตนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	3.42	0.84	มาก	2
3. ท่านเห็นว่าปัญหาของบริษัท ย่อมเป็นปัญหาของ ท่านด้วย	3.31	0.85	ปานกลาง	4
4. ท่านภูมิใจที่จะพูดให้เพื่อนฟังว่าบริษัทนี้เป็น บริษัทที่น่าทำงานด้วย	3.44	0.89	มาก	1
รวม	3.38	0.92	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.12 ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าท่านภูมิใจที่จะพูดให้เพื่อนฟังว่าบริษัทนี้เป็นบริษัทที่น่าทำงานด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44$) รองลงมา คือ ท่านยอมรับวิธีการทำงานของบริษัทและ ปฏิบัติตนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ($\bar{X} = 3.42$) และน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านเห็นว่าปัญหาของบริษัท ย่อมเป็นปัญหาของท่านด้วย ($\bar{X} = 3.31$)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ด้านความผูกพันด้านความต่อเนื่อง

ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทนี้เพราะรู้สึกว่ามีภาระหน้าที่ต่อผู้อื่นในบริษัท	3.24	0.95	ปานกลาง	3
2. ท่านมีความมั่นคงในชีวิตที่ได้ทำงานในบริษัทนี้	3.34	0.91	ปานกลาง	2
3. ท่านจะได้รับผลตอบแทนต่างๆมากขึ้น ถ้ายิ่งทำงานในบริษัทนี้ยาวนาน	3.42	0.97	มาก	1
4. การทำงานที่บริษัทนี้ เป็นการลงทุนที่คุ้มค่า	3.23	0.90	ปานกลาง	4
รวม	3.31	0.96	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.13 ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าท่านจะได้รับผลตอบแทนต่างๆมากขึ้น ถ้ายิ่งทำงานในบริษัทนี้ยาวนานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$) รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านมีความมั่นคงในชีวิตที่ได้ทำงานในบริษัทนี้ ($\bar{X} = 3.34$) และน้อยที่สุด คือ การทำงานที่บริษัทนี้ เป็นการลงทุนที่คุ้มค่า ($\bar{X} = 3.23$)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม

ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านยินดีที่เลือกทำงานกับบริษัทนี้	3.65	0.83	มาก	1
2. ท่านยินดีและพร้อมที่จะทำทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าและผลสำเร็จของบริษัท	3.48	0.89	มาก	3
3. ท่านยินดีหากจะมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมของบริษัท	3.64	0.79	มาก	2
4. ท่านจะทำงานกับบริษัทนี้ตลอดไปตราบเท่าที่บริษัทนี้ยังดำรงอยู่	2.96	1.02	ปานกลาง	4
รวม	3.43	0.94	มาก	

จากตารางที่ 4.14 ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าท่านยินดีที่เลือกทำงานกับบริษัทนี้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) รองลงมา คือ ท่านยินดีหากจะมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมของบริษัท ($\bar{X} = 3.64$) และน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านจะทำงานกับบริษัทนี้ตลอดไปตราบเท่าที่บริษัทนี้ยังดำรงอยู่ ($\bar{X} = 2.96$)

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์
ในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทย-ไทย
คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)**

ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ปรากฏผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยประสบการณ์
ในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ปัจจัย	ความผูกพันต่อองค์กร		
	<i>r</i>	Sig. (2-tailed)	ระดับ
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.39*	0.00	ปานกลาง
1.1 ด้านงานที่ทำทนาย	0.34*	0.00	ปานกลาง
1.2 ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	0.25*	0.00	ต่ำ
1.3 ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.14*	0.02	ต่ำ
1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	0.33*	0.00	ปานกลาง
1.5 ด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงาน	0.26*	0.00	ต่ำ
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	0.61*	0.00	ปานกลาง
2.1 ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	0.39*	0.00	ปานกลาง
2.2 ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพอใจ	0.75*	0.00	สูง
2.3 ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน	0.25*	0.00	ต่ำ
รวม	0.60*	0.00	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ ปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่าปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.60$) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยแต่ละปัจจัยพบว่าปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.39$) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านงานที่ทำทนายอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.34$) รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.33$) และน้อยที่สุดอยู่ในระดับต่ำคือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ($r = 0.14$) ส่วนปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.61$) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพอใจได้ในระดับสูง ($r = 0.75$) รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.39$) และน้อยที่สุดอยู่ในระดับต่ำ คือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ($r = 0.25$)



ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย
คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน ปรากฏผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.16-4.31

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ

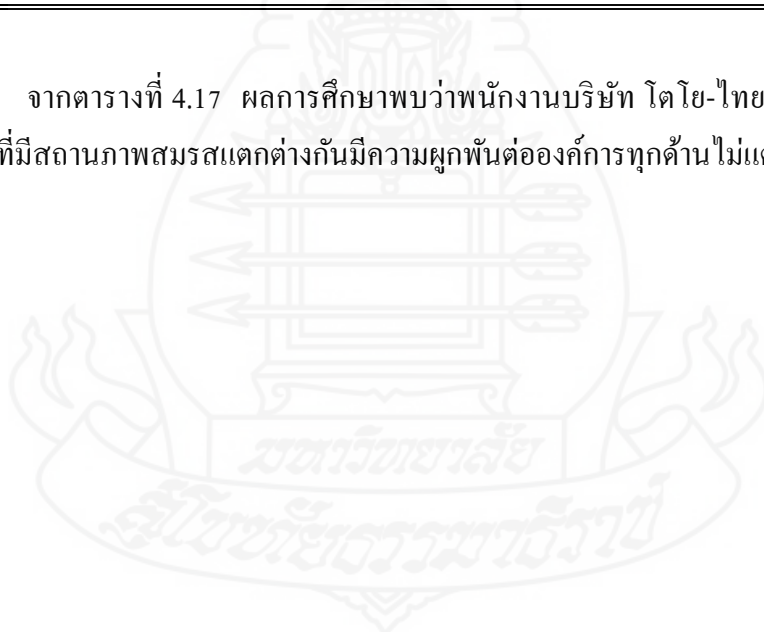
ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	N	\bar{X}	S.D	t	Sig. (2-tailed)
1. ด้านความผูกพันด้าน ความรู้สึ	ชาย	179	3.38	0.78	-0.15	0.88
	หญิง	125	3.39	0.63		
2. ด้านความผูกพันด้านความ ต่อเนื่อง	ชาย	179	3.28	0.82	-0.76	0.45
	หญิง	125	3.35	0.67		
3. ด้านความผูกพันที่เกิดจาก มาตรฐานทางสังคม	ชาย	179	3.43	0.80	-0.01	0.99
	หญิง	125	3.43	0.67		
รวม	ชาย	179	3.36	0.74	-0.34	0.74
	หญิง	125	3.39	0.59		

จากตารางที่ 4.16 ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อองค์กร	สถานภาพสมรส	N	\bar{X}	S.D	t	Sig. (2-tailed)
1. ด้านความผูกพันด้านความรู้สึ	โสด	261	3.36	0.73	-1.06	0.29
	สมรส	43	3.49	0.68		
2. ด้านความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	โสด	261	3.29	0.76	-1.30	0.20
	สมรส	43	3.45	0.76		
3. ด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม	โสด	261	3.40	0.75	-1.68	0.09
	สมรส	43	3.61	0.73		
รวม	โสด	261	3.35	0.68	-1.48	0.14
	สมรส	43	3.52	0.68		

จากตารางที่ 4.17 ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย
คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig. (2-tailed)
1. ด้านความผูกพันด้าน ความรู้สึกรัก	ระหว่างกลุ่ม	3.75	3	1.25	2.44	0.07
	ภายในกลุ่ม	153.99	300	0.51		
	รวม	157.74	303			
2. ด้านความผูกพันด้าน ความต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	4.09	3	1.36	2.38	0.07
	ภายในกลุ่ม	171.81	300	0.57		
	รวม	175.90	303			
3. ด้านความผูกพันที่เกิด จากมาตรฐานทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.57	3	0.52	0.94	0.42
	ภายในกลุ่ม	167.27	300	0.56		
	รวม	168.84	303			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.87	3	0.96	2.11	0.10
	ภายในกลุ่ม	136.45	300	0.46		
	รวม	139.32	303			

จากตารางที่ 4.18 ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	2.35	2	1.18	2.28	0.10
	ภายในกลุ่ม	155.39	301	0.52		
	รวม	157.74	303			
2. ด้านความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	3.08	2	1.54	2.68	0.07
	ภายในกลุ่ม	172.82	301	0.57		
	รวม	175.90	303			
3. ด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	4.88	2	2.44	4.48	0.01*
	ภายในกลุ่ม	163.96	301	0.55		
	รวม	168.84	303			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.31	2	1.66	3.67	0.03*
	ภายในกลุ่ม	136.01	301	0.45		
	รวม	139.32	303			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

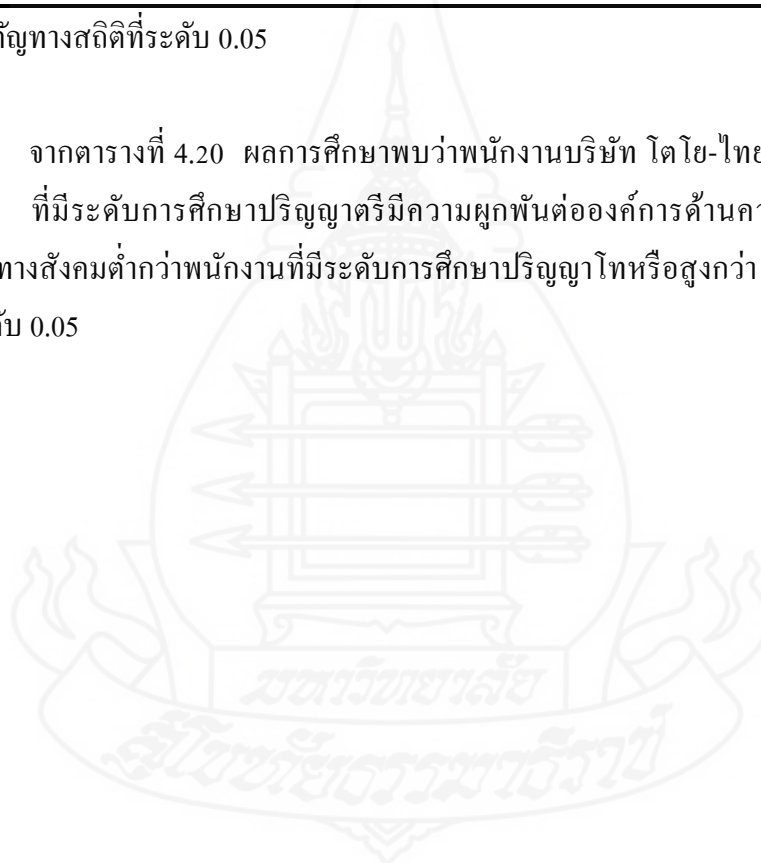
จากตารางที่ 4.19 ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในภาพรวมและด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เป็นรายคู่ จำแนกตามด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโทหรือสูงกว่า			
	\bar{X}	3.56	3.36	3.70
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.56	-	0.20	-0.14
ปริญญาตรี	3.36		-	-0.34*
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	3.70			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	5.68	3	1.90	3.74	0.01*
	ภายในกลุ่ม	152.06	300	0.51		
	รวม	157.74	303			
2. ด้านความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	2.02	3	0.67	1.16	0.33
	ภายในกลุ่ม	173.88	300	0.58		
	รวม	175.90	303			
3. ด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.32	3	0.77	1.39	0.25
	ภายในกลุ่ม	166.52	300	0.56		
	รวม	168.84	303			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.98	3	0.99	2.18	0.09
	ภายในกลุ่ม	136.34	300	0.45		
	รวม	139.32	303			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

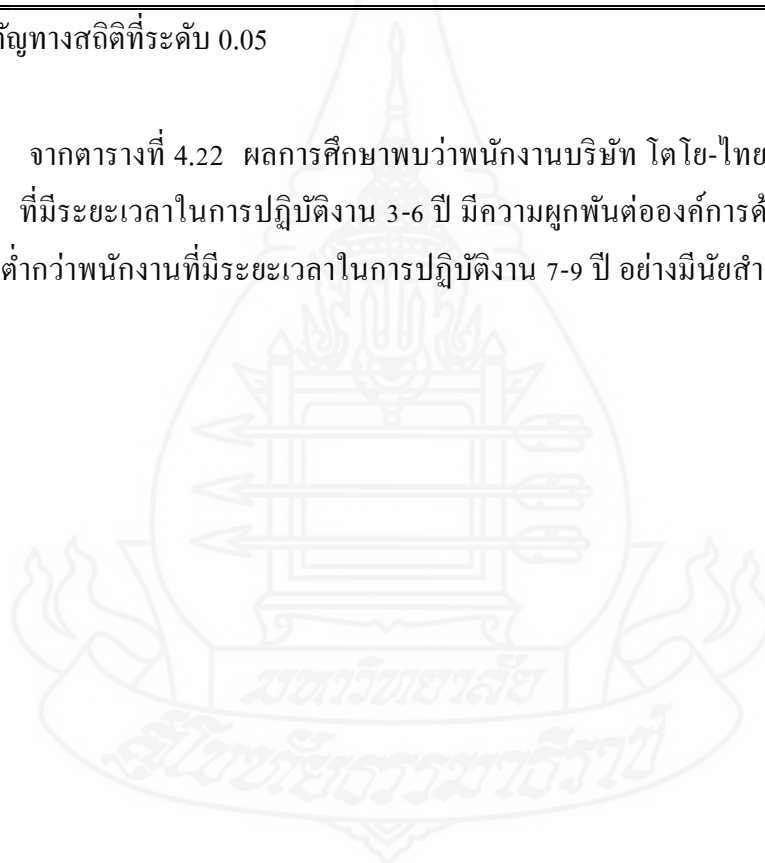
จากตารางที่ 4.21 ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในด้านความผูกพันด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในภาพรวมและด้านอื่นไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เป็นรายคู่ จำแนกตามด้านความผูกพันด้านความรู้สึก

ระยะเวลาในการ		น้อยกว่า 3 ปี	3-6 ปี	7-9 ปี	มากกว่า 9 ปี
ปฏิบัติงาน	\bar{X}	3.38	3.30	3.78	3.22
น้อยกว่า 3 ปี	3.38	-	0.08	-0.39	0.16
3-6 ปี	3.30		-	-0.47*	0.08
7-9 ปี	3.78			-	0.55
มากกว่า 9 ปี	3.22				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3-6 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านความรู้สึกต่ำกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7-9 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	10.41	2	5.21	10.64	0.00*
	ภายในกลุ่ม	147.33	301	0.49		
	รวม	157.74	303			
2. ด้านความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	7.67	2	3.84	6.86	0.01*
	ภายในกลุ่ม	168.23	301	0.56		
	รวม	175.90	303			
3. ด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	10.67	2	5.33	10.15	0.00*
	ภายในกลุ่ม	158.17	301	0.53		
	รวม	168.84	303			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	9.50	2	4.75	11.01	0.00*
	ภายในกลุ่ม	129.82	301	0.43		
	รวม	139.32	303			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันทุกด้านและในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.24-4.26

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เป็นรายกลุ่ม จำแนกตามด้านความผูกพันด้านความรู้สึก

ระดับตำแหน่ง	\bar{X}	ตำแหน่งพนักงาน	ตำแหน่งวิศวกร	หัวหน้าวิศวกร
		ทั่วไป		ขึ้นไป
		3.63	3.26	3.95
ตำแหน่งพนักงานทั่วไป	3.63	-	0.38*	-0.31
ตำแหน่งวิศวกร	3.26		-	-0.69
หัวหน้าวิศวกรขึ้นไป	3.95			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งพนักงานทั่วไปมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านความรู้สึกสูงกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งวิศวกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เป็นรายกลุ่ม จำแนกตามด้านความผูกพันด้านความต่อเนื่อง

ระดับตำแหน่ง	\bar{X}	ตำแหน่งพนักงาน	ตำแหน่งวิศวกร	หัวหน้าวิศวกร
		ทั่วไป		ขึ้นไป
		3.54	3.20	3.70
ตำแหน่งพนักงานทั่วไป	3.54	-	0.33*	-0.16
ตำแหน่งวิศวกร	3.20		-	-0.50
หัวหน้าวิศวกรขึ้นไป	3.70			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

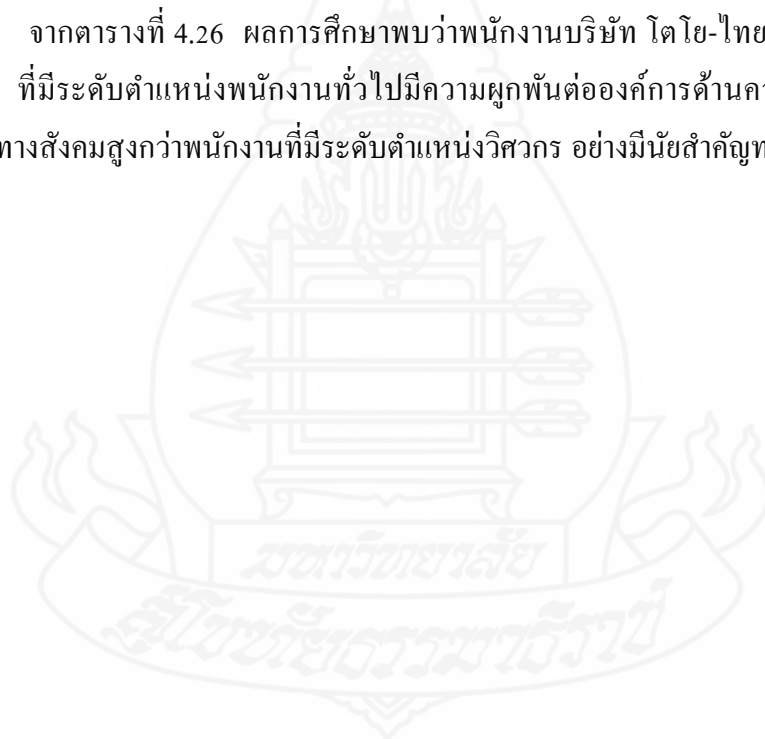
จากตารางที่ 4.25 ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งพนักงานทั่วไปมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านความต่อเนื่องสูงกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งวิศวกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เป็นรายคู่ จำแนกตามด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม

ระดับตำแหน่ง		ตำแหน่งพนักงาน	ตำแหน่งวิศวกร	หัวหน้าวิศวกร
		ทั่วไป		ขึ้นไป
	\bar{X}	3.71	3.31	3.80
ตำแหน่งพนักงานทั่วไป	3.71	-	0.40*	-0.09
ตำแหน่งวิศวกร	3.31		-	-0.49
หัวหน้าวิศวกรขึ้นไป	3.80			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งพนักงานทั่วไปมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมสูงกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งวิศวกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	3.70	3	1.23	2.40	0.07
	ภายในกลุ่ม	154.04	300	0.51		
	รวม	157.74	303			
2. ด้านความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	2.92	3	0.97	1.69	0.17
	ภายในกลุ่ม	172.98	300	0.58		
	รวม	175.90	303			
3. ด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	6.56	3	2.19	4.04	0.01*
	ภายในกลุ่ม	162.28	300	0.54		
	รวม	168.84	303			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.23	3	1.41	3.13	0.03*
	ภายในกลุ่ม	135.09	300	0.45		
	รวม	139.32	303			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในภาพรวมและด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เป็นรายคู่ จำแนกตามด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม

อัตราเงินเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่า	20,000-	30,001-	มากกว่า
		20,000 บาท	30,000 บาท	40,000 บาท	40,000 บาท
	\bar{X}	3.69	3.50	3.23	3.44
ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.69	-	0.19	0.46*	0.25
20,000-30,000 บาท	3.50		-	0.27	0.06
30,001-40,000 บาท	3.23			-	-0.22
มากกว่า 40,000 บาท	3.44				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมสูงกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,001-40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 6 ผลการทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ 1 พนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่าพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) จึงยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สมมุติฐานที่ 2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

จากตารางที่ 4.15 พบว่าปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.39$) และมีลักษณะความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน จึงยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สมมุติฐานที่ 3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

จากตารางที่ 4.15 พบว่าปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.61$) และมีลักษณะความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน จึงยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สมมุติฐานที่ 4 พนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.16-4.18 พบว่าพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ สถานภาพสมรส และอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จากตารางที่ 4.19-4.20 พบว่าพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในภาพรวมและด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม จึงยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จากตารางที่ 4.21-4.22 พบว่าพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันในด้านความผูกพันด้านความรู้สึก จึงยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จากตารางที่ 4.23-4.26 พบว่าพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันในทุกด้านและภาพรวม จึงยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จากตารางที่ 4.27-4.28 พบว่าพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันในภาพรวมและด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม จึงยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้



ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีผู้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 ปรากฏผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 จำนวนและร้อยละของพนักงานที่แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ

n = 67		
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ (%)
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	16	23.9
<ul style="list-style-type: none"> ● เป็นงานที่ได้มีโอกาสติดต่อกับบุคคลภายในและภายนอกองค์กรอย่างต่อเนื่อง ● งานออกแบบวิศวกรรม เป็นงานที่ทำทนายทำให้พนักงานมีความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ ● ควรวางแผนการมอบหมายงานและแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจน ● ควรมีการจัดอบรมให้พนักงานมีความเข้าใจในงานที่ทำ โดยเฉพาะเจาะจงลงในรายละเอียดให้มากกว่านี้ ● ควรเพิ่มความเป็นอิสระในวิธีการและแนวทางในการทำงานมากกว่าการตีกรอบให้ปฏิบัติตาม 		
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	23	34.3
<ul style="list-style-type: none"> ● เป็นงานที่ได้รับประสบการณ์ใหม่ๆตลอด เพราะเนื้องานจะเปลี่ยนไปเรื่อย มีซ้ำบ้างแต่ก็ไม่ทั้งหมด ● เป็นโอกาสที่ดี ที่ได้ทำงานหลากหลาย ● เป็นการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญทั้งในและนอกแผนก ● ควรนำบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถมาขยายและเผยแพร่ ต่อบุคคลที่ประสบการณ์ยังน้อยกว่า เพื่อเป็นประโยชน์ในการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรนั้นได้ 		

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

		n = 67	
ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ (%)	
<ul style="list-style-type: none"> ● ควรให้ความสำคัญกับการลงทุนกับคนมีประสบการณ์เข้ามาทำงาน ดีกว่าการเพิ่มปริมาณในการรับเด็กใหม่เข้ามาทำงาน 	51	76.1	
3. ความผูกพันต่อองค์กร			
<ul style="list-style-type: none"> ● มีความผูกพันมากพอสมควร เนื่องจากเพื่อนร่วมงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ ● มีความผูกพัน เนื่องจากเป็นองค์กรที่เป็นเหมือนพี่เหมือนน้องกัน ● การอยู่องค์กรนี้สามารถสร้างความมั่นคงให้กับอาชีพได้ เหมาะสำหรับคนที่ต้องการความรู้ด้านงานวิศวกร โครงการ ● มีความผูกพันค่อนข้างน้อย เนื่องจากอายุงานยังน้อย 			
4. ข้อเสนอแนะอื่นๆ (ถ้ามี)	17	25.4	
<ul style="list-style-type: none"> ● ควรมีสวัสดิการมากกว่านี้ตลอดจนครอบคลุมไปถึงครอบครัวของพนักงาน ● ต้องการให้องค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับชั้นเท่าเทียมกัน ● พื้นที่อาคารที่ทำงานค่อนข้างแออัด เกิดจากปริมาณพนักงานที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ● ควรมีนโยบายปรับให้เป็นพนักงานประจำถ้ามีอายุงานเกิน 5 ปี ● ควรชี้แจงให้พนักงานทราบอย่างเหมาะสม เมื่อมีการโยกย้ายแผนกไปปฏิบัติงานตามพื้นที่ปฏิบัติการต่างๆ ว่าจะได้รับสวัสดิการอะไรบ้าง 			

จากตาราง 4.29 พบว่าพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมากที่สุด คือความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 76.1 รองลงมา คือ บังคับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 และน้อยที่สุด คือ บังคับลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ได้สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

1.1.3 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.2 วิธีการดำเนินการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งต่ำกว่าผู้จัดการแผนก ในปี 2555 จำนวนทั้งสิ้น 1,250 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 304 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามแต่ละฝ่ายงาน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม ซึ่งได้รับกลับคืนมาจำนวน 304 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

1.3 ผลการศึกษา

1.3.1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

พบว่า พนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่เป็น เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 58.9 มีอายุ 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.0 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 85.9 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 74.7 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี

คิดเป็นร้อยละ 48.7 มีตำแหน่งเป็นวิศวกร คิดเป็นร้อยละ 69.4 และมีช่วงอัตราเงินเดือน 20,000-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 48.3

1.3.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกเป็นปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) โดยแต่ละปัจจัยพบว่า

1) ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านงานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$)

2) ปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$)

1.3.3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$) รองลงมา คือ ความผูกพันด้านความรู้สึกอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) และความผูกพันด้านความต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$)

1.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่าปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.6$) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยแต่ละปัจจัยพบว่า

1) ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.39$) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านงานที่ทำทามีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.34$)

2) ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.61$) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพอใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง ($r = 0.75$)

1.3.5 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

1) พนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศสภาพสมรส และอายุแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2) พนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) พนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3-6 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านความรู้สึกต่ำกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7-9 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) พนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งพนักงานทั่วไปมีความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านสูงกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งวิศวกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5) พนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมสูงกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,001-40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3.6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่ามีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมากที่สุดในด้านความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ มีความผูกพันมากพอสมควร เนื่องจากเพื่อนร่วมงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมอยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง อาจเป็นเพราะลักษณะเนื้องาน

ของบริษัทเน้นการออกแบบวิศวกรรม สามารถสร้างความท้าทายในงาน ทำให้พนักงานมีความรู้สึก
ว่างานน่าสนใจที่จะศึกษาเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ให้กับตัวเองและองค์กรอยู่เสมอ
ประกอบกับเพื่อนร่วมงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ร่วมมือกันทำงานและมีความสนิทสนมกลม
เกลียว ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายงานและลุล่วงไปด้วยดี ส่งผลให้พนักงานมี
ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอยากจะทำงานอยู่บริษัทนี้ต่อไป ซึ่งสอดคล้อง ซาลิสซา พรหมวิอินทร์
(2550: 59-65) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา
บริษัท อินโดไชน่า ฟาสเทนนิ่ง ซิสเต็ม จำกัด ได้ทำการศึกษาระดับการรับรู้ความผูกพันต่อองค์กร
พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาราย
ด้านพบว่าความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่องและความผูกพันที่เกิดจาก
มาตรฐานทางสังคม อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ สุพัตรา ชูติกรณ์ (2551: 74-87) ได้
ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันขององค์กร: กรณีศึกษาพนักงาน ธนาคารธนาชาติ จำกัด
(มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

2.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

ผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงาน พบว่าปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความ
ผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
และมีลักษณะความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านงานที่ทำ
ทนาย มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง และน้อยที่สุดอยู่ในระดับต่ำ คือ ด้านงานที่มี
โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อาจเป็นเพราะลักษณะเนื้อหาของงานของบริษัทเน้นการออกแบบวิศวกรรม
รับเหมาก่อสร้างโรงงานอุตสาหกรรมทั้งในและนอกประเทศ ทำให้บริษัทและพนักงานต้องมีการ
ปรับเปลี่ยนการเรียนรู้ให้เท่าทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอของลูกค้านแต่ละกลุ่ม ส่งผล
ให้พนักงานต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว คือ ก่อให้เกิดความท้าทายในงาน ได้รับ
ประสบการณ์ในงานใหม่ๆอยู่เสมอ ไม่จำเจ ส่งผลดีทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรได้ ซึ่ง
ไม่สอดคล้องกับ พิมพ์ชนก เพ็ญนาเรนทร์ (2547: 375-379) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรถยนต์ พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความมี
อิสระในการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความ
หลากหลายของงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และสอดคล้อง
กับ สักดิ์ชัย ภักดีฉนวน (2551: 67-76) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงาน เทศบาลตำบลในเขตท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี พบว่าปัจจัยลักษณะของงาน ประกอบด้วย

ความมีอิสระในงาน ความหลากหลายของงาน และความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ สุพัตรา ชูสิทธิ์ (2551: 74-87) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษาพนักงาน ธนาคารพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่าปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การรับรู้บรรยากาศขององค์กร ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสพการณ์ในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าปัจจัยประสพการณ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีลักษณะความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงใจได้มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง และน้อยที่สุดอยู่ในระดับต่ำ คือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน อาจเป็นเพราะงานการออกแบบวิศวกรรม มีการแข่งขันกันสูงทั้งด้านการประกอบธุรกิจของบริษัทและการชำระรักษาพนักงานให้คงอยู่กับบริษัทต่อไปนั้น บริษัทจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยการปรับฐานเงินเดือนให้เทียบเท่ากับบริษัทคู่แข่ง และจัดสรรสวัสดิการต่างๆ ให้พนักงานอย่างเหมาะสม เป็นต้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับ พิมพ์ชนก เฟิงนาเรนทร์ (2547: 375-379) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรถยนต์ พบว่าปัจจัยด้านประสพการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับ สุกกรัตน์ ต๊ะวิชัย (2544: 41-43) ได้ทำการศึกษา เกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลลำปาง พบว่าปัจจัยด้านประสพการณ์ทำงาน ประกอบด้วย ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น

จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส และอายุแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะเพื่อนร่วมงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และมีความ

สนิทสนมกลมเกลียว โดยไม่ขึ้นอยู่กับว่าจะเป็นเพศใด สถานภาพสมรสเป็นอย่างไร และอายุเท่าไร ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายงานลุล่วงไปด้วยดี และทำให้ความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สักดิ์ชัย ภักดีฉนวน (2551: 67-76) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เทศบาลตำบลในเขตท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนแตกต่างกันเป็นผลให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า

1) พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า อาจเป็นเพราะระดับการศึกษาต่างกันจะมีอัตราผลตอบแทนที่ต่างกัน ส่งผลให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สอดคล้องกับ จงกลรัตน์ วงศ์นาถ (2546: 103-109) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด พบว่าระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2) พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3-6 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมต่ำกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7-9 ปี อาจเป็นเพราะการมีอายุงานที่แตกต่างกันทำให้ความสามารถสั่งสมประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ความคาดหวังในตำแหน่งที่สูงขึ้นแตกต่างกัน ส่งผลให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สอดคล้องกับ พิมพ์ชนก เฟื่องนาเรนทร์ (2547: 375-379) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรถยนต์ พบว่าระยะเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร

3) พนักงานที่มีระดับตำแหน่งพนักงานทั่วไปมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมสูงกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งวิศวกร อาจเป็นเพราะลักษณะเนื้อหาของบริษัทเน้นการออกแบบวิศวกรรม รับเหมาก่อสร้าง โรงงานอุตสาหกรรมทั้งในและนอกประเทศ ประกอบด้วยธุรกิจนี้มีการแข่งขันทางธุรกิจกันสูง ทั้งด้านกระบวนการผลิตและแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานที่เป็นวิศวกรที่มีความสามารถ หากมีข้อเสนอที่ดีกว่าจากบริษัทคู่แข่งชั้นการหมุนเวียนหรือย้ายบริษัทได้ ส่งผลให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ต่ำกว่าพนักงานทั่วไป ซึ่งไม่สอดคล้องกับจงกลรัตน์ วงศ์นาถ (2546: 103-109) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด พบว่าตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

4) พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาทมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมสูงกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,001-40,000 บาท อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ส่วนใหญ่เป็นพนักงานทั่วไปเล็งเห็นถึงความมั่นคงในชีวิตการทำงานและครอบครัว ตลอดจนการขาดความคุ้มค่าในการทำงานที่จะได้รับหากย้ายออกจากบริษัท ส่งผลให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า สอดคล้องกับ สุพัตรา ชูลิกรณ์ (2551: 74-87) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษาพนักงาน ธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่าอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

ผู้บริหารองค์กรควรเอาใจใส่เสริมสร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) อย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อธำรงรักษาพนักงานให้อยู่กับบริษัทอย่างยาวนาน

3.1.1 จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง หมายความว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความมั่นใจว่าองค์กรนี้สามารถเป็นที่พึ่งพาของพนักงานได้ ทำให้พนักงานรู้สึกที่องค์กรนี้เหมือนบ้านหลังที่สอง ซึ่งอาจเกิดจากการมีเพื่อนร่วมงานที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความสนิทสนมกลมเกลียวกัน ทำให้สนุกในการทำงาน ตลอดจนรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่ทำอยู่นั้นมีประสิทธิภาพ มีความท้าทาย และสามารถเสริมสร้างประสบการณ์ได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงานของพนักงานได้ ดังนั้นองค์กรควรให้การสนับสนุนในการสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กรระหว่างพนักงานด้วยกันอย่างต่อเนื่อง และปรับปรุงพัฒนาพนักงานให้มีความเหมาะสมกับงานที่ท้าทายที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเพิ่มการอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์แก่พนักงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลดีช่วยเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างต่อเนื่องและอยู่กับบริษัทอย่างยาวนานได้

3.1.2 องค์กรควรมีการเก็บข้อมูลและศึกษาเกี่ยวกับพนักงานว่าพนักงานแต่ละคนต้องการอะไร จึงจะช่วยส่งเสริมให้ตรงความต้องการของพนักงาน การให้พนักงานมีส่วนร่วม

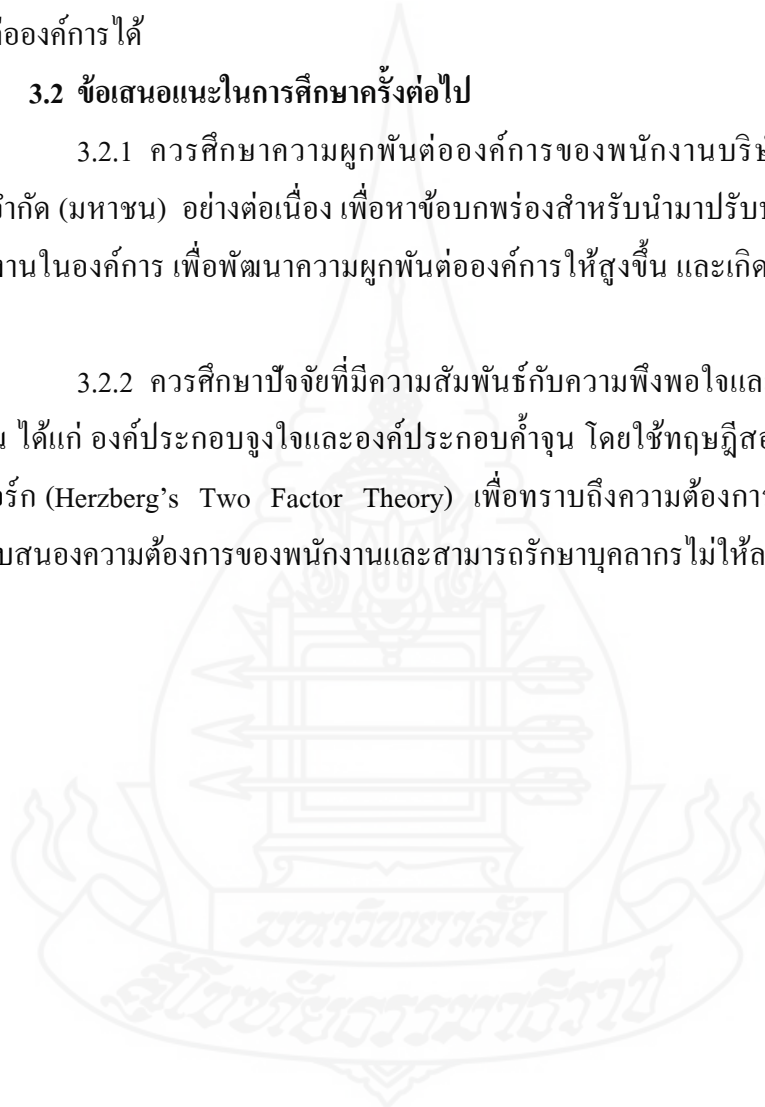
ในการแสดงความคิดเห็นในงานหรือกิจกรรมขององค์กรมากขึ้น ตลอดจนควรมีการกำหนดโอกาสความก้าวหน้าในงานไว้อย่างชัดเจนในแต่ละตำแหน่งงานนั้นๆ

3.1.3 องค์กรควรให้ความสำคัญและความสนใจแก่พนักงานอย่างทั่วถึงกันหรือเท่าเทียมกัน ตลอดจนให้ความเสมอภาคในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน รวมถึงสวัสดิการหรือผลประโยชน์ต่างๆที่พนักงานควรจะได้รับเพื่อสร้างความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กรได้

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) อย่างต่อเนื่อง เพื่อหาข้อบกพร่องสำหรับนำมาปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร เพื่อพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรให้สูงขึ้น และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

3.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจและองค์ประกอบค้ำจุน โดยใช้ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) เพื่อทราบถึงความต้องการต่างๆของพนักงาน เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของพนักงานและสามารถรักษามูลค่าไม่ให้ลาออกจากงานได้



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- จงกลรัตน์ วงศ์นาค (2546) "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท กลุ่มแอดวานซ์รีเสิร์ช จำกัด" วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตร์ บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- จิรวัดน์ ทองอินทร์ (2550) "ความผูกพันต่อองค์กร การลาออกและการขาดงาน" วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- จิราภรณ์ น้อยนคร (2551) "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและการพัฒนา ประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
- ชนินทร์ ชุนหพันธ์รักษ์ และ สุภาพร เชิงเอี่ยม (2554) *ประมวลสาระชุดวิชา การศึกษาค้นคว้าอิสระ* พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ชาลิสตา พรหมวิอินทร์ (2550) "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท อินโดไชน่า ฟาสเทนนิ่ง ซีสม จำกัด" สารนิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอุตสาหกรรมและ วิชาหกิจ บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2549) *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS* พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์วี.อินเตอร์ พรีนซ์
- ธีระ วีรธรรมสาริต (2532) "ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก เทียบเท่าของเครื่องซีเมนต์ไทย" วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตร์ บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นราศรี ไววนิชกุล และ ชุศักดิ์ อุดมศรี (2553) *ระเบียบวิธีการวิจัยธุรกิจ* พิมพ์ครั้งที่ 20 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เนตรนภา นันทพรวิญญู (2551) "ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด" สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543) *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์พิมพ์ดี

- พรพิกุล นุชปาน (2551) "ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาพนักงานรายวัน บริษัทซีเลซติกา (ประเทศไทย) จำกัด" สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- พิมพ์ชนก เพ็ญนาเรนทร์ (2547) "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัททรอยนต์" วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์มนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- เพ็ญศรี เมณเสนา (2550) "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการเงิน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)" ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- ภัทรพล กาญจนปาน (2552) "จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และผลดำเนินงานของการประปานครหลวง" สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- รุ่งรัตน์ เหล่ารัศมีวิวัฒน์ (2552) "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต3 (ภาคเหนือ)" สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ราณี อธิชัยกุล (2553) *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- วรรณวิไล ศรีปัญญาวิชญ์ (2552) "ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษาธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน)" สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ศักดิ์ชัย ภักดีฉนวน (2551) "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี" สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ศิริลักษณ์ ดินฉวีวัฒน์ (2550) "ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่" สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ศุกลรัตน์ ติ้ววิชัย (2544) "คัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลลำปาง" สารนิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สุพัตรา ชูลิกรณ์ (2551) "ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษาพนักงาน
ธนาคารขนาด จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่" สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Allen N.J. and Meyer J.P. (1990) "The Measure and Antecedents of Affective, Continuance and
Normative Commitment to the Organizational Commitment", Journal of
Occupational Psychology. Online Available: Retrieved April 14, 2012, from
<http://workandbabies.com/wp-content/uploads/2009/11/allen-myer-1990.pdf>

Buchanan II, B. (1974) "Building Organizational Commitment : The Socialization of
Managers in ork Organizations" Administrative Science Quarterly 19

Mowday, Steer and Poter (1982) "Predicting the Organizational Commitment of Marketing
Education and Health Occupations Education Teachers by Work Related Rewards",
Journal of Industrial Teacher Education. Online Available: Retrieved April 15, 2012,
from <http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JITE/v32n1/Richards.html>





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

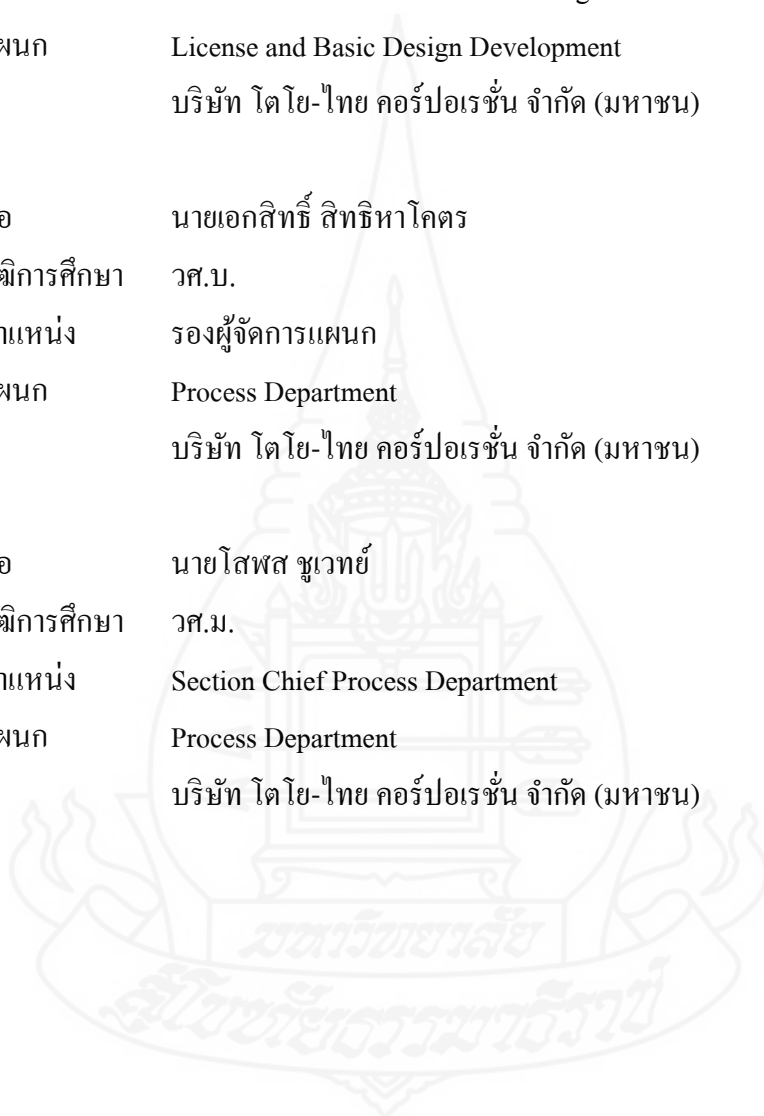


ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

1. ชื่อ นางสาวพรจันทร์ เกษจุพาศรี โรจน์
วุฒิการศึกษา วท.บ.
ตำแหน่ง General Director and General Manager
แผนก License and Basic Design Development
บริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)
2. ชื่อ นายเอกสิทธิ์ สิทธิหาโคตร
วุฒิการศึกษา วศ.บ.
ตำแหน่ง รองผู้จัดการแผนก
แผนก Process Department
บริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)
3. ชื่อ นายโสฬส ชูเวทย์
วุฒิการศึกษา วศ.ม.
ตำแหน่ง Section Chief Process Department
แผนก Process Department
บริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)





ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง โดยคำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและจะนำมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยภาพรวม จึงไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่ประการใด

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้สละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ (นับจำนวนปีเต็ม)

- ต่ำกว่า 26 ปี 26 – 35 ปี
 36 – 45 ปี มากกว่า 45 ปี

3. สถานภาพสมรส

- โสด สมรส

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโทหรือสูงกว่า

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- น้อยกว่า 3 ปี 3-6 ปี
 7-9 ปี มากกว่า 9 ปี

6. ระดับตำแหน่ง

- ตำแหน่งพนักงานทั่วไป ตำแหน่งวิศวกร
 หัวหน้าวิศวกรขึ้นไป

7. อัตราเงินเดือน

- ต่ำกว่า 20,000 บาท 20,000-30,000 บาท
 30,001-40,000 บาท มากกว่า 40,000 บาท

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับกรปฏิบัติงานและประสบการณ์ของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาว่าข้อความต่อไปนี้ตรงกับกรปฏิบัติงานและประสบการณ์ของท่านมากน้อยเพียงใด เมื่อแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

มากที่สุด	=	5 คะแนน
มาก	=	4 คะแนน
ปานกลาง	=	3 คะแนน
น้อย	=	2 คะแนน
น้อยที่สุด	=	1 คะแนน

ข้อความ	ระดับ				
	5	4	3	2	1
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
1. งานที่ทำทนาย					
1.1 งานที่ท่านทำอยู่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานสูง					
1.2 งานที่ท่านได้รับมอบหมาย แม้บางครั้งจะยาก แต่ก็ไม่เกินความสามารถของท่าน					
1.3 งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านเกิดความคิดสร้างสรรค์					
1.4 งานที่ท่านทำอยู่มีการใช้เทคโนโลยีพิเศษ สมัยใหม่เข้ามาช่วยในการทำงานอยู่เสมอ					
2. ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน					
2.1 ท่านได้รับอิสระเกี่ยวกับการวางแผนการทำงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานแต่ละครั้งจากผู้บังคับบัญชา					
2.2 ท่านตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง					
2.3 ท่านได้มีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
3. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น					
3.1 งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่มีโอกาสติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นๆ ภายนอกแผนกและภายนอกบริษัทอยู่เสมอ					

ข้อความ	ระดับ				
	5	4	3	2	1
3.2 งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่ต้องประสานงานกับบุคคลอื่นอยู่เสมอ นั่น ถือว่าเป็นเรื่องที่ดี ที่ทำให้เกิดการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นได้					
3.3 งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน					
3.4 งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน					
4. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน					
4.1 ท่านได้มีบทบาทในการร่วมแก้ไขปัญหาหรือร่วมตัดสินใจปัญหาในงานของแผนกของท่าน					
4.2 ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางการปฏิบัติงานตลอดเวลา					
4.3 ท่านได้เสนอความคิดเห็นโดยไม่ถูกปฏิเสธจากผู้บังคับบัญชา					
5. ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน					
5.1 ท่านเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงานที่รับมอบหมายทุกครั้ง และสามารถกำหนดกระบวนการและวิธีการทำงานอย่างสอดคล้อง					
5.2 ท่านเข้าใจกำหนดการสำหรับงานที่ท่านทำเสมอว่าจะเริ่มต้นและสิ้นสุดเมื่อไร					
5.3 ท่านได้รับมอบหมายงานใหม่ที่ยังไม่เคยทำมาก่อน แต่ท่านมีความสามารถในการปรับปรุงและประยุกต์แนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน					
6. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร					
6.1 ท่านปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัท					
6.2 ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน					
6.3 ท่านมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อบริษัท					

ข้อความ	ระดับ				
	5	4	3	2	1
7. ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้					
7.1 ท่านมีความสุขสบายใจและมั่นคงเมื่อได้เป็นสมาชิกของบริษัท					
7.2 ท่านภูมิใจและยินดีที่จะบอกใครๆว่า ท่านเป็นสมาชิกคนหนึ่งของบริษัทนี้					
7.3 บริษัทจะเข้ามาช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาอยู่เสมอ เมื่อท่านประสบปัญหา					
7.4 ท่านตัดสินใจถูกต้องที่ได้เลือกทำงานกับบริษัทนี้					
8. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน					
8.1 เพื่อนร่วมงานของท่านมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันอยู่ตลอดเวลา					
8.2 ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
8.3 ท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ					
8.4 ท่านสามารถปรึกษาเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างสนิทสนม					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด เมื่อแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

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

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก					
1.1 ท่านเห็นด้วยกับค่านิยมและเป้าหมายของบริษัท					
1.2 ท่านยอมรับวิธีการทำงานของบริษัทและสามารถปฏิบัติตามให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
1.3 ท่านเห็นว่าปัญหาของบริษัท ย่อมเป็นปัญหาของท่านด้วย					
1.4 ท่านภูมิใจที่จะพูดให้เพื่อนฟังว่าบริษัทนี้เป็นบริษัทที่น่าทำงานด้วย					
2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง					
2.1 ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทนี้เพราะรู้สึกว่ามีภาระหน้าที่ต่อผู้คนในบริษัท					
2.2 ท่านมีความมั่นคงในชีวิตที่ได้ทำงานในบริษัทนี้					
2.3 ท่านจะได้รับผลตอบแทนต่างๆมากขึ้น ถ้ายังทำงานในบริษัทนี้ยาวนาน					
2.4 การทำงานที่บริษัทนี้ เป็นการลงทุนที่คุ้มค่า					
3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม					
3.1 ท่านยินดีที่เลือกทำงานกับบริษัทนี้					
3.2 ท่านยินดีและพร้อมที่จะทำทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าและผลสำเร็จของบริษัท					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3.3 ท่านยินดีหากจะมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมของบริษัท					
3.4 ท่านจะทำงานกับบริษัทนี้ตลอดไปตราบเท่าที่บริษัทนี้ยังดำรงอยู่					

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร

1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

.....

.....

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

.....

.....

3. ความผูกพันต่อองค์กร

.....

.....

4. ข้อเสนอแนะอื่นๆ (ถ้ามี)

.....

.....

ขอขอบคุณอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายยุทธชัย หนูสุข
วัน เดือน ปีเกิด	21 กันยายน 2524
สถานที่เกิด	อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมเคมี) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2548
สถานที่ทำงาน	บริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)
ตำแหน่ง	วิศวกรกระบวนการผลิต (Process Engineer)

