

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง
ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ตุลาคม 2555

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง
ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู



สารนิพนธ์
ของ
อรรวรรณ สายจำปา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ตุลาคม 2555
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง
ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ตุลาคม 2555

อรรถรรณ สายจำปา. (2555). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่น*
แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู. สารนิพนธ์ บธ.ม (การจัดการ). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์:
รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู โดยมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 164 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน คือ การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยการหาค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์เปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีการทดสอบแบบการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด และการวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีช่วงอายุระหว่าง 22-31 ปี และมีระยะเวลาการทำงาน 16 ปีขึ้นไป
2. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู พบว่า พนักงานมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และในด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
3. ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู พบว่า พนักงานมีปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ในด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านผลตอบแทน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
4. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู โดยรวม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
5. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล
 - 5.1 พนักงานที่มีอายุและสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.2 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบัน และระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจำแนกในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน สำหรับด้านผลตอบแทน และด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

7. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ ในด้านความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย และ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



FACTORS RELATING TO EMPLOYEES' COMMITMENT OF A JAPANESE COMPANY
IN BANGPOO REAL ESTATE

AN ABSTRACT
BY
ORAWAN SAIJAMPA



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University
October 2012

Orawan Saijampa. (2012). *Factors Relating to Employees' Commitment of a Japanese Company in Bangpoo Real Estate*. Master's Project, M.B.A. (Management).
Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University.
Project Advisor: Associate Professor Dr.Nak Gulid.

This research aims to study the factors relating to employees' commitment of a Japanese company in Bangpoo Real Estate. The sampling unit was totally 164 employees. Questionnaire was used as a tool for data collection. Percentage, average mean and standard deviation are used as a statistical analyzes. The statistics used in hypothesis testing are t-test, one way analysis of variance, multiple comparison test which Post-hoc test and least significant difference (LSD) are used as testing method and Pearson product moment correlation coefficient. Statistical for social science for Windows (SPSS) is used for analyzing the statistical data.

The results can be concluded as follows:

1. About personal characteristics, a majority of the respondents were female with bachelor's degree, married and living together, working in operation function and the age range of 22-31 years old. Most of them worked in the organization over 16 years.

2. On motive factor in work performance of employees in a Japanese company in Bangpoo real estate, it was found that employees have motivation in work performance in the aspect of the importance of the assigned tasks, working environment and esteem needs at high levels. In the aspect of the opportunity to progress was at moderate level.

3. On hygiene factor in work performance of employees in a Japanese company in Bangpoo real estate, the aspect of co-worker relationship was at very high level, whereas the motivation in working condition was at high level. The motivation in work performance in the aspect of working consistency, relationship with the employer and compensation were at the moderate levels.

4. The commitment between Japanese company employees in Bangpoo real estate with their organization was at high level.

5. The results of hypotheses testing are found as follows:

- 5.1 The employees with different age and different marital status have different organizational commitment at statistical significant level of 0.01

- 5.2 The employees with the difference in monthly income and difference in working duration have different organizational commitment at statistical significant level of 0.05.

6. It was found that there were positive relationships between motive factor on working performance and the commitment to a Japanese company in Bangpoo real estate at the moderate level at statistical significant levels of 0.01 in the aspect of the relationship with employers, the relationship with co-worker and the job security. On the other hand, in the aspect of compensation and working conditions, there was a positive relationship at a rather low level with the statistical significant level of 0.01.

7. The relationship between motive factors in the aspect of the important of assignments and esteem, and the commitment to a Japanese company in Bangpoo real estate were at a rather low level with the statistical significant levels of 0.01.



อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการ
สอบได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่น
แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ของ อรวรรณ สายจำปา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์)

ประธาน

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(อ.ดร.วรินทร์า ศิริสุทธิกุล)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์)

วันที่ เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2555

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถของ รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิสร် ที่ให้เกียรติรับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ โดยให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการวิจัยฉบับนี้ด้วยความห่วงใย นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสำเร็จ เรียบร้อยสมบูรณ์เป็นสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณ อย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รศ. สุพาดา สิริกุตตา และอาจารย์รสิตา สังข์บุญนาท ที่กรุณา ให้ความอนุเคราะห์เป็นกรรมการในการสอบสารนิพนธ์ตรวจแบบสอบถาม และให้คำแนะนำถึง ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์เป็นอย่างยิ่งกับผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ได้กรุณา ให้ความรู้ ทั้งในทางทฤษฎี รวมถึงการประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัยทุก ท่าน ตลอดจนผู้มีส่วนสำเร็จต่องานวิจัยนี้ทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวก เป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาการศึกษาของผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอขอบคุณพนักงานพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งความช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อในด้านข้อมูลที่เป็น ประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และขอขอบคุณทุกคนในครอบครัว ตลอดจนเพื่อนนิสิต และ เพื่อนร่วมงาน ทุกคน ที่คอยห่วงใย ดูแลและคอยช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน รวมทั้งยังคงเป็น กำลังใจเสมอมา ทำให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่น พยายามจนประสบความสำเร็จในวันนี้

สุดท้ายนี้ คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแด่ คุณบิดามารดา ครูและอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อบรมสั่งสอนแลวางรากฐาน แห่งการศึกษาแก่ผู้วิจัย หวังว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจ และเกี่ยวข้อง หากมี ข้อผิดพลาดประการใด ต้องขออภัยมา ณ ที่นี้

อรรณณ สายจำปา

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตการวิจัย.....	3
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	3
กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานของการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน.....	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	30
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	30
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	32
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา.....	47
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	63

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	86
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย	86
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	91
อภิปรายผล	99
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	106
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	110
บรรณานุกรม	111
ภาคผนวก	117
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	118
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	124

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานของบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง.....	31
2 แสดงการกำหนดระดับคะแนนต่อระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามส่วนที่ 2...	35
3 แสดงการกำหนดระดับค่าเฉลี่ย ต่อการแปลความหมายจัดอันดับของแบบสอบถาม ส่วนที่ 2.....	35
4 แสดงการกำหนดระดับคะแนนต่อระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามส่วนที่ 3.....	36
5 แสดงการกำหนดระดับค่าเฉลี่ย ต่อการแปลความหมายจัดอันดับของแบบสอบถาม ส่วนที่ 3	37
6 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลา การทำงาน	47
7 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู โดยรวมแต่ละรายด้านของปัจจัยจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	51
8 แสดงระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงาน ในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ในด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	52
9 แสดงระดับปัจจัยจูงใจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่น แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ในด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	53
10 แสดงระดับปัจจัยจูงใจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่น แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ในด้านความสำคัญของงานที่ได้รับ มอบหมาย	54
11 แสดงระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงาน ในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ในด้านการได้รับความยอมรับ นับถือ	55
12 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่น แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู โดยรวมแต่ละรายด้านของปัจจัยจูงใจใน การปฏิบัติงาน	56
13 แสดงระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ พนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ในด้านผลตอบแทน	57

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 แสดงระดับปัจจัยจำแนกในการปฏิบัติงานเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงาน ในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ในด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	58
15 แสดงระดับปัจจัยจำแนกในการปฏิบัติงานเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงาน ในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ในด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	59
16 แสดงระดับปัจจัยจำแนกในการปฏิบัติงานเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ พนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ในด้านสภาพ การทำงาน	60
17 แสดงระดับปัจจัยจำแนกในการปฏิบัติงานเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ พนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ในด้านความมั่นคง ในการทำงาน	61
18 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู เกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรโดยรวม	62
19 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามเพศ	64
20 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's test	65
21 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนก ตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe	66
22 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Dunnett's T3	66
23 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม สถานภาพสมรส โดยใช้ Levene's test	68
24 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสต่อความผูกพันของ พนักงานบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง	68
25 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง จำแนกตาม สถานภาพสมรสโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD).	69
26 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's test	70

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
27	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	71
28	แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน.....	72
29	แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอัตราเงินเดือนปัจจุบัน โดยใช้ Levene's test.....	73
30	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามอัตราเงินเดือนปัจจุบัน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	74
31	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอัตราเงินเดือนปัจจุบัน โดยใช้สถิติ Dunnett's T3.....	75
32	แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานโดยใช้ Levene's test.....	76
33	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	77
34	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้สถิติ Dunnett's T3.....	78
35	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านการได้รับความยอมรับนับถือกับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง.....	80
36	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงานกับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง.....	82
37	แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	84

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- | | |
|----------------------------------|----|
| 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย | 7 |
| 2 วงจรการงูใจ | 13 |



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันสภาวะเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันอย่างรุนแรงเพิ่มมากขึ้น ธุรกิจต่าง ๆ พยายามสร้างจุดแข็งเพื่อให้สามารถชนะคู่แข่งและอยู่รอดได้ในสภาวะปัจจุบันการบริหารองค์กรเพื่อให้ประสบความสำเร็จในธุรกิจและบรรลุผลตามนโยบายตามที่คาดหวังนั้น นอกจากจะต้องใช้กลยุทธ์ทางธุรกิจในการบริหารพัฒนาองค์กรแล้วกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลก็เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ต้องใช้ควบคู่ไปกับการบริหารงานทางธุรกิจเพื่อนำพาและขับเคลื่อนองค์กรธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จและสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการดำเนินงานที่ตรงตามเป้าหมายขององค์กรได้นั้น ปัจจัยหลักที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง ได้แก่ บุคลากรหรือพนักงานที่อยู่ในองค์กรซึ่งพนักงานที่อยู่ในองค์กรนั้นจะเป็นตัวบ่งชี้สำคัญว่าองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวเพียงใด การที่องค์กรมีพนักงานที่มีประสิทธิภาพยังบ่งบอกถึงการพัฒนาขององค์กรในอนาคตอีกด้วย การที่พนักงานในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมีองค์ประกอบหรือปัจจัยหลายประการ เช่น งานที่ได้รับมอบหมายนั้นต้องเหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ปริมาณงานที่พนักงานได้รับต้องเหมาะสมกับพนักงาน ผลตอบแทนเทียบกับผลงานต้องเหมาะสมกัน ทักษะคติของพนักงานต่อหัวหน้างาน เป็นต้น (สมชาย หิรัญกิติ. 2542:10-11)

แม้ว่าองค์กรหลายแห่งจะให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรหรือมีนโยบายที่ดีเพียงใดก็ตามแต่ทุกองค์กรย่อมมีปัญหาที่เกิดขึ้น ได้แก่ ปัญหาการลาออกของพนักงานที่มีอัตราการลาออกสูง ปัญหาเกี่ยวกับนโยบายขององค์กร หรือปัญหาในเรื่องการทำงานของพนักงานให้ประสบความสำเร็จตามหน้าที่หรือความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านโอกาส ความก้าวหน้า และการพัฒนาความสามารถและความรับผิดชอบในหน้าที่ รวมไปถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจเป็นสาเหตุที่สามารถส่งผลกระทบต่อการทำงานทั้งในด้านค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือก และฝึกอบรม ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและฝึกอบรมพนักงานใหม่ ดังนั้นองค์กรจึงต้องศึกษาและหาวิธีที่จะพัฒนานโยบายและวิธีการที่จะจูงใจพนักงานให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และพร้อมที่จะทุ่มเทและทำงานด้วยความตั้งใจ ด้วยศักยภาพที่พนักงานมีอย่างเต็มที่ (ประภาศรี บุญญวัฒน์วิชัย. 2549: 2)

บริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง* เป็นบริษัทลูกซึ่งมีบริษัทแม่ตั้งอยู่ที่ประเทศญี่ปุ่น เป็นอุตสาหกรรมประเภทผลิตเคมี-อาหาร มีโรงงานผลิตตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ มีคณะ

ผู้บริหารที่เป็นชาวญี่ปุ่น 7 คน มาประจำการในประเทศไทย โดยมีวาระในการดำเนินงานรอบละ 4 ปี ขณะผู้บริหารคนไทยและระดับหัวหน้างานอีกประมาณ 30 คน พนักงานประจำประมาณ 236 คน (รวมผู้บริหารและหัวหน้างาน) นอกจากนี้ยังมีพนักงานรายวันประจำกะประมาณ 90 คน (จ้างบริษัทภายนอกบริหารรวมถึงพนักงานทำความสะอาดสำนักงานและโรงผลิต)

จากปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลที่บริษัทกำลังประสบปัญหาเมื่ออัตราการลาออกของพนักงานสูง ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาถึง ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งนี้เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังสนใจศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน และสิ่งที่พนักงานต้องการ ไม่ว่าจะเป็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย และ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ รวมถึง ปัจจัยคำจูงย้อมมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร ในด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรจะต้องตรวจสอบปัจจัยดังกล่าว เพื่อให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้ธุรกิจสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและเติบโตต่อไปได้ในอนาคต

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยรวมของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และ ระยะเวลาการทำงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูงที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาและวางแผนเพิ่มปัจจัยจูงใจ และปัจจัยคำจูงเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้พนักงานในองค์กร และก่อให้เกิดความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งของพนักงานในอนาคต
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้มากำหนดแนวทางในวางแผนปรับกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการสุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยพนักงานประจำของบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปูทั้งหมด จำนวน 236 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ณ วันที่ 24 มกราคม 2555) (เนื่องจากไม่ได้รับการอนุญาตให้เปิดเผยชื่อบริษัท จึงใช้บริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานประจำของบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ซึ่งผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงคำนวณตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1967: 886) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 149 ตัวอย่าง เพิ่มสำรองกรณีเก็บแบบสอบถามไม่ครบและแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ 5 % และผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างเพื่อให้ได้จำนวนที่ดีของประชากร จำนวน 5% รวมทั้งหมด 164 ตัวอย่าง จากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 236 คน จากกลุ่มตัวอย่างนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

3. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งประชากรออกตามแผนกต่าง ๆ ภายในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู แผนกต่าง ๆ คือ แผนกผลิต แผนกการเงิน แผนกบัญชี แผนกบริหารคลังสินค้า แผนกบรรจุภัณฑ์ แผนกพัฒนาและวิจัยผลิตภัณฑ์ แผนกทรัพยากรมนุษย์ และแผนกควบคุมคุณภาพ เพื่อให้ประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันอยู่ในชั้นภูมิเดียวกัน โดยกำหนดเป็นสัดส่วนตามจำนวนประชากรทั้งหมดในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional)

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามตามจำนวนสัดส่วนที่คำนวณได้ในขั้นที่ 1

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

1. ลักษณะส่วนบุคคล

1.1 เพศ

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

- 1.2 อายุ
 - 1.2.1 22 - 31 ปี
 - 1.2.2 32 - 41 ปี
 - 1.2.3 42 - 51 ปี
 - 1.2.4 52 ปีขึ้นไป
- 1.3 สถานภาพสมรส
 - 1.3.1 โสด
 - 1.3.2 สมรส/อยู่ด้วยกัน
 - 1.3.2 หย่าร้าง/แยกกันอยู่
- 1.4 ระดับการศึกษา
 - 1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 1.4.2 ปริญญาตรี
 - 1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี
- 1.5 ระดับตำแหน่งงาน
 - 1.4.1 พนักงานระดับปฏิบัติการ
 - 1.4.2 พนักงานระดับหัวหน้างาน
- 1.6 อัตราเงินเดือน
 - 1.6.1 15,000 – 29,999 บาท
 - 1.6.2 30,000 – 44,999 บาท
 - 1.6.3 45,000 – 59,999 บาท
 - 1.6.4 60,000 บาท ขึ้นไป
- 1.7 ระยะเวลาการทำงาน
 - 1.7.1 1 - 5 ปี
 - 1.7.2 6 - 10 ปี
 - 1.7.3 11 - 15 ปี
 - 1.7.4 16 ปี ขึ้นไป

2. ปัจจัยจูงใจ

- 2.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.2 ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน
- 2.3 ด้านความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย
- 2.4 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

3. ปัจจัยค้ำจุน

- 3.1 ด้านค่าตอบแทน
- 3.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

3.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3.4 ด้านสภาพการทำงาน

3.5 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด อัตราเงินเดือน และ ระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งเป็นพนักงานประจำที่ปฏิบัติงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู

2. พนักงาน หมายถึง พนักงานประจำที่ปฏิบัติงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู

2.1 พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานที่ทำงานในแต่ละแผนกทั้งที่สำนักงานและโรงงานผลิต

2.2 พนักงานระดับหัวหน้างาน หมายถึง หัวหน้างาน หัวหน้าแผนก ระดับผู้บริหารที่ดูแลรับผิดชอบในระดับแผนก และโดยรวมทั้งสำนักงานและโรงงานผลิต

3. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่เป็นสิ่งกระตุ้น หรือเป็นแรงผลักดันจากความต้องการที่ทำให้บุคลากรมีความเต็มใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยประกอบด้วยปัจจัยแต่ละด้าน ดังนี้

3.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นกันเองและเอื้อต่อการทำงานเป็นทีม มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้รวม ทั้งคู่มือต่างๆ ในการทำงานอย่างครบถ้วน สถานที่ทำงานมีสถานที่พักผ่อนในช่วงเวลาพักผ่อนอย่างเหมาะสม สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ ความชื้น ที่เหมาะสมแก่การทำงาน สถานที่กว้างขวางและมีพื้นที่ในการปฏิบัติงานเพียงพอ

3.2 ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถ เพื่อมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

3.3 ด้านความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง การได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร และสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้เสมอ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้สำเร็จทุกครั้ง ได้รับการยอมรับจาก

หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และงานที่ปฏิบัติก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและบริษัทเป็นอย่างมาก

3.4 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นๆ ในด้านความคิดเห็น ความสามารถ และการปฏิบัติงาน

4. ปัจจัยค้ำจุณ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและมีหน้าที่ให้บุคลากร เกิดความพึงพอใจในงาน โดยประกอบด้วยปัจจัยแต่ละด้าน ดังนี้

4.1 ด้านค่าตอบแทน หมายถึง รายได้ประจำ ได้แก่ ค่าจ้างหรือเงินเดือน หรือเงินตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ จากการทำงานอย่างพอเพียงกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีมาตรฐานเงินเดือนของพนักงานมีความเหมาะสมและชัดเจน และการจ่ายเงินเดือนตรงตามกำหนด

4.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ลักษณะการทำงานของผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน ได้แก่ การมอบหมายงาน การให้คำแนะนำ การประเมินผลการทำงาน

4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง องค์ประกอบซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับบุคลากรในหน่วยงาน ได้แก่ ความไว้วางใจ ความสามัคคี ความช่วยเหลือ การแบ่งปันข่าวสาร

4.4 สภาพการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ได้แก่ ความสะดวกสบายในการทำงาน บรรยากาศการทำงาน ห้องทำงาน แหล่งข้อมูลประกอบการทำงาน

4.5 ความมั่นคงในงาน หมายถึง องค์ประกอบซึ่งเป็นความมั่นคงในงาน ได้แก่ การลดเงินเดือน การถูกเชิญออก อัตราการต่อสัญญาว่าจ้างเพื่อทำงานต่อ

5. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกต่อองค์กรที่พนักงานแสดงออกเป็นทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่เพื่อปฏิบัติงานให้องค์กร

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

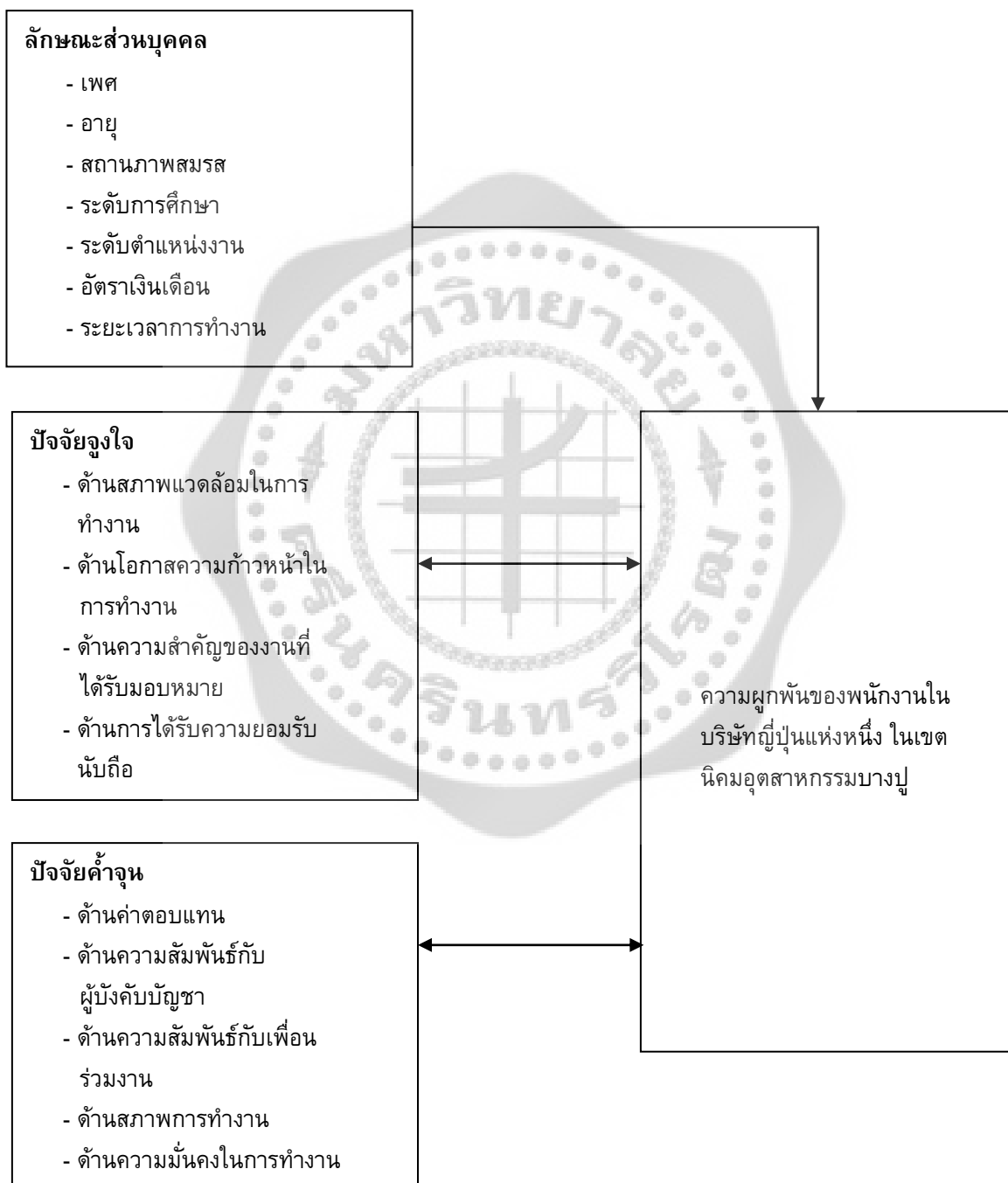
ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู” มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

(Independent)

ตัวแปรตาม

(Dependent)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัท ภูมิปันแห่งหนึ่งแตกต่างกัน
2. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัท ภูมิปันแห่งหนึ่ง
3. ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัท ภูมิปันแห่งหนึ่ง



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในบริษัท ภูเก็ตแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์
2. แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 3.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 3.2 ทฤษฎีการจูงใจของแมคเคิลล์แลนด์
 - 3.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก
 - 3.4 ทฤษฎีการจูงใจ อีอาร์จี ของอัลเดอร์ เฟอร์
 - 3.5 ทฤษฎีการลงทุนของเบคเกอร์
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 4.1 ความหมายของความผูกพัน
 - 4.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 4.3 ความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

ความหมายของประชากรศาสตร์

พรทิพย์ วรกิจโกคาทร (2529: 312 – 315) ประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันไป โดยความแตกต่างทางประชากรศาสตร์จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ลักษณะประชากรศาสตร์ คือ

1. เพศ (Sex) มีงานวิจัยที่พิสูจน์ว่า คุณลักษณะบางอย่างของเพศชาย และเพศหญิงที่ต่างกันส่งผลให้การสื่อสารของชายและหญิงต่างกัน เช่น การวิจัยเกี่ยวกับชมภาพยนตร์โทรทัศน์ของเด็กวัยรุ่น พบว่าเด็กวัยรุ่นชายสนใจภาพยนตร์สงครามและจารกรรมมากที่สุด ส่วนเด็กวัยรุ่นหญิงสนใจภาพยนตร์วิทยาศาสตร์มากที่สุด แต่ก็มีงานวิจัยหลายชิ้นที่แสดงว่า ชายและหญิงมีการสื่อสารและรับสื่อไม่ต่างกัน

2. อายุ (Age) การจะสอนผู้ที่มีอายุต่างกันให้เชื่อฟัง หรือเปลี่ยนทัศนคติหรือเปลี่ยนพฤติกรรมนั้นมีความยากง่ายต่างกัน ยิ่งมีอายุมากกว่าที่จะสอนให้เชื่อฟัง ให้เปลี่ยนทัศนคติและ

เปลี่ยนพฤติกรรมก็ยิ่งมากขึ้น การวิจัย โดย ซี.เมเปิล (C.Maple) และ ไอ แอล เจนิส และดีเรฟี่ (I.L.Janis and D.Rife) ได้ทำการวิจัยและให้ผลสรุปว่า การชักจูงจิตใจหรือโน้มน้าวจิตใจของคนจะยากขึ้นตามอายุของคนที่เพิ่มขึ้น อายุยังมีความสัมพันธ์ของข่าวสาร และสื่ออีกด้วย เช่น ภาษาที่ใช้ในวัยต่างกัน ก็ยังมีความต่างกัน โดยจะพบว่า ภาษาใหม่ๆ แปลกๆ จะพบในคนหนุ่มสาว สูงกว่าผู้สูงอายุ เป็นต้น

3. การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารของผู้รับสาร ดังงานวิจัยหลายชิ้นที่ว่า การศึกษาของผู้รับสารนั้นทำให้ผู้รับสารมีพฤติกรรมการสื่อสารต่างกันไป เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูง จะสนใจข่าวสารไม่ค่อยเชื่ออะไรง่ายๆ และมักเปิดรับสื่อสิ่งพิมพ์มาก

4. ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) หมายถึง อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล โดยมีรายงานหลายเรื่องที่ได้พิสูจน์แล้วว่า ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจนั้น มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของคน

ลักษณะด้านประชากรศาสตร์

การแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะด้านประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญ และสถิติที่วัดได้ของประชากรและช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ส่วนด้านจิตวิทยาและสังคมวัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2538: 41)

คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน จะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน (ปรมะ สตะเวทิน. 2533: 112) โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

1. เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้ม มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย (Will, Goldhabers;&Yates, 1980:P.87)

นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องจากจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกัน คนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อ เพื่อแสวงหาข่าวสารหนักๆ มากกว่าความบันเทิง

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษาต่ำมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมของบุคคล มีอิทธิพล อย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน

เดอร์เฟอร์ (พีระ จิโรโสภณ, ม.ป.ป.: 645-646; อ้างอิงจาก Defleur, Melvin. 1996. Theories of Mass Communication.) ได้เสนอทฤษฎีที่กล่าวถึงตัวแปรแทรก (Intervening Variables) ที่มีอิทธิพลในกระบวนการสื่อสารมวลชนถึงผู้รับสาร และเกิดผลโดยตรงทันที แต่มีปัจจัยบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับสารแต่ละคน เช่นปัจจัยทางจิตวิทยา และสังคมที่จะมีอิทธิพลต่อการรับข่าวสารนั้น DeFleur ได้เสนอ ทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ดังนี้

ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคล (Individual Differences Theory)

เดอร์เฟอร์ (DeFleur. 1996) ได้เสนอหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคลดังนี้

1. มนุษย์เรามีความแตกต่างอย่างมากในองค์ประกอบทางจิตวิทยาบุคคล
2. ความแตกต่างนี้ บางส่วนมาจากลักษณะแตกต่างทางชีวภาค หรือทางร่างกายแต่ละบุคคล แต่ส่วนใหญ่แล้วมาจากความแตกต่างกันที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้
3. มนุษย์ซึ่งถูกชูปเลี้ยงภายใต้สถานการณ์ต่างๆ จะเปิดรับความคิดเห็นแตกต่างกันไปอย่างกว้างขวาง
4. จากการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมทำให้เกิดทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อถือที่รวมเป็นลักษณะทางจิตวิทยาส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไป

ความแตกต่างดังกล่าวนี้ได้กลายเป็นสภาวะเงื่อนไข ที่กำหนดการรับรู้ข่าวสารมีบทบาทอย่างสำคัญต่อการรับรู้ข่าวสาร

2. แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน

2.1 ความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน หมายถึง การแสวงหา เพื่อทำความเข้าใจ โดยการใช้ลักษณะรูปแบบการ ติดต่อสัมพันธ์กัน ระหว่างบุคคลเป็นผลก่อให้เกิดความเชื่อมโยง เพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การของแต่ละบุคคลที่ได้กำหนดไว้ (อำนาจ แสงสว่าง. 2544: 99)

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.1 ความหมายของการจูงใจ

การจูงใจ หมายถึง "แรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำ" (Schiffman; & Kanuk. 1991: 69)

แอนนิต้า อี วูลฟอล์ค (Anita E. Woolfolk. 1995) การจูงใจ เป็นภาวะภายใน ของบุคคล ที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง

ไมเคิล ดอมเจน (Michael Domjan. 1996) การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม การกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลลงใจ กระทำพฤติกรรม นั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ ต้องการ

ในด้านวิชาการ คำว่า แรงจูงใจ (Motivation) มาจากรากศัพท์ภาษาละตินว่า *movere* ซึ่งมีความหมายว่า การเคลื่อนไหว (Move) ซึ่งความหมายที่ว่านี้เห็นได้ชัดจากคำจำกัดความที่เขียนโดย Bernard Berelson และ Gerry A. Steiner ว่า “แรงกระตุ้น (Motives) เป็นสภาวะภายในอันหนึ่งที่เป็นพลัง สิ่งกระตุ้น สิ่งนำ การกระทำของมนุษย์ไปในทิศทางหรือช่องทางที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ”

วงจรการจูงใจ (The Motivation Cycle)



ภาพประกอบ 2 วงจรการจูงใจ

ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่นๆ. (2545: 107)

การจูงใจประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่างที่มีปฏิสัมพันธ์กัน และความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันคือความต้องการ แรงขับ และเป้าหมายนั่นเอง

1. ความต้องการ (Need) คำอธิบายความต้องการที่ดีที่สุด คือ ความไม่พอเพียง (Deficiency) หากมองในภาวะสมดุลของมนุษย์เรา (Homeostatic sense) ความต้องการเกิดขึ้นเมื่อเกิดการไม่สมดุลทางด้านร่างกายหรือจิตใจ ยกตัวอย่างเช่น ความต้องการอาหาร เกิดขึ้นเมื่อเซลล์ในร่างกายขาดอาหารหรือน้ำ

2. แรงขับ (Drive) แรงขับจะถูกสร้างขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดน้อยลง เราอาจให้ความหมายของแรงขับง่ายๆ ว่าเป็นการไม่พอเพียงกับทิศทาง (Deficiency with direction) ซึ่งคล้ายกับความหมายที่ Hull ให้ไว้ว่าแรงขับเป็นพฤติกรรมที่จูงใจ ตัวอย่างของความต้อการน้ำและอาหาร

จะถูกแปลงออกมาในรูปของแรงขับของความกระหาย และความหิว ความต้องการเพื่อนพ้อง ซึ่งแปลงออกมาในรูปที่ต้องการจะมีคนคบหาสมาคมเป็นพวกพ้องด้วย

3. เป้าหมาย (Goals) จุดสุดท้ายของวงจรของการจูงใจคือ เป้าหมาย เป้าหมายที่ใช้ในวงจรของการจูงใจ หมายความว่าสิ่งหนึ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ที่บรรเทาความต้องการ และลดแรงขับให้น้อยลงได้ ดังนั้น การได้รับเป้าหมายอันหนึ่งจะหมายความว่าทำให้สภาพทางด้านร่างกายและจิตใจฟื้นฟูสภาพที่มีความสมดุล และจะลดหรือขจัดแรงขับให้หมดไป การกินอาหาร ดื่มน้ำ การมีเพื่อนจะทำหน้าที่เหมือนการฟื้นฟูสภาวะสมดุลและลดแรงขับเกี่ยวกับสิ่งนั้นๆ ลง อาหาร น้ำ และเพื่อน เป็นเป้าหมายในตัวอย่างที่ยกมานี้

3.2 ทฤษฎีการจูงใจของแมคเคิลล์แลนด์ (McClelland's Motivation Theory)

เดวิด ซี. แมคเคิลล์แลนด์ (David C. McClelland. 1961: 121) ได้มีบทบาทช่วยในการพัฒนาการจูงใจ โดยแบ่งการจูงใจตามความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลเป็น 3 แบบ ดังนี้

แบบที่ 1 ความต้องการอำนาจ (The Need for Power)

แมคเคิลล์แลนด์ได้ค้นพบว่า บุคคลมีความต้องการการมีอำนาจเป็นอย่างมาก เพราะจะได้อาศัยการใช้อำนาจเพื่อสร้างอิทธิพลและควบคุมในการทำงาน

แบบที่ 2 ความต้องการความผูกพัน (The Need for Affiliation)

บุคคลมีความต้องการความผูกพันเป็นอย่างมาก แต่ละบุคคลชอบที่จะรักษาสัมพันธภาพ ที่ดีทางสังคม เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกยินดี มีความคุ้นเคยกัน เข้าใจกัน พร้อมทั้งจะเป็นที่พึ่งในการปลอบใจ ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อเกิดความทุกข์ มีการติดต่อสัมพันธ์กันกับบุคคลอื่นอย่างเช่นเพื่อนสนิท

แบบที่ 3 ความต้องการความสำเร็จ (The Need for Achievement)

บุคคลมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความสำเร็จมีความหวาดกลัวอย่างรุนแรงต่อการประสบความล้มเหลว และมีอารมณ์หงุดหงิดเมื่อได้รับความล้มเหลวหรือผิดหวัง และชอบการทำงานด้วยตนเองเสมอ

แมคเคิลล์แลนด์ได้พบว่า รูปแบบการจูงใจที่ทำให้เกิดความสำเร็จที่สุดคือ บุคคลที่ทำงานอยู่ในบริษัทขนาดเล็ก มีประธานบริษัทที่มีการจูงใจทำให้เกิดความสำเร็จได้สูงมาก แต่ในบริษัทที่มีกิจการขนาดใหญ่พบว่า หัวหน้าผู้บริหารมีการจูงใจทำให้เกิดผลสำเร็จในระดับปานกลางเท่านั้น

3.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก

(Frederick Herzberg Two-factor theory or motivator-hygiene theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก (Herzberg; & Barabarta. 1959: 113) ทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน (The Motivation-Hygiene Theory) เรียกอีกแบบหนึ่งว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของเฮอริชเบอร์ก สาเหตุที่เรียกว่า

ทฤษฎีสองปัจจัยเพราะในการทำงานนั้นจะต้องมีสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจสิ่งที่ไม่พึงพอใจ หรือส่วนประกอบที่เสริมให้คนเกิดความพอใจยิ่งขึ้นจึงเรียกว่าเป็นสิ่งที่จำเป็น

ทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุนของเฮอริชเบิร์ก สร้างขึ้นจากผลการวิจัยของเขาในคณะปี 1959 ที่เมือง พิตส์เบิร์ก (Pittsburgh) รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกาเพื่อพิสูจน์ทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก ที่ว่ามนุษย์มีความปรารถนา 2 ประการ ประการที่หนึ่งคือ ความปรารถนาที่จะขจัดความทุกข์ทาง ร่างกายทั้งหลายให้หมดไป เช่น ความหิว ความเดือดร้อนทางสุขภาพ ประการที่สองคือความ ปรารถนาในความสุขทางใจ เช่น ความภาคภูมิใจในความสำเร็จชีวิตที่เจริญก้าวหน้า เป็นต้น

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจาก งานที่ทำ (Job Content) เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยจูงใจทำให้บุคคลเกิด ความชื่นชอบ ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าต้องการสนองปัจจัยเหล่านี้ของ ผู้ปฏิบัติงานแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพของงานได้ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จ เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ

1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ จากผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้อาจจะ แสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่า งานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำลายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็น งานที่ยากหรือง่าย

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับ มอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงใน สถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การ แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีก แผนกหนึ่งขององค์การโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความ รับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน อย่างแท้จริง

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอก งาน เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงานอันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์การเป็น เวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยในการทำงานสุขสบายขึ้น ป้องกันไม่ให้เกิดผลออกจากงาน ถ้าเป็นปัจจัยนี้ไม่มีงานหรือจัดไว้ไม่ดีจะทำให้ขวัญของคนที่ทำงานไม่ ดีปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน ความพึงพอใจหรือไม่พึง พอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึงโอกาสที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์กรแล้ว ยังหมายถึงการที่บุคคลมีโอกาพัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Supervisor) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation peers) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Subordinates) หมายถึง การพบปะสนทนา และปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.6 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่างๆ

2.7 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใคร นั่นคือ นโยบายขององค์กรจะต้องแน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

2.8 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์และอื่นๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์กรต้องการให้บุคคลย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวลำบาก เป็นต้น

2.10 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์กร

2.11 การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor Technical) หมายถึง ความรู้สึกความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายความรับผิดชอบต่างๆ ให้ลูกน้อง

ดังนั้นในการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) เป็นการศึกษาเพื่อที่จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมี 2 ปัจจัยคือปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งทฤษฎีที่สามารถจัดองค์ประกอบแรงจูงใจได้อย่างชัดเจนและครอบคลุม คือ ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก ซึ่งทางกลุ่มผู้วิจัยมีความสนใจและใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจากเมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในปัจจัยต่างๆ เหล่านี้แล้วก็จะทำให้พวกเขาเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเมื่อเกิด

แรงจูงใจในการทำงานแล้วพวกเขาก็จะทำงานโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย เพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งเมื่อพวกเขาเกิดความรู้สึกเหล่านี้แล้วก็จะกลายเป็นความรู้สึกจงรักภักดี และสั่งสมจนกลายเป็นความผูกพันต่อองค์กรต่อไปจนไม่คิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น

3.4 ทฤษฎี ERG ของ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

ทฤษฎี ERG ของ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) (ธงชัย สันติวงษ์. 2533: 390) แอลเดอร์เฟอร์ ได้ย่อลำดับความต้องการของ มาสโลว์ เหลือเพียง 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการในการมีชีวิตอยู่รอด (E: Existence needs) เป็นความต้องการทางด้านร่างกายและความอยากได้ในสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ เช่น ความต้องการที่อยู่อาศัย อาหาร ผลตอบแทนตลอดจนสภาพการทำงานที่ดี

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (R: Relation needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ในสังคม เช่น ความสัมพันธ์ในครอบครัว ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บุคคลที่ตนเองเกี่ยวข้องด้วย แนวคิดพื้นฐานของความต้องการในระดับนี้คือ คนเรามีความพอใจเกิดขึ้นเมื่อมีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (G: Growth needs) เป็นความต้องการที่ผลักดันให้ มนุษย์พยายามพัฒนาตนเองให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ไม่เชื่อว่าบุคคลจะต้องตอบสนองความต้องการอย่างเต็มที่ก่อนที่จะพวกเขาก้าวต่อไปยังความต้องการอีกระดับหนึ่ง แต่เขาได้พบว่าบุคคลจะถูกจูงใจด้วยความต้องการมากกว่าระดับหนึ่งพร้อมกัน เช่น ความต้องการเงินเดือนที่เพียงพอ (Existence needs) สามารถเกิดได้ในขณะเดียวความต้องการชื่นชม (Relation needs) ความต้องการสร้างสรรค์ (Growth needs) ยิ่งไปกว่านั้น แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้พบว่าลำดับความต้องการจะแตกต่างกันระหว่างบุคคล ผู้ประกอบการจะแสวงหา ความยกย่อง (Relation Needs) ความคิดสร้างสรรค์ (Growth Needs) ก่อนความกังวลใจต่อความต้องการดำรงอยู่ เช่น ความหิวและความกระหาย (Existence Needs)

สรุปได้ว่าการจูงใจ เป็นการช่วยให้เข้าใจถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล เนื่องจาก แรงจูงใจจะเป็นตัวที่กำหนดทิศทางต่าง ๆ ของการเกิดพฤติกรรมในตัวบุคคล นอกจากนี้ยังพบว่า การจูงใจนี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพยายามในอันที่จะเปลี่ยนแปลง ทักษะคติ ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้อาจไม่เป็นผลทันที ผลของการจูงใจจะสังเกตเห็นได้จากการเปลี่ยนแปลงทักษะคติ อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงใน ความคิด การรับรู้ และการแสดงออก รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ด้วย

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นหลักการทางจิตวิทยาที่ใช้ในการบริหารบุคคล หรือการบริหารงานโดยทั่วไป ทั้งในภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน วัตถุประสงค์ของการจูงใจให้คนทำงาน คือ ความต้องการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน หรือการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น และสิ่งหนึ่งที่ยอมรับทั่วไปว่าสามารถเพิ่มพูนประสิทธิภาพการ

ทำงานของพนักงานได้ก็คือ การจูงใจ ดังนั้นผู้บริหารทุกคนจึงพยายามใช้เทคนิคการจูงใจเพื่อกระตุ้นให้พนักงานในบริษัทของตนทำงานอย่างเต็มความสามารถ

3.5 ทฤษฎีการลงทุนของเบคเกอร์ (Side-Bet Theory)

ทฤษฎีการลงทุน (Side-Bet Theory) ของเบคเกอร์ (นันทนา ผ่องแผ้ว, 2544: 12; อ้างอิงจาก Becker, 1976: 32) ซึ่งให้เห็นว่าเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (Side-bet) ต่อสิ่งนั้น ๆ ไว้ เพราะฉะนั้นหากเขาไม่มีความผูกพันกับสิ่งเหล่านั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่า การผูกพันไว้จึงเป็นทางที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกเป็นอื่น ระดับของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้น ๆ เช่น ตัวแปรด้านอายุ การทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรมานานเท่าใด ก็จะทำให้เกิดความสะสมทรัพยากรที่จะได้รับการระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้นเท่านั้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปของกำลังกายกำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานกับองค์กรมานานย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรได้ยากกว่าคนที่ทำงานให้กับองค์กรมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่า หากลาออกจากองค์กร ก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาจะเสียเปล่า และอาจไม่คุ้มกับการได้รับผลตอบแทนจากหน่วยงานใหม่

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

4.1 ความหมายของความผูกพัน

สทิน และพอร์ตเตอร์ (Strees; & Porter, 1983: 444) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์กรด้วยทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Theory of Exchange) ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร คือธรรมชาติของมนุษย์ประกอบด้วย ความต้องการ ความปรารถนา ทักษะความรู้ มีความคาดหวังที่จะทำงาน หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลนั้นก็จะสามารถทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และบุคคลก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ระพีพร เบญจาทิกุล (2540: 11) ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกแต่ละคนในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความห่วงใยในความสำเร็จขององค์กรแสดงออกเป็นพฤติกรรมโดยการยอมรับเป้าหมายขององค์กร เต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

เกสรฯ สุขสว่าง (2540: 102) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมใน 3 ลักษณะ คือ 1) มีความศรัทธา ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อผลประโยชน์ต่อองค์กรและ 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

สุกานดา ศุภคติสันต์ (2540: 13) ได้สรุปความหมายของความผูกพันว่า หมายถึงความรู้สึกในทางที่ดีต่อองค์กร โดยมีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรนั้นไม่ใช่เพียงความจงรักภักดีเท่านั้น แต่ยังหมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่บุคลากรในองค์กรได้แสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องของพวกเขาที่มีต่อองค์กร และยังคงดำเนินงานเพื่อความสำเร็จ และสิ่งที่ดีต่อองค์กร (นอร์ทคราฟท์ และเนล (ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย. 2541: 30; อ้างอิงจาก Northcraft; & Neale. 1990: 464))

วีระวัฒน์ ยวงตระกูล (2541: 8) ได้ให้คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันกับองค์กรเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม โดยที่บุคคลรู้สึกว่าจะเข้ามาเป็นสมาชิกบุคคลนั้นต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่ควรจะทำ

อิสเซนเบอร์เกอร์ และคนอื่นๆ (Eisenberger; et al. 1991: 52) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเจตคติที่แสดงถึงความรู้สึกรวมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีความสัมพันธ์ระหว่าง การที่บุคคลรับรู้และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรกับความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ผลที่ตามมาคือ ความมีอุทิศหาและความทุ่มเทให้กับองค์กรของสมาชิก

บุชานัน (Buchanan. 1974: 533 – 554) ที่ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าคือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ปราโมทย์ บุญเลิศ (2545: 8) กล่าวถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรโดยที่เขามีความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และไม่ยากที่จะละทิ้งองค์กรไป

สเตียร์ส (ศิริพงษ์ เจริญสุข. 2545: 11; อ้างอิงจาก Steers. 1977: 46) ให้ความหมาย ของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ

บัญชา นิมประเสริฐ (2545: 7) ได้สรุปนิยามของความผูกพันต่อองค์กรว่า คือขอบเขตของแต่ละคนที่แสดงให้เห็นถึงว่าเขาและเธอมีความเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างไร และยังหมายถึงความตั้งใจที่จะไม่จากองค์กรไป

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

โบว์ดิกซ์ และบูโน (Bowditch; & Bueno. 1997: 157 – 155) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกกับภาระหน้าที่ที่มีต่อสังคม หรือความรับผิดชอบต่อสังคม โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยการแสดงออกดังนี้

1. ยอมรับนโยบายหรือเป้าหมายขององค์กร

2. ใช้ความสามารถของตนเองเพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จ

3. บรรลุหน้าที่จะคงสภาพในองค์กร โดยไม่คิดโยกย้ายไปที่อื่น

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529: 34 – 41) ได้กล่าวถึงสาเหตุ 3 ประการ ที่แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรได้รับความสนใจมากขึ้นดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรนี้อาจจะใช้เป็นเครื่องมือพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกองค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อัตราการเปลี่ยนงาน สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

2. ความผูกพันต่อองค์กรพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งนักวิชาการทั้งทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และทางด้านบริหาร ตลอดจนผู้บริหารในองค์กรได้ให้ความสนใจมานาน เพราะต่างเห็นพ้องต้องกันว่าความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารต่างก็ปรารถนาจะให้เกิดขึ้นในองค์กร

3. การทำความเข้าใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจธรรมชาติของบุคคลโดยทั่วไปมากขึ้น และเข้าใจถึงกระบวนการหรือขั้นตอนที่บุคคลสร้างความผูกพันหรือเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อย ๆ ซึ่งความเข้าใจในกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมของบุคคลมากขึ้น

แมคกรี และฟอร์ด (บัญชา นิยมประเสริฐ. 2542: 13; อ้างอิงจาก McGree; & Ford. 1987: 642) ได้สรุปการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 แนวความคิด คือ การศึกษาความผูกพันทางเจตคติ (Attitudinal Commitment) และความผูกพันทางพฤติกรรม (Behavioral Commitment)

บุญเจือ จุฑาพรธนาชาติ (2544: 42) ได้สรุปการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 แนวคิดเช่นกัน รายละเอียดและตัวอย่างการวิจัยของทั้งสองแนวคิดมีดังนี้

1. ความผูกพันทางเจตคติ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยที่บุคคลจะนำตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร

2. ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นพฤติกรรม ปัจจัยความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์กร เช่น การได้รับความนับถือที่เป็นผู้อาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูง จึงมีความผูกพันต่อองค์กร โดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร ถ้าจะละทิ้งไปทำงานที่อื่นก็ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์กรไป

อรฉัตร สรณานาธุมิ (2545: 17) ได้สรุปแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. แนวคิดทางด้านทัศนคติ แนวคิดนี้ได้รับความสนใจในการศึกษามาก กลุ่มผู้สนับสนุนแนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ เพื่อที่จะช่วยให้เป้าหมายที่ตั้งไว้ประสบความสำเร็จ

2. แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีการแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมต่อเนื่องหรือ

ความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานการที่คนผูกพันต่อองค์กร และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบกับผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไป

ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและถือเป็นแนวคิดนี้คือ ทฤษฎี Side-bet ของ โฮวาร์ด เอส.เบคเกอร์ (Howard S. Bacder) ซึ่งสรุปได้ว่าการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบกับน้ำหนักว่า ถ้าเขาลาออกจากองค์กรเขาจะสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดีและความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร นั่นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

4.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ภรณ์ มหามนต์ (2529: 17) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพต่อองค์กร ดังนี้คือ

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย
3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ
4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

กล่าวได้ว่า ความผูกพันเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะสามารถทำให้เกิดประโยชน์ที่ตามมาแก่องค์กรมากมาย ดังต่อไปนี้ คือ

1. ลดอัตราการขาดงาน (Absenteeism) จากทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์ มีความเชื่อว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ เช่น จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจและส่งผลทางอ้อมต่อขวัญกำลังใจ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายง่ายขึ้น ในทางตรงข้ามพนักงานที่มีความผูกพันต่ำจะมีความผูกพันกับสิ่งอื่น ๆ แทน เช่น งานอดิเรก ครอบครัวหรือกีฬา พนักงานที่มีความผูกพันจะมีเป้าหมายและค่านิยมอย่างแท้จริงขององค์กร และมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมกิจกรรมขององค์กร

2. ลดอัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงาน (Turnover) นักวิชาการเชื่อกันว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์สูงต่อการเปลี่ยนงานของพนักงาน ถือเป็นตัวทำนายการลาออกซึ่งสอดคล้องตามความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่หมายถึง ความปรารถนาหรือความต้องการของพนักงานที่จะทำงานกับองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายและมีความต้องการจะโยกย้ายเปลี่ยนไปทำงานกับองค์กรอื่น พอร์ทเตอร์; และสตีเยร์ส (วีระวัฒน์ ยวงตระกูล. 2541: 14; อ้างอิงจาก Porter; & Steers. 1974) ได้ให้ความสนใจในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการหมุนเวียนเปลี่ยนงานของพนักงาน จากการศึกษาวิจัยพบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับนายจ้าง และนำไปสู่การสนับสนุนให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์ในทางลบหรือทางตรงกันข้ามกับการลาออก นั่นคือพนักงานที่มาความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความคิดที่จะลาออกต่ำ มีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า (อนันต์ชัย คงจันทร์. 2529: 25; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532: 30)

3. ทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น (Job Performance) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความเต็มใจ จริงใจในการพยายามทำงานเพื่อองค์กร ซึ่งความพยายามอาจจะโยงถึงการปฏิบัติงานที่แท้จริง ถึงแม้ว่าความพยายามอาจไม่สามารถรับประกันได้อย่างเพียงพอถึงการปฏิบัติงานที่ดี ถ้าในกรณีที่พนักงานนั้นขาดความสามารถหรือเข้าใจธรรมชาติของงานที่ได้รับมอบหมาย นั่นคือ ความผูกพันต่อองค์กรอาจไม่ได้ส่งผลหรือเป็นตัวตัดสินระดับการปฏิบัติที่ชัดเจนแน่นอนนัก เพราะการปฏิบัติงานที่แท้จริงมีปัจจัยหลายอย่างที่ใช้ประกอบการตัดสิน อาทิเช่น การตั้งใจ ความพึงพอใจ และความสามารถ

4. งานบรรลุเป้าหมายองค์กร (Organizational Goal Attainment) พนักงานจะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร นักวิชาการกล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีต่อประสิทธิภาพขององค์กร เพราะต้องการอยู่ร่วมกับองค์กร ทำงานตามที่รับผิดชอบจนสามารถบรรลุเป้าหมายสำเร็จ

บุญเจือ จุฑาพรรณนาชาติ (2544: 41) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันจะเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กรรวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย นอกจากนี้ ศิริพงษ์ เจริญสุข (2545: 11) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวความคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคงความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพ ขององค์กร

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงความพึงพอใจในการทำงาน และการลาออกมีอยู่มาก เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นเรื่องจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึง จะต้องหาสาเหตุและวิธีการแก้ไขปัญหา เพื่อให้้องค์กรสามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างราบรื่น และประสบความสำเร็จ

ผลงานวิจัยในประเทศ

จันทร์ทิพย์ ว่องประเสริฐ (2542) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูสอนวิชาชีพ หลักสูตรระยะสั้นในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มสถานศึกษาภาคกลางโดยใช้ ทฤษฎีความพึงพอใจของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) เป็นกรอบแนวความคิด ผลการศึกษาวิจัยพบว่า สถานภาพทางอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน และการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงาน ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระพบว่า ครูเพศชาย มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูเพศหญิง ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ครูอายุมาก มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูอายุน้อย ในด้านสภาพการทำงานด้านสถานภาพสมรสและวุฒิการศึกษาไม่พบความแตกต่างกัน ครูที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า ในด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า เงินเดือนและรายได้ สภาพการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน

จุฑามาศ โพธิ์ศรี (2549) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่าบริษัทได้นำแนวคิดเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และกำหนดนโยบายเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน โดยนำแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg และแนวคิดของ Gallup Path มาเป็นพื้นฐานในการประยุกต์ใช้เพื่อสร้างให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร เพื่อให้พนักงานและองค์กรประสบความสำเร็จรวมทั้งส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรต่อไปในอนาคต นอกจากนี้พบว่า หลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ การพัฒนาความก้าวหน้าของพนักงาน การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน การให้ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เป็นธรรม และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานให้ชัดเจน นอกจากนี้พบว่าการบริหารจัดการความพึง

พอใจในการปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทมีส่วนสำคัญมากในการสร้าง หรือกำหนด แนวนโยบายให้เกิดขึ้นภายในองค์กร และกำหนดให้ทุกฝ่ายต้องมีส่วนร่วมในการจัดการความพึงพอใจ ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่พบคืออัตราการลาออกของพนักงานสูง เนื่องจากสิ่งที่พนักงานไม่พึงพอใจคือ ความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ธานินทร์ สิทธิบุญขร (2545) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ศึกษากรณี บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยในเชิงสำรวจ ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 300 ชุด จากพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ จากการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีแนวความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย ความอิสระในการทำงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในการกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นต่อประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่ว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรซึ่งประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและยอมรับต่อเป้าหมายองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร การปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร และความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้แก่ เพศ ความรู้สึกที่ว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้แก่ ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน และความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

พินิจ พวงดอก (2541: 47) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 318 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, ลำดับชั้นยศ, สถานภาพการสมรส, ระดับการศึกษาและอายุงานในองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน, การมีส่วนร่วมในการทำงาน, การเห็นความสำคัญของงาน, ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และพบว่าข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

รสริน สกุลโรจนประวัตติ (2541: 90 - 98) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ความมุ่งหมายของการวิจัย เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและระดับความพึงพอใจในการทำงานแต่ละด้านและรวมทุกด้าน เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานแต่ละด้านและรวมทุกด้าน กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุนการสอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มงานบริการทางวิชาการและกลุ่มงานบริหารและธุรการทั้งที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างบรยายได้จำนวน 815 ราย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความผูกพันต่อองค์กรและมีความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

ยกเว้นความผูกพันต่อองค์การด้านค่านิยมต่อมหาวิทยาลัย ซึ่งบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมีความผูกพันในระดับมาก ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การรวมทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานรวมทุกด้าน

โดยวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานรวมทุกด้านมากกว่าเพศหญิง

บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน

บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา และอนุปริญญา มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านความสำเร็จของงาน แตกต่างกับบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

อ่ำไพ อินทรประเสริฐ (2532) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู โดยการวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) โดยมุ่งค้นหาระดับของความพึงพอใจ และปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจจากระดับสูงสุดถึงต่ำสุด โดยอาศัยทฤษฎีจูงใจค้ำจุน (motivation-hygiene theory) หรือทฤษฎีสองปัจจัย (two factor theory) ของ Herzberg (1966) เป็นแนวทางในการศึกษารวม 13 ด้าน คือปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน การนิเทศงานสัมพันธภาพในหน่วยงาน สภาพการทำงาน สถานภาพของตำแหน่ง เงินเดือน ชีวิตส่วนตัว และสวัสดิการ

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจเป็นอันดับ 1, 2 และ 3 คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน สัมพันธภาพในหน่วยงาน และชีวิตส่วนตัว ส่วนปัจจัยที่บุคลากรมีความพึงพอใจน้อยเป็นอันดับที่ 11, 12 และ 13 คือ ด้านเงินเดือน สภาพการทำงาน และความก้าวหน้าการขาดความร่วมมือและประสานงานภายในหมวด/ฝ่าย ปัญหาที่นักเรียนค้างชำระเงินบำรุงการศึกษามาก อุปสรรคเกิดจากผู้ปกครองนักเรียนยากจน ปัญหาจากการให้ยืมเงินและผู้ยืมไม่ส่งใช้เงินตามกำหนดเวลา อุปสรรคเกิดจากการขาดความรู้ ความเข้าใจตรงกันในเรื่อง กฎและระเบียบการปฏิบัติ โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มีปัญหาการลงบัญชีทะเบียน มีการขาด ขาดความรู้ ขาดความรู้ความเข้าใจระบบและวิธีการลงบัญชี โรงเรียนขนาดใหญ่ส่วนใหญ่มีปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจระบบและวิธีการลงบัญชี โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มีปัญหาเล็กน้อยและจากการศึกษาปัญหาในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนในด้านการจัดหาโรงเรียนไม่มีโอกาสในการสรรหา และคัดเลือกครู ครูใหม่ที่ได้มักเป็นครูที่ย้ายมาจากที่อื่นเป็นส่วนใหญ่ และได้มาไม่ตรงตามความต้องการของโรงเรียน ในด้านการบำรุงรักษาผู้บริหารได้มีการปฏิบัติตามหลักของการบริหารงานบุคคลเป็นส่วนใหญ่ เห็นว่าวิธีการบำรุงรักษาบุคลากรที่ได้ผลดีอย่างมากคือ การให้ขวัญและกำลังใจในการ

ปฏิบัติงานแก่ครูอยู่เสมอ โดยการใช้วิธีสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ในด้านการพัฒนาครูส่วนใหญ่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ไปฝึกอบรมมากที่สุด แต่การพัฒนาบุคลากรที่ผู้บริหารเห็นว่าเกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนมากที่สุดคือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ ในด้านการให้พ้นจากงานครูมีการพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียนโดยการย้ายไปมากที่สุด

2. ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่พบมากในด้านการจัดหาได้แก่ ครูมีวุฒิไม่ตรงตามความต้องการ ได้ครูมาล่าช้าไม่ทันตามความต้องการ ในด้านการบำรุงรักษาได้แก่ การจัดครูเข้าปฏิบัติงานทำได้ยาก เพราะคุณสมบัติไม่ตรงตามความต้องการครูขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาได้แก่ครูไม่เห็นความสำคัญของการสร้างผลงานทางวิชาการ ในด้านการให้พ้นจากงานได้แก่ ครูไม่ได้รับความเป็นธรรมในการย้าย

อรอุมา ศรีสว่าง (2544) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยค่าจูนและ ปัจจัยจูงใจ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 มีตัวแปร 8 ตัว ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยค่าจูน 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ

ผลงานวิจัยต่างประเทศ

กุสซีส์ (Guzlye. 1992) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศของสภาพอากาศตามฤดูกาลและบรรยากาศขององค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า บรรยากาศขององค์กรและสภาพภูมิประเทศที่ตั้งขององค์กรมีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ดีโคทิส และซัมเมอร์ (DeCotis; & Summers. 1987: 445 - 470) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้น ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าโครงสร้างขององค์กรกระบวนการขององค์กรบรรยากาศขององค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรเช่นเดียวกับ ความพึงพอใจในงานและทั้งความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน เป็นทำนายการเปลี่ยนงานได้ดีเท่า ๆ กัน

เบอร์นิง และฮูเวอร์ (Bruening; & Hoover. 1990) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ที่ทำหน้าที่สอนในเพนซิลวาเนีย พบว่า สถานภาพสมรส มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยที่ครูที่แต่งงานแล้วจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าผู้ที่โสด และไม่พบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและสถานที่ตั้งขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

แมทธิว และฟาร์รี่ (รสริน สกุลโรจนประวัติ. 2541: 30; อ้างอิงจาก Mathieu; & Farr. 1991: 127 - 133. *Applied Psychology*) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยเบื้องต้นที่มีความสัมพันธ์กับผูกพันต่อ

องค์กรและผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรด้วยวิธีการวิจัยแบบอภิมาน จากงานวิจัยจำนวน 200 เรื่อง พบว่า ปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยบุคคลจำแนกเป็น เพศ การศึกษา อายุงานตำแหน่ง มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันในอาชีพความผูกพันต่อสหภาพและความพึงพอใจในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กรพบว่ามีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน การตั้งใจที่จะออกจากงานและการเปลี่ยนงาน

มาร์ช และแมนนารี (อังกฤษ โกสีย์สวส์ดี. 2534: 33; อ้างอิงจาก March; & Mannari. 1977: 57 – 75 Administrative Science Quarterly) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตลอดชีวิต ซึ่งผลการศึกษาพบว่า สถานภาพขององค์กร ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและโอกาสก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

วาโรนา (Varona. 1996) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในองค์กรประเทศกัวเตมาลาใน 3 องค์กร พบว่าตำแหน่งของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นผลมาจากสวัสดิการในการรักษาพยาบาลและการให้สวัสดิการแก่บุตรในการศึกษา เช่นการมีสถานศึกษาใกล้กับองค์กร รวมถึงความรู้สึกต่อวัฒนธรรมขององค์กร มีผลต่อความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

กิบสัน; อีแวนชีวิช และ ดอนแนลลี (Gibson, Ivancevich; & Donnelly. 1973) ได้ทำการศึกษาวิจัยการที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้มากน้อยเพียงใด ลักษณะของงานอาจเป็นเงื่อนไขที่จะช่วยจูงใจและสร้างความพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น โดยการตอบสนองความต้องการบางประเภท บางประการ ของผู้ปฏิบัติงานได้โดยเฉพาะการได้รับมอบหมายที่มีความสำคัญ ให้ประสบการณ์ที่คุ้มค่า งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นอิสระสูงสามารถกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติได้ด้วยตนเอง ตลอดจนงานที่มีข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความก้าวหน้าผลสำเร็จของงาน หากผู้ปฏิบัติงานทำงานได้สำเร็จลุล่วงไปได้ จะรู้สึกว่ามันประสบความสำเร็จ มีความภาคภูมิใจอันจะเป็นพื้นฐานที่จะตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้การที่องค์กรเพิ่มพูนสมรรถนะที่จะอยู่รอดได้ในระยะยาวหรือหมายถึงกระบวนการที่องค์กรพยายามจะเพิ่มประสิทธิภาพด้วยการผสมผสานความปรารถนาจากบุคคลที่จะเจริญก้าวหน้า และพัฒนาเข้ากับเป้าหมายขององค์กร วิธีการปกติในการพัฒนาองค์กรจะกระทำในรูปของโครงการฝึกอบรม พัฒนาบุคคล ตลอดจนวิธีทางจิตวิทยาต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาองค์กรโดยทั่วไป จะริเริ่มวางแผนเป็นระบบโดยฝ่ายบริหารขององค์กรจะมีเป้าหมายที่จะทำให้องค์กรสามารถปรับตัวให้มากขึ้นต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในขณะนั้น หรือในอนาคต ทั้งนี้เพื่อเปลี่ยนแปลง ความรู้ ทักษะทัศนคติ พฤติกรรม และโครงสร้าง เพื่อช่วยให้การผสมผสานวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ง่ายขึ้น โดยมีเป้าหมายของการพัฒนาอยู่ที่การเพิ่มพูนความเจริญขององค์กรและความมีประสิทธิภาพต่อไป การที่องค์กรสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ในสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบองค์กรนั้น การอยู่รอดขององค์กรถือได้ว่า เป็นเครื่องบ่งชี้ตัวสุดท้ายที่จะทดสอบได้ว่าองค์กรนั้นมีประสิทธิภาพในระยะยาวหรือไม่ ซึ่งเกณฑ์การอยู่รอดขององค์กรนั้นสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีระบบ ที่ว่าการอยู่รอดขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม โดยการตอบสนองข้อ

เรียกร่องดังกล่าว การพิจารณาถึงความอยู่รอดขององค์กร คือ การประเมินว่าองค์กรนั้นมีคุณค่าต่อสมาชิกและสังคมส่วนใหญ่มากหรือไม่เพียงใด ทั้งนี้เพราะการที่สังคมยอมรับองค์กรและคนขององค์กรว่ามีคุณค่าต่อสังคมย่อมเป็นการบรรลุเป้าหมายทางสังคมขององค์กรที่จะนำไปสู่ผลกำไร ตลอดจนการผลิตและความมั่นคงในระยะยาวขององค์กรเพิ่มขึ้นซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในแง่ของความสามารถอยู่รอดในสังคมต่อไปได้ในระยะยาว

สรุปแนวความคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัย

ผู้ศึกษาวิจัยได้นำทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัย คำจูน ปัจจัยจูงใจ และ ความผูกพันต่อองค์กร มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งสามารถอธิบายได้ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ พรทิพย์ วรกิจโกศาทร (2529) มาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการทำงาน เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก ทฤษฎีจูงใจ-คำจูน (The Motivation-Hygiene Theory) เรียกอีกแบบหนึ่งว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) ซึ่งได้สรุปทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานว่าประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจจำนวน 5 ด้าน เช่น ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และ ปัจจัยคำจูน 11 ด้าน เช่น เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และการปกครองบังคับบัญชา โดยผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวความคิดของ เฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก มาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยด้านปัจจัยจูงใจจำนวน 4 ด้าน และปัจจัยคำจูน 5 ด้าน ในการกำหนดกรอบแนวคิดและตัวแปรเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และปัจจัยคำจูนในด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มาใช้ประกอบในการทำการศึกษาวิจัย เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง

3. แนวคิดและทฤษฎีด้านความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยใช้แนวความคิดของ โบว์ดิกซ์ และบูโน (Bowditch; & Buono. 1997) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกกับภาระหน้าที่ที่มีต่อสังคม หรือความรับผิดชอบต่อสังคม โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยการแสดงออกดังนี้ 1. ยอมรับนโยบายหรือเป้าหมาย

ขององค์กร 2. ใช้ความสามารถของตนเองเพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จ 3. ประารถนาที่จะคงสภาพในองค์กร โดยไม่คิดโยกย้ายไปที่อื่น มาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยใช้งานวิจัยของอรอุมา ศรีสว่าง (2544) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน มาใช้ในการสนับสนุนงานวิจัยด้านปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร

โดยผู้วิจัยเห็นว่าองค์ประกอบต่างๆ ที่กล่าวมานี้ มีความเกี่ยวข้องและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน คือ เมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจในปัจจัยต่างๆ เหล่านี้แล้วก็จะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเมื่อเกิดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว พนักงานจะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ เพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมและประยุกต์ใช้ทฤษฎีต่างๆ มาใช้เป็นแนวทางในการออกแบบสอบถามในปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู” ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการสุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยพนักงานประจำของบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปูทั้งหมด จำนวน 236 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ณ วันที่ 24 มกราคม 2555) (เนื่องจากไม่ได้รับการอนุญาตให้เปิดเผยชื่อบริษัท จึงใช้บริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานประจำของบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จำนวน 236 คน เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นจึงใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยมีกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร ใช้วิธีการคำนวณสูตรของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1967: 886) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 149 ตัวอย่าง คำนวณได้ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 193)

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

เมื่อ N	แทน	จำนวนประชากรทั้งหมด
n	แทน	ขนาด (จำนวน) จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
e	แทน	สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่จะยอมให้เกิดขึ้นได้

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยต้องการให้เกิดความผิดพลาดจากคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 0.5 กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95

$$n = \frac{236}{1+236(0.05)^2}$$

$$n = 149$$

จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 149 คน เพิ่มสำรองกรณีเก็บแบบสอบถามไม่ครบและแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ 5 % และผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างเพื่อให้ได้จำนวนที่ดีของประชากรจำนวน 5% รวมทั้งหมด 164 ตัวอย่าง จากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 236 คน จากกลุ่มตัวอย่างนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยวิธีการหาขนาดตัวอย่างเป็นสัดส่วนตามจำนวนประชากรทั้งหมดในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional) ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานของบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง

แผนก	ประชากร	จำนวนตัวอย่าง (คน)
แผนกผลิต	125	87
แผนกการเงิน	6	4
แผนกบัญชี	6	4
แผนกบริหารคลังสินค้า	20	14
แผนกบรรจุภัณฑ์	38	27
แผนกพัฒนาและวิจัยผลิตภัณฑ์	6	4
แผนกทรัพยากรมนุษย์	10	7
แผนกควบคุมคุณภาพ	25	17
รวม	236	164

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามตามจำนวนสัดส่วนที่คำนวณได้

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการรวบรวมข้อมูล ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในลักษณะของภาษาของแบบสอบถามที่ง่ายต่อการเข้าใจ โดยจัดลำดับเนื้อหาแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลในลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และ ระยะเวลาการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended response question) จำนวน 6 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว ได้แก่

ข้อที่ 1 เพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 2 อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยแบ่งอายุของกลุ่มตัวอย่าง เป็น 4 ช่วงอายุ ซึ่งคำนวณการแบ่งอันตรภาคชั้น ได้ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 195)

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

ซึ่งอายุพนักงานในแบบสอบถามในบริษัท จะมีอายุตั้งแต่ 22 ปีขึ้นไป จนถึง 60 ปี (ข้อมูล ณ วันที่ 24 มกราคม 2555: ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์) ดังนั้นผู้วิจัยกำหนดให้อายุ 22 ปี เป็นค่าต่ำสุดที่ใช้ในการคำนวณช่วง เนื่องจากเป็นค่าอายุเริ่มต้นที่สามารถสมัครทำงานกับบริษัทได้ และใช้ข้อมูลอายุสูงสุดของพนักงานที่ทำงานกับบริษัทจนเกษียณอายุที่ 60 ปี โดยกำหนดช่วงอายุเป็น 4 ช่วงดังนี้

$$\text{ช่วงอายุ} = \frac{60 - 22}{4} \approx 10$$

ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถามมีการเรียงลำดับดังนี้

1. 22 - 31 ปี
2. 32 - 41 ปี
3. 42 - 51 ปี
4. 52 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 สถานภาพ ได้แก่ โสด, สมรส / อยู่ด้วยกัน และ หย่าร้าง/แยกกันอยู่ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยแบ่งเป็น 3 ช่วงได้แก่

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี
3. สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 5 ระดับตำแหน่งงาน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยแบ่งเป็น 2 ช่วง ได้แก่

1. พนักงานระดับปฏิบัติการ
2. พนักงานระดับหัวหน้างาน

ข้อที่ 6 อัตราเงินเดือน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยแบ่งเป็น 4 ช่วงได้แก่

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

ซึ่งอัตราเงินเดือนของพนักงานในแบบสอบถามในบริษัทจะมีอัตราขั้นต่ำตั้งแต่ 15,000 บาท จนถึง 75,000 บาท (ข้อมูล ณ วันที่ 24 มกราคม 2555: ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์) ดังนั้นผู้วิจัยกำหนดให้อัตราเงินเดือน 15,000 บาท เป็นค่าต่ำสุดที่ใช้ในการคำนวณช่วง เนื่องจากเป็นอัตราเงินเดือนเริ่มต้นที่พนักงานได้รับและใช้ข้อมูลอัตราเงินเดือนสูงสุดของพนักงานที่ทำงานกับบริษัทเท่ากับ 75,000 บาท โดยกำหนดช่วงอายุเป็น 4 ช่วงดังนี้

$$\text{ช่วงอัตราเงินเดือน} = \frac{75,000 - 15,000}{4} = 15,000$$

ช่วงอัตราเงินเดือนของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถามมีการเรียงลำดับดังนี้

1. 15,000 – 29,999 บาท
2. 30,000 – 44,999 บาท
3. 45,000 – 59,999 บาท
4. 60,000 บาท ขึ้นไป

ข้อที่ 7 ระยะเวลาการทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยแบ่งเป็น 4 ช่วงได้แก่

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

ซึ่งระยะเวลาการทำงานของพนักงานในแบบสอบถามในบริษัท จะมีระยะเวลาการทำงานสูงสุดจนถึงปัจจุบันอยู่ที่ 20 ปี โดยประมาณ (ข้อมูล ณ วันที่ 24 มกราคม 2555: ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์) การวิจัยครั้งนี้จึงใช้ช่วงระยะเวลาดังกล่าวมาเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงระยะเวลาการทำงาน โดยกำหนดช่วงอายุเป็น 4 ช่วงดังนี้

$$\text{ช่วงอายุ} = \frac{20 - 1}{4} \approx 5$$

ช่วงระยะเวลาการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถามมีการเรียงลำดับดังนี้

1. 1 - 5 ปี
2. 6 - 10 ปี
3. 11 - 15 ปี
4. 16 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่

- **ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 12 ข้อ** ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

- **ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน จำนวน 15 ข้อ** ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

โดยเป็นแบบสอบถามในรูปของ Likert Scale (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2541: 168 อ้างอิงจาก Zikmund William G. 1997) เป็นการวัดข้อมูลประเภทสเกลอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และเป็นคำถามปลายปิดมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ และหลักเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงการกำหนดระดับคะแนนต่อระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามส่วนที่ 2

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

สำหรับเกณฑ์ในการแปลความหมายของแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ได้กำหนดไว้โดยใช้มาตรวัดตัวแปรที่ต้องการวิเคราะห์ มาแบ่งเป็นช่วงเท่าๆ กัน ตั้งแต่ 1-5 คะแนน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2541: 58) ให้คะแนนหรือนำหนักจากเห็นด้วยอย่างยิ่งไปหาไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งเป็น 5 ถึง 1 ตามลำดับ

การอธิบายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2544: 29)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \approx 0.8 \end{aligned}$$

แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงการกำหนดระดับค่าเฉลี่ย ต่อการแปลความหมายจัดอันดับของแบบสอบถามส่วนที่ 2

ค่าคะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมายจัดอยู่ในอันดับ
4.21 – 5.00	มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน จำนวน 6 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามในรูปของ Likert Scale (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2541: 168 อ้างอิงจาก Zikmund William G.; 1997) เป็นการวัดข้อมูลประเภทสเกลอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และเป็นคำถามปลายปิดมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ และหลักเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงการกำหนดระดับคะแนนต่อระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามส่วนที่ 3

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

สำหรับเกณฑ์ในการแปลความหมายของแบบสอบถามในส่วนที่ 3 ได้กำหนดไว้โดยใช้มาตรวัดตัวแปรที่ต้องการวิเคราะห์ มาแบ่งเป็นช่วงเท่าๆ กัน ตั้งแต่ 1-5 คะแนน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2541: 58) ให้คะแนนหรือนำหนักจากเห็นด้วยอย่างยิ่งไปหาไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งเป็น 5 ถึง 1 ตามลำดับ

การอธิบายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2544: 29)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \approx 0.8 \end{aligned}$$

แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงการกำหนดระดับค่าเฉลี่ย ต่อการแปลความหมายจัดอันดับของแบบสอบถาม
ส่วนที่ 3

ค่าคะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมายจัดอยู่ในอันดับ
4.21 – 5.00	พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก
2.61 – 3.40	พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย
1.00 – 1.80	พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัย รวมทั้งแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัย และการสร้างแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบและเสนอแนะเพิ่มเติม
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) และข้อบกพร่องของข้อคำถาม เพื่อให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และกลุ่มตัวอย่างจากนั้นนำมาปรึกษากับคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์เพื่อปรับปรุงอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 ชุด จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) และแก้ไขข้อบกพร่องให้เหมาะสมแล้วจึงส่งแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วให้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยใช้สูตร ดังนี้ (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2548: 35)

$$Cronbach's Alpha = \frac{k \overline{covariance} / \overline{variance}}{1 + (k - 1) \overline{covariance} / \overline{variance}}$$

เมื่อ α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
k	แทน	จำนวนคำถาม
$\overline{covariance}$	แทน	ค่าเฉลี่ยแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
$\overline{variance}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่า α ที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งค่าที่ได้ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2553: 343) นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยควรมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (เกียรติสุตา ศรีสุข. 2552: 144) และปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์แต่ละด้านดังนี้

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแยกเป็นรายด้านดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	เท่ากับ	0.737
2. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	เท่ากับ	0.847
3. ด้านความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย	เท่ากับ	0.818
4. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	เท่ากับ	0.750

ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน โดยแยกเป็นรายด้านดังนี้

1. ด้านผลตอบแทน	เท่ากับ	0.768
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	เท่ากับ	0.838
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	เท่ากับ	0.756
4. ด้านสภาพการทำงาน	เท่ากับ	0.717
5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	เท่ากับ	0.791
ด้านความผูกพันของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง	เท่ากับ	0.702

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูล จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 164 คน

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการทำวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ วิทยานิพนธ์ เอกสารงานวิจัยต่างๆ เอกสารของบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู และแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตของหน่วยงานที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

4. การจัดการทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ทำการตอบเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการดังต่อไปนี้

การจัดทำข้อมูล

1. ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ออกแบบไว้ โดยการนำ Try Out จากนั้นดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient)
2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้วออกเก็บข้อมูลจริง
3. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลแล้ว
4. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้ว มาทำการลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับใช้ประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน ทำให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูลสถิติที่ใช้ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแบบสอบถามส่วนที่ 1

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ ในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 และ 3

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3

2. การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐาน แต่ละข้อ สถิติที่ใช้ ได้แก่

2.1 สถิติ t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ

2.2 สถิติ One-way ANOVA ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการทำงาน

2.3 สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่

2 และ 3 หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจและปัจจัยคำจูนกับความผูกพันของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าสถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย

1. ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลประชากรศาสตร์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแบบสอบถามส่วนที่ 1 โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 33)

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

เมื่อ P แทน ค่าสถิติร้อยละ
f แทน ความถี่ของข้อมูล
n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 33)

สูตรค่าคะแนนเฉลี่ย

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
n แทน ขนาดของกลุ่มประชากร

3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2540: 40)

สูตรค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

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

เมื่อ S แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 n แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

4. สถิติใช้ทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม หรือค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability of the test) โดยใช้วิธีหาค่าครอนบัคแอลฟา (Cronbach's alpha) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{Cronbach's Alpha} = \frac{k \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}{1 + (k - 1) \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

k แทน จำนวนคำถาม

$\overline{\text{covariance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ

$\overline{\text{variance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับของความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง

$0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ได้ใกล้เคียง 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. ค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 31)

ในการทดสอบ t-test หากค่าแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances assumed และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances not assumed โดยจะทำการทดสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene test

1.1 กรณีที่ค่าความแปรปรวนทั้ง 2 กลุ่ม ไม่เท่ากัน ($S_1^2 \neq S_2^2$) โดยใช้สูตรดังนี้

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

โดยที่

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

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\bar{x}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{x}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	df	แทน	องศาอิสระ (degree of freedom)

1.2 กรณีที่ค่าความแปรปรวนทั้ง 2 กลุ่ม เท่ากัน ($S_1^2 = S_2^2$) โดยใช้สูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\bar{x}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{x}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	df	แทน	องศาอิสระ (degree of freedom)

2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการทำงาน โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2546: 144) ใช้ในกรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน มีสูตรดังนี้

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

เมื่อ F แทน ค่าแจกแจงที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
 MS_b แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
 MS_w แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2544: 333)

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

โดยที่ $n_i \neq n_j$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j
 MSE แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
 k แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
 n แทน จำนวนของตัวอย่างทั้งหมด
 α แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Brown-Forsythe (β) ใช้ในกรณีที่ความแปรปรวนแตกต่างกัน (Hartung. 2001: 300) สามารถเขียนได้ดังนี้

$$\beta = \frac{MS_B}{MS_w}$$

$$\text{โดยค่า } MSW = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_j}{N} \right) s_j^2$$

เมื่อ	β	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe
	MS_B	แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square between Group)
	MS_w	แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within Group) สำหรับ Brown-Forsythe
	k	แทน จำนวนกลุ่มของตัวอย่าง
	n_j	แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม j
	N	แทน ขนาดของประชากร
	S_i^2	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Dunnett's T3 (วิเชียร เกศสิงห์. 2543: 116) มีสูตรดังนี้

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

เมื่อ	t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$MS_{(w)}$	แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within group) สำหรับ Brown – Forsythe
	$\bar{x}_i$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i
	$\bar{x}_j$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j
	n_i	แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i
	n_j	แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม j

3. สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน หรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยจูงใจ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และ ใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยคำจูน ด้านคำตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยใช้สูตรการคำนวณ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 316) ดังนี้

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

เมื่อ

r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนน X
$\sum y$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y
$\sum x^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum y^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum xy$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y ทุกคู่
n	แทน	จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ (กัลยา วาณิชบัญชา. 2544: 280) ซึ่งความหมายของค่า r มีดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
 2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
 3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก
 4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก
 5. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
 6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย
- สำหรับการแปลความหมายระดับความสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541: 316) กำหนดได้ดังนี้

- ถ้าค่า r มีค่ามากกว่า 0.7 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
- ถ้าค่า r มีค่าระหว่าง 0.3 - 0.7 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
- ถ้าค่า r มีค่าน้อยกว่า 0.3 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
- ถ้าค่า r มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู โดยการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

H_0	แทน สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
t	แทน ค่าที่ใช้พิจารณา t - Distribution
F -Ratio	แทน ค่าที่ใช้พิจารณา F - Distribution
Sig.2 tailed	แทน ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
LSD	แทน Least Significant Difference
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอ ออกเป็น 3 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และปัจจัยจำแนกในด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ในด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกัน โดยการแจกแจงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ ดังตาราง

ตาราง 6 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ

สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการทำงาน

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1.1 เพศ		
ชาย	67	40.90
หญิง	97	59.10
รวม	164	100.00

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1.2 อายุ		
22-31 ปี	57	34.80
32-41 ปี	45	27.40
42-51 ปี	51	31.10
52 ปีขึ้นไป	11	6.70
รวม	164	100.00
1.3 สถานภาพสมรส		
โสด	51	31.10
สมรส / อยู่ด้วยกัน	98	59.80
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	15	9.10
รวม	164	100.00
1.4 ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	63	31.10
ปริญญาตรี	93	59.80
สูงกว่าปริญญาตรี	8	9.10
รวม	164	100.00
1.5 ระดับตำแหน่งงาน		
พนักงานระดับปฏิบัติการ	112	68.30
พนักงานระดับหัวหน้างาน	52	31.70
รวม	164	100.00

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1.6 อัตราเงินเดือนปัจจุบัน		
15,000 – 29,999 บาท	102	62.20
30,000 – 44,999 บาท	37	22.57
45,000 – 59,999 บาท	9	5.48
60,000 บาท ขึ้นไป	16	9.75
รวม	164	100.00
1.7 ระยะเวลาในการทำงาน		
1 - 5 ปี	37	22.60
6-10 ปี	35	21.30
11 - 15 ปี	32	19.50
16 ปี ขึ้นไป	60	36.60
รวม	164	100.00

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 164 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 59.10 และเป็นเพศชาย จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 40.90 โดยสรุปพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายตามลำดับ

อายุ พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 22-31 ปี มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 34.80 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 42-51 ปี มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 31.10 และรองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 32-41 ปี มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 27.40 เป็นพนักงานที่มีอายุ 52 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 59.80 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 31.10 และเป็นพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.10 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 56.70 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 63 คน คิดเป็น

ร้อยละ 38.40 และเป็นพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.90 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่งงาน พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 68.30 และเป็นพนักงานระดับหัวหน้างาน มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70 โดยสรุปพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการมากกว่าพนักงานระดับหัวหน้างาน ตามลำดับ

อัตราเงินเดือนปัจจุบัน พนักงานส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันระหว่าง 15,000 – 29,999 บาท มีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 62.20 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันระหว่าง 30,000 – 44,999 บาท มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 22.57 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบัน 60,000 บาทขึ้นไป มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.75 และเป็นพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันระหว่าง 45,000 – 59,999 บาท ขึ้นไป มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.48 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการทำงาน พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 16 ปีขึ้นไป มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 36.60 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 1 - 5 ปี มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 22.60 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 6-10 ปี มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 21.30 และเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู

ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ปรากฏตามตาราง

ตาราง 7 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง
ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู โดยรวมแต่ละรายด้านของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.55	0.755	มาก
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	2.97	0.673	ปานกลาง
ด้านความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย	3.62	0.555	มาก
ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	3.55	0.533	มาก
ผลรวมปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	3.42	0.408	มาก

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในด้านความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และในด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงระดับปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงาน
ในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน
1. ในหน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้รวมทั้ง คู่มือต่างๆ ในการทำงานอย่างครบถ้วน และเพียงพอ	3.57	0.907	มาก
2. องค์กรของท่าน มีสถานที่พักผ่อนและได้มีการ จัดเตรียมสถานที่ในช่วงเวลาพักผ่อนได้อย่างเหมาะสม	3.40	0.988	ปานกลาง
3. ห้องทำงาน สถานที่ปฏิบัติงานสะอาด เป็นระเบียบ อุณหภูมิพอเหมาะ แสงสว่างพอเพียง มีบรรยากาศชวน ให้ปฏิบัติงาน	3.68	0.905	มาก
ผลรวมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.55	0.755	มาก

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ต่อบัณฑิตเชิงจิตในการปฏิบัติงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อห้องทำงาน สถานที่ปฏิบัติงานสะอาด เป็นระเบียบ อุณหภูมิพอเหมาะ แสงสว่างพอเพียง มีบรรยากาศชวนให้ปฏิบัติงาน มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก รองลงมาในข้อในหน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้รวมทั้งคู่มือต่างๆ ในการทำงานอย่างครบถ้วน และเพียงพอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก และในข้อองค์กรของท่าน มีสถานที่พักผ่อนและได้มีการจัดเตรียมสถานที่ในช่วงเวลาพักผ่อนได้อย่างเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงระดับปัจจัยเชิงจิตเจลี และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่น
แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ในด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน
4. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้า สูงเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานอื่นๆ	2.68	0.951	ปานกลาง
5. องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม ดูงานและพัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น	3.34	0.810	ปานกลาง
6. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อ เตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่ เสมอ	2.88	0.849	ปานกลาง
ผลรวมด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	2.97	0.673	ปานกลาง

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคม
อุตสาหกรรมบางปู ต่อปัจจัยเชิงจิตเจลีในการปฏิบัติงาน ในด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน
โดยรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อองค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม ดูงาน
และพัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 โดยมี
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาในข้อท่านได้รับการพัฒนาทักษะและ
ความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
2.88 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และในข้อตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ใน
ปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าสูงเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 โดยมี
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงระดับปัจจัยเชิงเจตคติ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่น
แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ในด้านความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย

ด้านความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน
7. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน	3.70	0.498	มาก
8. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้งาน สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	3.62	0.861	มาก
9. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ สำเร็จทุกครั้ง	3.53	0.704	มาก
ผลรวมด้านความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย	3.62	0.555	มาก

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคม
อุตสาหกรรมบางปู ต่อบัณฑิตแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำคัญของงานที่ได้รับ
มอบหมายโดยรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้องานที่ท่านปฏิบัติอยู่ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและ
เพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมา
ในข้อท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.62 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และในข้อท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่
เกิดจากการปฏิบัติงานได้สำเร็จทุกครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงาน
ในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ในด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน
10. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน	3.74	0.615	มาก
11. ท่านได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อ ท่านปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	3.54	0.729	มาก
12. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา	3.37	0.735	ปานกลาง
ผลรวมด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.55	0.533	มาก

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคม
อุตสาหกรรมบางปู ต่อบัณฑิตแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวม
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมี
ระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ
มาก รองลงมาในข้อท่านได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านปฏิบัติงานบรรลุผล
สำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และในข้อผลการ
ปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 โดยมีแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงาน มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ปรากฏตามตาราง

ตาราง 12 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู โดยรวมแต่ละรายด้านของปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านผลตอบแทน	3.32	0.588	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.34	0.864	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.63	0.662	มากที่สุด
ด้านสภาพการทำงาน	3.74	0.614	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.38	0.492	ปานกลาง
ผลรวมปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงาน	3.48	0.397	มาก

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ต่อปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานโดยรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาในด้านสภาพการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาในด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และในด้านผลตอบแทน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงระดับปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงาน
ในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ในด้านผลตอบแทน

ด้านผลตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน
13. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับ หน้าที่และความรับผิดชอบ	3.09	0.615	ปานกลาง
14. การจ่ายเงินเดือนของบริษัท มีความถูกต้อง ตรง ตามกำหนด และครบถ้วน	3.80	0.729	มาก
15. อัตราการขึ้นเงินเดือนให้กับพนักงานมีความ ยุติธรรมและเหมาะสม	3.07	0.735	ปานกลาง
ผลรวมด้านผลตอบแทน	3.55	0.533	มาก

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคม
อุตสาหกรรมบางปู ต่อบัณฑิตคำจูนในการปฏิบัติงาน ในด้านผลตอบแทนโดยรวม มีแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อ การจ่ายเงินเดือนของบริษัท มีความถูกต้อง ตรงตาม
กำหนด และครบถ้วน มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 โดยมีแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาในข้อเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับหน้าที่และ
ความรับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
และในข้ออัตราการขึ้นเงินเดือนให้กับพนักงานมีความยุติธรรมและเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.07 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงระดับปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงาน
ในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D	ระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน
16. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอ แนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของท่านได้ ตลอดเวลา	3.51	0.896	มาก
17. ผู้บังคับบัญชาของท่านกล่าวชมเชยเสมอเมื่อท่าน ทุ่มเทให้กับการทำงาน	3.05	0.925	ปานกลาง
18. ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อ ผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	3.47	0.968	มาก
ผลรวมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.34	0.8446	ปานกลาง

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคม
อุตสาหกรรมบางปู ต่อบัณฑิตจูงในการปฏิบัติงาน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวม
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอ
แนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของท่านได้ตลอดเวลา มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด
โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาในข้อท่านมี
โอกาสเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 โดยมี
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และในข้อผู้บังคับบัญชาของท่านกล่าวชมเชยเสมอเมื่อ
ท่านทุ่มเทให้กับการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ
ปานกลาง ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงระดับปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงาน
ในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน
19. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนหรือแสดงความคิดเห็นกับ เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานเพื่อปรับปรุงคุณภาพงาน ได้อย่างเต็มที่	3.67	0.760	มาก
20. ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายในหน่วยงาน ของท่านเช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานเข้าร่วมกีฬา งาน พิธีการต่าง ๆ เป็นต้น	3.54	0.889	มาก
21. ในเวลาที่มีปัญหาท่านมักได้รับความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงาน	3.70	0.817	มาก
ผลรวมด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.63	0.662	มาก

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคม
อุตสาหกรรมบางปู ต่อบัณฑิตคำจูงในการปฏิบัติงาน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวม
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อในเวลาที่มีปัญหาท่านมักได้รับความช่วยเหลือจาก
เพื่อนร่วมงาน มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 โดยมีแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาในข้อท่านสามารถแลกเปลี่ยนหรือแสดงความคิดเห็นกับเพื่อน
ร่วมงานและหัวหน้างานเพื่อปรับปรุงคุณภาพงานได้อย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 โดยมี
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และในข้อท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายใน
หน่วยงานของท่านเช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานเข้าร่วมกีฬา งานพิธีการต่าง ๆ เป็นต้น โดยมีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.54 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงระดับปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงาน
ในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ในด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน
22. สถานที่ทำงานของท่านถูกจัดแบ่งไว้อย่างเป็นสัดส่วน และเหมาะสมกับการทำงาน	3.73	0.760	มาก
23. บรรยากาศในการทำงานและสภาพการทำงานมีความ เหมาะสมเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	3.72	0.889	มาก
24. วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกมีจำนวน เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.78	0.817	มาก
ผลรวมด้านสภาพการทำงาน	3.74	0.662	มาก

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคม
อุตสาหกรรมบางปู ต่อบัณฑิตคำจูงในการปฏิบัติงาน ในด้านสภาพการทำงานโดยรวม มีแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกมีจำนวน
เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 โดยมีแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาในข้อสถานที่ทำงานของท่านถูกจัดแบ่งไว้อย่างเป็น
สัดส่วน และเหมาะสมกับการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่
ในระดับมาก และในข้อบรรยากาศในการทำงานและสภาพการทำงานมีความเหมาะสมเอื้ออำนวย
ต่อการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงระดับปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงาน
ในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ในด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน
25. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ ท่านสามารถทำได้นาน จนกระทั่งเกษียณ	3.43	0.710	มาก
26. หากสถานการณ์ภายในบริษัทเปลี่ยนแปลงไปท่านก็ จะไม่ถูกไล่ออกจากออก	3.13	0.598	ปานกลาง
27. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานในองค์กรแห่ง นี้	3.59	0.635	มาก
ผลรวมด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.38	0.492	ปานกลาง

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในเขตนิคม
อุตสาหกรรมบางปู ต่อบัณฑิตคำจูงในการปฏิบัติงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวม มี
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานในองค์กร
แห่งนี้ มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่
ในระดับมาก รองลงมาในข้อท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ ท่านสามารถทำได้นานจนกระทั่งเกษียณ
โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และในข้อหาก
สถานการณ์ภายในบริษัทเปลี่ยนแปลงไปท่านก็จะไม่ถูกไล่ออกจากออก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13
โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ปรากฏตามตาราง ดังนี้

ตาราง 18 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู เกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรโดยรวม

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
28. ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่เสมอ	4.29	0.6054	มากที่สุด
29. ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้หน่วยงานของท่านประสบความสำเร็จ	4.01	0.443	มาก
30. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้องค์กรแห่งนี้ประสบความสำเร็จ	4.24	0.552	มากที่สุด
31. หากสภาพการทำงานของท่านเปลี่ยนแปลงไปก็จะเป็นสาเหตุให้ท่านลาออกจากงาน	3.13	0.675	ปานกลาง
32. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เพื่อให้งานขององค์กรประสบผลสำเร็จ	4.35	0.571	มากที่สุด
33. ท่านไม่สนใจคำชักชวนของเพื่อนที่บอกให้ไปทำงานที่อื่นด้วยกัน	3.25	0.659	ปานกลาง
34. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านทำงานอยู่บริษัทแห่งนี้	4.07	0.618	มาก
ผลรวมความผูกพัน	3.90	0.365	มาก

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์กรบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปูโดยรวม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เพื่อให้งานขององค์กรประสบผลสำเร็จ มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาในข้อท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

ที่สุด รองลงมาในข้อท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้องค์กรแห่งนี้ประสบความสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านทำงานอยู่บริษัทแห่งนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก รองลงมาในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้หน่วยงานของท่านประสบความสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก รองลงมาในข้อท่านไม่สนใจคำชักชวนของเพื่อนที่บอกให้ไปทำงานที่อื่นด้วยกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และในข้อหากสภาพการทำงานของท่านเปลี่ยนแปลงไปก็จะเป็นสาเหตุให้ท่านลาออกจากงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ คือ

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งแตกต่างกัน โดยสามารถจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ 7 สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig (2-tailed) มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

อย่างไรก็ตามเนื่องจากสูตรการคำนวณค่า t มีความแตกต่างระหว่างกรณีที่ความแปรปรวนของกลุ่มประชากรทั้งสองเท่ากัน และกรณีที่ความแปรปรวนของกลุ่มประชากรทั้งสองไม่เท่ากัน ดังนั้นในขั้นแรกจึงต้องทำการทดสอบสมมติฐานถึงความเท่ากันของค่าความแปรปรวนระหว่างสองกลุ่มประชากรโดยใช้ค่าสถิติ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มไม่เท่ากัน

หากผลการทดสอบสมมติฐานความเท่ากันของค่าความแปรปรวนมีค่า Sig. จากการตรวจสอบน้อยกว่า 0.05 ก็จะยอมรับ H_1 และปฏิเสธ H_0 และใช้ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากรไม่เท่ากัน แต่หากพบว่าค่า Sig. จากการทดสอบมากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ก็จะยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 และใช้ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากรเท่ากัน ซึ่งผลการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน (Levene's test) และผลการทดสอบความเท่ากันของค่าเฉลี่ย (Independent t-test) ดังตาราง 19

ตาราง 19 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามเพศ

		Levene's test		เพศ	t-test for Equality of Means				
		for Equality of Variances							
		F	Sig.		$\bar{X}$	S.D.	t	df.	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	Equality of variances assumed	15.471**	0.000	ชาย	3.93	0.444	0.576	106.60	0.566
	Equality of variances not assumed			หญิง	3.89	0.299			

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 19 ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวม Levene's test for Equality of Variances มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 ดังนั้นจะใช้ Equal Variances not assumed สำหรับค่า t-test กรณีความแปรปรวนไม่เท่ากัน ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวม จำแนกตามเพศ พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.566 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ แบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe test การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย One Way ANOVA และถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังตาราง 20

ตาราง 20 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's test

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	7.348**	3	160	0.000

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 20 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนประชากรของกลุ่มอายุไม่เท่ากัน และมีกลุ่มอายุอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มที่มีความแปรปรวนแตกต่างกันจากกลุ่มอายุอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยจำแนกตามอายุ ซึ่งจะใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบดังแสดงในตาราง 21

ตาราง 21 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

	สถิติที่ใช้	Statistic (a)	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	Brown-Forsythe	10.881**	3	84.132	0.000

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร โดยการใช้สถิติ Brown-Forsythe มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัท อยู่นั้นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการทดสอบแบบ Dunnett T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 22

ตาราง 22 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Dunnett's T3

อายุ	Mean	22 – 31 ปี	32 – 41 ปี	42 – 51 ปี	52 ปีขึ้นไป
		3.84	3.74	4.07	4.16
22 – 31 ปี	3.84	-	0.10 (0.645)	-0.23** (0.005)	-0.32 (0.055)
32 – 41 ปี	3.74		-	-0.33** (0.000)	-0.42** (0.008)
42 – 51 ปี	4.07			-	-0.09 (0.939)
52 ปีขึ้นไป	4.16				-

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันของพนักงานในองค์กร จำแนกตามอายุ พบว่า

1. พนักงานที่มีอายุระหว่าง 22 – 31 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุระหว่าง 42 – 51 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 22 – 31 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 42 – 51 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.23

2. พนักงานที่มีอายุระหว่าง 32 – 41 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุระหว่าง 42 – 51 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานอายุระหว่าง 32 – 41 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 42 – 51 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.33

3. พนักงานที่มีอายุระหว่าง 32 – 41 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 52 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานอายุระหว่าง 32 – 41 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 52 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.42

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ แบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe test การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย One Way ANOVA และถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังตาราง 23

ตาราง 23 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร

จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้ Levene's test

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	2.048	2	161	0.132

จากตาราง 23 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.132 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนประชากรของกลุ่มนี้เท่ากัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 24

ตาราง 24 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.696	2	1.848	16.547**	0.000
	ภายในกลุ่ม	17.982	161	0.112		
	รวม	21.678	163			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้การทดสอบ F-test ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในพนักงานบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 25

ตาราง 25 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง
จำแนกตามสถานภาพสมรสโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

สถานภาพสมรส		$\bar{X}$	โสด	สมรส/อยู่ ด้วยกัน	หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
ความผูกพัน	โสด	3.68	-	-0.31** (0.000)	-0.39** (0.000)
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	3.99		-	-0.08 (0.369)
	หย่าร้าง/แยกกันอยู่	4.08			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความผูกพันต่อองค์กรบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง โดยเฉลี่ย แตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.31 และ พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความผูกพันต่อองค์กรบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง โดยเฉลี่ย แตกต่างจากพนักงานที่มีหย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีหย่าร้าง/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.39

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ แบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe test การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย One Way ANOVA และถ้า

ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังตาราง 26

ตาราง 26 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's test

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	7.114**	2	161	0.001

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 26 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนประชากรของกลุ่มระดับการศึกษาไม่เท่ากัน และมีกลุ่มระดับการศึกษาอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มที่มีความแปรปรวนแตกต่างกันจากกลุ่มระดับการศึกษาอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ซึ่งจะใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบดังแสดงในตาราง 27

ตาราง 27 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

	สถิติที่ใช้	Statistic (a)	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	Brown-Forsythe	4.152	2	103.502	0.058

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe มีค่า Sig. เท่ากับ 0.058 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig (2-tailed) มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

อย่างไรก็ตามเนื่องจากสูตรการคำนวณค่า t มีความแตกต่างระหว่างกรณีที่มีความแปรปรวนของกลุ่มประชากรทั้งสองเท่ากัน และกรณีที่ความแปรปรวนของกลุ่มประชากรทั้งสองไม่เท่ากัน ดังนั้นในขั้นแรกจึงต้องทำการทดสอบสมมติฐานถึงความเท่ากันของค่าความแปรปรวนระหว่างสองกลุ่มประชากรโดยใช้ค่าสถิติ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มไม่เท่ากัน

หากผลการทดสอบสมมติฐานความเท่ากันของค่าความแปรปรวนมีค่า Sig. จากการตรวจสอบน้อยกว่า 0.05 ก็จะยอมรับ H_1 และปฏิเสธ H_0 และใช้ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากรไม่เท่ากัน แต่หากพบว่าค่า Sig. จากการทดสอบมากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ก็จะ

ยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 และใช้ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากรเท่ากัน ซึ่งผลการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน (Levene's test) และผลการทดสอบความเท่ากันของค่าเฉลี่ย (Independent t-test) ดังตาราง 28

ตาราง 28 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร
โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

		Levene's test for Equality of Variances		ระดับ ตำแหน่ง งาน	t-test for Equality of Means				
		F	Sig.		$\bar{X}$	S.D.	t	df.	Sig.
ความ ผูกพัน ต่อองค์กร	Equality	31.275**	0.000	ระดับ	3.89	0.408	-1.083	150.774	0.281
	variances			ปฏิบัติ					
	assumed			การ					
	Equality			ระดับ	3.94	0.247			
	variances			หัวหน้า					
	not			งาน					
	assumed								

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 28 ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวม Levene's test for Equality of Variances มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจะใช้ Equal Variances not assumed สำหรับค่า t-test กรณีความแปรปรวนไม่เท่ากัน ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.281 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ แบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe test การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย One Way ANOVA และถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังตาราง 29

ตาราง 29 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร

จำแนกตามอัตราเงินเดือนปัจจุบัน โดยใช้ Levene's test

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	12.135**	3	160	0.000

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 29 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนประชากรของกลุ่มอัตราเงินเดือนปัจจุบันไม่เท่ากัน และมีกลุ่ม

อัตราเงินเดือนปัจจุบันอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มที่มีความแปรปรวนแตกต่างกันจากกลุ่มอัตราเงินเดือนปัจจุบันอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยจำแนกตามอายุ ซึ่งจะใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบดังแสดงในตาราง 30

ตาราง 30 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร

โดยจำแนกตามอัตราเงินเดือนปัจจุบัน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

	สถิติที่ใช้	Statistic (a)	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	Brown-Forsythe	4.503**	3	75.018	0.006

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร โดยการใช้สถิติ Brown-Forsythe มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการทดสอบแบบ Dunnett T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 31

ตาราง 31 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามอัตราเงินเดือนปัจจุบัน โดยใช้สถิติ Dunnett's T3

อัตรา เงินเดือน ปัจจุบัน	Mean	15,000 – 29,999 บาท	30,000 – 44,999 บาท	45,000 – 59,999 บาท	60,000 บาท ขึ้นไป
		3.90	3.80	4.00	4.08
15,000 – 29,999 บาท	3.90	-	0.10 (0.365)	-0.10 (0.645)	-0.18 (0.252)
30,000 – 44,999 บาท	3.80		-	-0.20* (0.045)	-0.28* (0.018)
45,000 – 59,999 บาท	4.00			-	-0.08 (0.939)
60,000 บาท ขึ้นไป	4.08				-

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันของพนักงานในองค์กร
จำแนกตามอัตราเงินเดือนปัจจุบัน พบว่า

1. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบัน ระหว่าง 30,000 – 44,999 บาท มีความผูกพันต่อ
องค์กร โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันระหว่าง 45,000 – 59,999 บาท มี
ค่า Sig. เท่ากับ 0.045 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบัน ระหว่าง
30,000 – 44,999 บาท โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน
ปัจจุบันระหว่าง 45,000 – 59,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่าง
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.20

2. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบัน ระหว่าง 30,000 – 44,999 บาท มีความผูกพันต่อ
องค์กร โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบัน 60,000 บาท ขึ้นไป มีค่า Sig.
เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบัน ระหว่าง
30,000 – 44,999 บาท โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน
ปัจจุบัน 60,000 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ
0.28

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.7 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบ แบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe test การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย One Way ANOVA และถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังตาราง 32

ตาราง 32 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร

จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานโดยใช้ Levene's test

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	5.153**	3	160	0.002

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 32 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนประชากรของกลุ่มระยะเวลาในการทำงานไม่เท่ากัน และมีกลุ่มระยะเวลาในการทำงานอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มที่มีความแปรปรวนแตกต่างกันจากกลุ่มระยะเวลาในการทำงานอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยจำแนกตามอายุ ซึ่งจะใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบดังแสดงในตาราง 33

ตาราง 33 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร
โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

	สถิติที่ใช้	Statistic (a)	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	Brown-Forsythe	14.827**	3	124.875	0.000

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร โดยการใช้สถิติ Brown-Forsythe มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการทดสอบแบบ Dunnett T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 34

ตาราง 34 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้สถิติ Dunnett's T3

ระยะเวลาใน การทำงาน	Mean	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 ปี ขึ้นไป
		3.64	3.89	3.85	4.10
1 - 5 ปี	3.64	-	-0.25* (0.039)	-0.21 (0.666)	-0.45** (0.000)
6 - 10 ปี	3.89		-	-0.04 (0.994)	-0.20* (0.029)
11 - 15 ปี	3.85			-	-0.24** (0.000)
16 ปี ขึ้นไป	4.10				-

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันของพนักงานในองค์กร
จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า

1. พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน ระหว่าง 1 – 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร โดย
เฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน ระหว่าง 6 – 10 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.039
ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน ระหว่าง 1 – 5 ปี โดยเฉลี่ยมี
ความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน ระหว่าง 6 – 10 ปี อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.25

2. พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน ระหว่าง 1 – 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร โดย
เฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งนอ
ยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน ระหว่าง 1 – 5 ปี โดยเฉลี่ยมีความ
ผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.45

3. พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน ระหว่าง 6 – 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร โดย
เฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.029 ซึ่งนอ
ยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน ระหว่าง 6 – 10 ปี โดยเฉลี่ยมีความ
ผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.20

4. พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน ระหว่าง 11 – 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16 ปี ขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน ระหว่าง 11 – 15 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.24

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H_0 : ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง

H_1 : ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งถ้ามีค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 35

ตาราง 35 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำคัญของงาน
ที่ได้รับมอบหมาย และด้านการได้รับความยอมรับนับถือกับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง

ความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่น แห่งหนึ่ง	Pearson Correlation	Sig	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	-0.052	0.507	ไม่มี ความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านโอกาสความก้าวหน้าใน การทำงาน	0.040	0.615	ไม่มี ความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความสำคัญของงาน ที่ได้รับมอบหมาย	0.255**	0.001	มีความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์ใน ทิศทางเดียวกัน และในระดับต่ำ
ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	0.294**	0.000	มีความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์ใน ทิศทางเดียวกัน และในระดับต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 35 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านการได้รับความยอมรับนับถือกับความผูกพันบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย ค่า Sig เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.255 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งได้รับการจูงใจด้านความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น ก็มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับความยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.294 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ พนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งได้รับการจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่า Sig เท่ากับ 0.507 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ค่า Sig เท่ากับ 0.615 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจในด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง

H_0 : ปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง

H_1 : ปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งถ้ามีค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 36

ตาราง 36 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้าน
คำตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้าน
สภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน กับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง

ความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่น แห่งหนึ่ง	Pearson Correlation	Sig	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านผลตอบแทน	0.226**	0.004	มีความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์ใน ทิศทางเดียวกัน และในระดับต่ำ
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	0.517**	0.000	มีความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์ใน ทิศทางเดียวกัน และในระดับปาน กลาง
ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	0.516**	0.000	มีความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์ใน ทิศทางเดียวกัน และในระดับปาน กลาง
ด้านสภาพการทำงาน	0.281**	0.000	มีความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์ใน ทิศทางเดียวกัน และในระดับต่ำ
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.429**	0.000	มีความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์ใน ทิศทางเดียวกัน และในระดับปาน กลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 36 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน
ในด้านคำตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้าน
สภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงานกับความผูกพันบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง โดยใช้
สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation
Coefficient) สามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

กล่าวคือ พนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งได้รับการคำนวณด้านความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ตาราง 37 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
1	พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน		Independent t-test, One Way ANOVA
1.1	พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Independent t-test
1.2	พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Brown- Forsythe
1.3	พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	F-test
1.4	พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Brown- Forsythe
1.5	พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Independent t-test
1.6	พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Brown- Forsythe
1.7	พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Brown- Forsythe

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
2	ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาส ความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำคัญของ งานที่ได้รับมอบหมาย และด้านการได้รับความ ยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ บริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation
3	ปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้าน ค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการ ทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่ง หนึ่ง	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยนี้จะได้ทราบปัจจัยด้านใดที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร เพื่อที่จะได้นำข้อมูลเบื้องต้นมาปรับใช้ในการแก้ปัญหาให้บุคลากรเกิดความรักและความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น การที่พนักงานมีปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานสูง ทำให้พนักงานเกิดความพอใจในงาน ใช้ความรู้และความสามารถทุ่มเทในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรอันนำไปสู่การสร้างศักยภาพในการแข่งขันให้แก่องค์กรต่อไป ผลของการศึกษานี้จะเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดปัจจัยต่างๆ ให้สอดคล้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยรวมของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และ ระยะเวลาการทำงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจ้างที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาและวางแผนเพิ่มปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค่าจ้าง เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้พนักงานในองค์กร และก่อให้เกิดความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งของพนักงานในอนาคต
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้มากำหนดแนวทางในวางแผนปรับกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

2. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง

3. ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการสุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย พนักงานประจำของบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปูทั้งหมด จำนวน 236 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ณ วันที่ 24 มกราคม 2555) (เนื่องจากไม่ได้รับการอนุญาตให้เปิดเผยชื่อบริษัท จึงใช้บริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานประจำของบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จำนวน 236 คน เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นจึงใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยมีกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร ใช้วิธีการคำนวณสูตรของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1967: 886) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 149 ตัวอย่าง คำนวณได้ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 193)

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

เมื่อ N	แทน	จำนวนประชากรทั้งหมด
n	แทน	ขนาด (จำนวน) จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
e	แทน	สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยต้องการให้เกิดความผิดพลาดจากคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 0.5 กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95

$$n = \frac{236}{1 + 236(0.05)^2}$$

$$n = 149$$

จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 149 คน เพิ่มสำรวจกรณีเก็บแบบสอบถามไม่ครบและแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ 5 % และผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างเพื่อให้ได้จำนวนที่ดีของประชากรจำนวน 5% รวมทั้งหมด 164 ตัวอย่าง จากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 236 คน จากกลุ่มตัวอย่างนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งประชากรออกตามแผนกต่าง ๆ ภายในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู แผนกต่าง ๆ คือ แผนกผลิต แผนกการเงิน แผนกบัญชี แผนกบริหารคลังสินค้า แผนกบรรจุภัณฑ์ แผนกพัฒนาและวิจัยผลิตภัณฑ์ แผนกทรัพยากรมนุษย์ และแผนกควบคุมคุณภาพ เพื่อให้ประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันอยู่ในชั้นภูมิเดียวกัน โดยกำหนดเป็นสัดส่วนตามจำนวนประชากรทั้งหมดในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional)

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามตามจำนวนสัดส่วนที่คำนวณได้ในขั้นที่ 1

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลในลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และ ระยะเวลาการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended response question) จำนวน 6 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว ประกอบด้วย

ข้อที่ 1 เพศ ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 2 อายุ ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 3 สถานภาพ ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 5 ระดับตำแหน่งงาน ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 6 อัตราเงินเดือน ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 7 ระยะเวลาการทำงาน ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 12 ข้อ ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน จำนวน 15 ข้อ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

โดยมีลักษณะคำถามปลายปิดโดยใช้ระดับมาตรวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แต่ละข้อนั้นจะมีคำตอบให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert Scale โดยแต่ละข้อแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน จำนวน 6 ข้อ โดยมีลักษณะคำถามปลายปิดโดยใช้ระดับมาตรวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แต่ละข้อนั้นจะมีคำตอบให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert Scale โดยแต่ละข้อแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูล จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 164 คน
2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการทำวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ วิทยานิพนธ์ เอกสารงานวิจัยต่างๆ เอกสารของบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู และแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตของหน่วยงานที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ทำการตอบเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการดังต่อไปนี้

การจัดทำข้อมูล

1. ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ออกแบบไว้ โดยการทำ Try Out จากนั้นดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient)
2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้วออกเก็บข้อมูลจริง
3. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลแล้ว
4. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้ว มาทำการลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับใช้ประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน ทำให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่และ ร้อยละ (Percentage) และใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านปัจจัยจำแนก และปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และความผูกพันต่อองค์กร ในแบบสอบถามส่วนที่ 3 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย

2.1 สถิติ Independent t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้าน เพศ สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งงาน ในการทดสอบ t-test หากค่าแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances assumed และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances not assumed โดยจะทำการทดสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's test

2.2 สถิติ One-way ANOVA ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน

ใช้ค่า F-test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

2.2.1 กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ $\alpha = 0.05$ หรือระดับความเชื่อมั่น 95% จะใช้วิธี Fisher's Least – Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน

2.2.2 ใช้สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Brown – Forsythe (β) ใช้ในกรณีที่ความแปรปรวนแตกต่างกัน

2.2.3 ใช้สูตรวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett T3

2.3 สถิตีสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และ 3 หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจและปัจจัยจำแนกในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในบริษัท ภูเก็ตแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า

1. พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 59.10 และเป็นเพศชาย จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 40.90 ในด้านอายุพนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 22-31 ปี มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 34.80 รองลงมา ได้แก่ อายุระหว่าง 42-51 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 31.10 อายุระหว่าง 32-41 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 27.40 และอายุ 52 ปี ขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70 ตามลำดับ ในด้านสถานภาพสมรสพนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 59.80 รองลงมา ได้แก่ สถานภาพโสด จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 31.10 และสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.10 ตามลำดับ ในด้านระดับการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 56.70 รองลงมา ได้แก่ วุฒิมัธยมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 38.40 และ วุฒิมัธยมศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.90 ตามลำดับ ในด้านระดับตำแหน่งงาน พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 68.30 และระดับหัวหน้างาน จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70 โดยสรุปพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการมากกว่าพนักงานระดับหัวหน้างานตามลำดับ ในด้านอัตราเงินเดือนปัจจุบัน พนักงานส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันระหว่าง 15,000 – 29,999 บาท มีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 62.20 รองลงมา ได้แก่ อัตราเงินเดือนปัจจุบันระหว่าง 30,000 – 44,999 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 22.60 อัตราเงินเดือนปัจจุบัน 60,000 บาทขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 และอัตราเงินเดือนปัจจุบันระหว่าง 45,000 – 59,999 บาท ขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ตามลำดับ ในด้านระยะเวลาในการทำงาน พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 16 ปีขึ้นไป มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 36.60 รองลงมา ได้แก่ ระยะเวลาการทำงานระหว่าง 1 - 5 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 22.60 ระยะเวลาการทำงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 21.30 และระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจและปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทภูเก็ตแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงาน เกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ในด้านความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ค่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ

มาก และในด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ต่อบัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อห้องทำงาน สถานที่ปฏิบัติงาน สะอาด เป็นระเบียบ อุดหนุนมีพอเหมาะ แสงสว่างพอเพียง มีบรรยากาศชวนให้ปฏิบัติงาน มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก รองลงมาในข้อในหน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้รวมทั้งคู่มือต่างๆ ในการทำงานอย่างครบถ้วน และเพียงพอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก และในข้อองค์กรของท่าน มีสถานที่พักผ่อนและได้มีการจัดเตรียมสถานที่ในช่วงเวลาพักผ่อนได้อย่างเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน

พนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ต่อบัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อองค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม ดูกานและพัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาในข้อท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และในข้อตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีโอกาสนำหน้าสูงเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย

พนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ต่อบัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมายโดยรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้องานที่ท่านปฏิบัติอยู่ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาในข้อท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และในข้อท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้สำเร็จทุกครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

พนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ตอบปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาในข้อท่านได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และในข้อผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงาน เกี่ยวกับปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานโดยรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาในด้านสภาพการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาในด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และในด้านผลตอบแทน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านผลตอบแทน

พนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ตอบปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงาน ในด้านผลตอบแทนโดยรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อการจ่ายเงินเดือนของบริษัทฯ มีความถูกต้อง ตรงตามกำหนด และครบถ้วน มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาในข้อเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และในข้ออัตราการขึ้นเงินเดือนให้กับพนักงานมีความยุติธรรมและเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

พนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ตอบปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงาน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อผู้บังคับบัญชาของท่าน

เปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของท่านได้ตลอดเวลา มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาในข้อท่านมีโอกาสนเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และในข้อผู้บังคับบัญชาของท่านกล่าวชมเชยเสมอเมื่อท่านทุ่มเทให้กับการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

พนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ต่อบัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงาน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อในเวลาที่มีปัญหาท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาในข้อท่านสามารถแลกเปลี่ยนหรือแสดงความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานเพื่อปรับปรุงคุณภาพงานได้อย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และในข้อท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายในหน่วยงานของท่านเช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานเข้าร่วมกีฬา งานพิธีการต่าง ๆ เป็นต้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ด้านสภาพการทำงาน

พนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ต่อบัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงาน ในด้านสภาพการทำงานโดยรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกมีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาในข้อสถานที่ทำงานของท่านถูกจัดแบ่งไว้อย่างเป็นสัดส่วน และเหมาะสมกับการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และในข้อบรรยากาศในการทำงานและสภาพการทำงานมีความเหมาะสมเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

พนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู ต่อบัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อท่านมีความรู้สึกมั่นคงใน

หน้าที่การงานในองค์กรแห่งนี้ มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาในข้อท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ ท่านสามารถทำได้นานจนกระทั่งเกษียณ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และในข้อหากสถานการณ์ภายในบริษัทเปลี่ยนแปลงไปท่านก็จะไม่ถูกไล่ออกจากออก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า

ผลการวิเคราะห์ ความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์กรบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปูโดยรวม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เพื่อให้งานขององค์กรประสบผลสำเร็จ มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาในข้อท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาในข้อท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้องค์กรแห่งนี้ประสบความสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านทำงานอยู่บริษัทแห่งนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก รองลงมาในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้หน่วยงานของท่านประสบความสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก รองลงมาในข้อท่านไม่สนใจคำชักชวนของเพื่อนที่บอกให้ไปทำงานที่อื่นด้วยกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และในข้อหากสภาพการทำงานของท่านเปลี่ยนแปลงไปก็จะเป็นสาเหตุให้ท่านลาออกจากงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศชายมีความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งเท่ากับพนักงานเพศหญิง

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันของพนักงานในองค์กร จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 22 – 31 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 42 - 51 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานอายุระหว่าง 22 – 31 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 42 - 51 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พนักงานอายุระหว่าง 22 – 31 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 52 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันของพนักงานในองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ พนักงานที่มีสถานภาพโสด โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีหย่าร้าง/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งเท่ากับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการมีความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความผูกพัน เป็นรายคู่จำแนกตามอัตราเงินเดือนปัจจุบัน พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบัน ระหว่าง 30,000 – 44,999 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันระหว่าง 45,000 – 59,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบัน ระหว่าง 30,000 – 44,999 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบัน 60,000 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.7 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน ระหว่าง 1 – 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน ระหว่าง 6 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน ระหว่าง 1 – 5 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน ระหว่าง 6 – 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และ พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน ระหว่าง 11 – 15 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง

ด้านความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ หากพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งได้รับการจูงใจด้านความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเล็กน้อย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับความยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.294 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ พนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งได้รับการจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเล็กน้อย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตในด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง

ด้านผลตอบแทน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานในด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.226 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ พนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งได้รับการคำจูงด้านผลตอบแทนมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเล็กน้อย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.517 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งได้รับการคำจูงด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.516 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์

กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกล่าวคือ พนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งได้รับการคำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ก็จะมีคามผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านสภาพการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานในด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.281 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ พนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งได้รับการคำจุนด้านสภาพการทำงานมากขึ้น ก็จะมีคามผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเล็กน้อย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.429 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งได้รับการคำจุนด้านความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น ก็จะมีคามผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู สามารถสรุปประเด็นสำคัญมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีช่วงอายุระหว่าง 22-31 ปี และมีระยะเวลาการทำงาน 16 ปีขึ้นไป

ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการทำงาน มีความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง พบว่า

1.1 พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันของบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรบริษัทญี่ปุ่นที่ทำการศึกษา ไม่ได้ขึ้นอยู่กับพนักงานเพศชายและเพศหญิง เนื่องมาจาก

ผู้บริหารของบริษัทมีหลักการและแนวทางการปฏิบัติต่อพนักงานชายและหญิงเหมือนกัน รวมทั้งพนักงานชายและหญิงมีสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกัน มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ได้เหมือนกัน นอกจากนี้อำนาจหน้าที่และลักษณะในการปฏิบัติงานไม่ได้สร้างข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร ซึ่งองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความเสมอภาคกัน ทุกคนสามารถแสดงผลงาน โดยไม่ขึ้นกับเพศของผู้ปฏิบัติ ฉะนั้นความแตกต่างทางด้านความสามารถในการปฏิบัติงานระหว่าง เพศจึงมีน้อยลง จึงอาจส่งผลให้เพศไม่มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรีย์ ปัญญาเลิศศรัทธา (2548) ซึ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับการผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญณรงค์ ดำรงทวีศักดิ์ (2541: 44-45) ได้ศึกษาค้นคว้าในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรถไฟฟ้ามหานคร (รฟม.) พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ แองเจิล และเพอร์รี่ (ชฎาภา ประเสริฐทรง. 2541: 19; อ้างอิงจาก Angel; & Perry. 1981. *Administrative Science Quarterly*) ที่พบว่า เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศชายชอบที่จะเปลี่ยนที่ทำงานมากกว่าเพศหญิง การเปลี่ยนงานของเพศหญิงน้อยกว่าเพศชาย หรือโอกาสในการหางานของเพศหญิงยากกว่าเพศชาย

1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พนักงานที่มีอายุ 52 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด เนื่องจาก อายุทำให้พนักงานมีข้อจำกัดในการเปลี่ยนงาน เมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้นจึงอยู่กับองค์กรมากขึ้น และทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Herbiniaak and Alutto (สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์. 2544: 24; อ้างอิงจาก Hrebiniak; & Alutto. 1972: 17. *Administrative Science Quarterly*) ซึ่งผลการศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่อายุน้อย และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เชลท์ (สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์. 2544: 24-26; อ้างอิงจาก Chelte. 1983. *Organizational Commitment, Job Satisfaction and Quality of Work Life*) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และคุณภาพชีวิตของการทำงานในมหาวิทยาลัย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่อายุน้อย และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนิพร ภูัสกุล (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท ทัทชูโนเอ็นจิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด พบว่า อายุ ไม่ใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีสถานภาพ หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด เนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าคนโสด ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าใช้จ่ายในส่วนของการศึกษาบุตร หรือค่า

รักษาพยาบาลของบุตร ซึ่งเป็นข้อจำกัดของการย้ายองค์การในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลินคอล์น และ คัลเลเบอร์ก (วัฒนา ศรีสม. 2542: 57; อ้างอิงจาก Lincoln; & Kalleberg. 2000) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การในประเทศญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา พบว่า คนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนโสด เนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าคนโสด ซึ่งเป็นข้อจำกัดของการย้ายองค์การในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ แสงจันทร์ (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ยัมเรสเทรื่องประเทศไทย จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัท ยัมเรสเทรื่องประเทศไทยจำกัด ด้าน อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้มีความแตกต่างกันต่อความผูกพันในองค์กร และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพิพัฒน์ พสุธารชาติ (2541: 61) ศึกษาเรื่อง การจัดการเพื่อความผูกพันต่อองค์การ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานด้านเทคนิคที่ทำงานอยู่ในธุรกิจโทรคมนาคมพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรส ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากบริษัทมีการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆเท่าเทียมกันกับพนักงาน โดยไม่ได้แบ่งชั้นตามระดับการศึกษา รวมถึงการเปิดให้โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่เท่าเทียมกัน จึงส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจ พวงดอก (2541: 47) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 318 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, ลำดับชั้นยศ, สถานภาพการสมรส, ระดับการศึกษาและอายุงานในองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณ์ จิตนุยานนท์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงาน ร้านซีเมนต์ไทย โฮมมาร์ท ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง พบว่า ส่วนปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและอัตราเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่องาน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Herbinia; & Alutto (ธีระ. 2532: 27) ซึ่งพบว่า คนที่มีการศึกษาต่ำจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าคนที่มีการศึกษาสูง เนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อวิชาชีพของตนมากกว่าจะผูกพันต่อองค์การ

1.5 พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า ไม่จะเป็นพนักงานระดับตำแหน่งปฏิบัติการ หรือพนักงานระดับหัวหน้างานก็มีความผูกพันต่อองค์การไม่ต่างกัน แต่อาจขึ้นอยู่กับ ปัจจัยอื่นๆ เช่น การได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนสามารถทำงานเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี สมัครการ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งงานปัจจุบันไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชร วัชรเสถียร (2540) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ พบว่า ระดับตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

1.6 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบัน ตั้งแต่ 60,000 บาท ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด เนื่องจาก อัตราเงินเดือนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานจะทำงานในองค์กรหรือไม่ เพราะหากพนักงานได้รับเงินเดือนจากบริษัทอื่นที่สูงกว่า อาจเป็นสาเหตุหนึ่งให้พนักงานลาออกได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ แสงจันทร์ (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทยัมเรสเทรอรองส์ประเทศไทยจำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทยัมเรสเทรอรองส์ประเทศไทยจำกัด ด้าน อายุ สถานภาพ สมรส ตำแหน่งงาน อายุงานและรายได้มีความแตกต่างกันต่อความผูกพันในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรา จิตละ (2550) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสาขา บริษัทเอ็มเค เรสโตรองต์ จำกัด พบว่าพนักงานสาขาที่มีข้อมูลทั่วไปด้านอายุ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กลุ่มตำแหน่งงาน และประเภทของการจ้างงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ยกเว้นด้านเพศ

1.7 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานนาน จะรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ตลอดจนมีความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า จึงมีความรู้สึกว่ามีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของสเตียร์และปอร์ตเตอร์ (Steer; & Porter. 1983: 425-450) ที่กล่าวว่าระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของเชลดอน (Sheldon. 1971) ที่กล่าวว่า สมาชิกขององค์กรที่อยู่กับองค์กรมานานเท่าไร ก็ยังมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น เพราะว่า การมีอายุในองค์กรมาก ก็จะมีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมายและคุณค่าและความผูกพันต่อองค์กรก็จะมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณสร ทศกระแสร (2549) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท เอ็นอีซี อินฟรอนเทีย ไทย จำกัด พบว่า พบว่าระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และไม่สอดคล้องกับโสภา ทรัพย์มากอุดม (2533: 96-97) ศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ระยะเวลาการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต

2. การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านการ

ได้รับความยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ พนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งได้รับการจูงใจด้านความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเล็กน้อย และในทางตรงกันข้ามหากเขารู้สึกว่าได้ทำงานที่ไม่มีความสำคัญมากนัก ระดับความผูกพันต่อองค์กรก็จะลดลงไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการ (Need Hierarchy Theory) ของมาสโลว์ (Maslow, 1970: 35-46) ซึ่งแบ่งความต้องการของมนุษย์ ออกเป็น 5 ลำดับชั้น ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคมและความรัก ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ และความต้องการที่ได้รับความสำเร็จในชีวิตและความปรารถนาของตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของดัลแฮม และคณะ (Dunham; et al. 1994: 370-380) พบว่าความผูกพันด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับความสำคัญต่อองค์กร

ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ พนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งได้รับการจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเล็กน้อยสอดคล้องงานกับงานวิจัยของ ประณต เก้าสราญ (2548:107) พบว่า ปัจจัยการจูงใจด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องงานกับงานวิจัยของ รัชนิพร ภูสกุล (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: บริษัท ทัทซุนเอนจิเนียร์ริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด พบว่า นโยบายและการบริหารองค์การ การปกครองบังคับบัญชา สภาพของการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรัญญา สุวรรณิก (2541) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ยูคอม จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานหน้าที่ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร

3. การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ พนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งได้รับการคำจูนด้านผลตอบแทนมากขึ้น ก็มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ แสงจันทร์ (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ยัมเรสเทอร์มอสประเทศไทย จำกัด พบว่า ปัจจัยคำจูนที่ประกอบไปด้วย ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านผลประโยชน์ตอบแทนพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรทุกด้าน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลางกล่าวคือ เมื่อผู้บังคับบัญชาใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในการปกครอง มีการปฏิบัติงานมีการประสานงานที่ดีต่อกัน จนทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อกัน และส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีระธรรมสาริต (2532) และนภาพิณ โหมาศวาท (2533) ที่พบว่า การติดต่อปฏิสัมพันธ์ต่อกันนั้น มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้ และมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนั้นแล้วความผูกพันต่อองค์กร ยังมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดย ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกล่าวคือ หากพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานก็จะได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และสามารถทำงานเข้ากันได้ดี ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อกันและต่อองค์กรด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของเชลดอน (Sheldon. 1978) ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เป็นการประเมินองค์กรทางบวกซึ่งทัศนคติ หรือความรู้สึกนี้ จะเป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กร และทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน และปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร และจะตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นายกฤษกร ดวงสว่าง ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม พบว่า ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.01 และมีความผูกพันระดับค่อนข้างสูง เท่ากับ .77364 และสอดคล้องกับงานวิจัยของกรกฎ พลพาณิช (2540: 62) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ ผลงานการวิจัยในต่างประเทศ เช่น มาร์ช และแมนนารี (อังคณา โกสิย์สวัสดิ์. 2534: 33; อ้างอิงจาก March; & Mannari. 1977: 57– 75. Administrative Science Quarterly) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตลอดชีวิต ซึ่งผลการศึกษาพบว่า สถานภาพขององค์กร ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและโอกาสก้าวหน้าในงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

ด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทปูนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ กล่าวคือ หากสภาพแวดล้อมมีความปลอดภัยและน่าทำงาน พนักงานก็จะเกิดความมั่นใจในการมาทำงาน และเกิดความรู้สึกปลอดภัยและไม่อยากจะย้ายที่ทำงาน นานไปก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประณต เก้าสำราญ (2548: บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทปูนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดย ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ หากองค์กรทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน โดยองค์กรจะต้องไม่ทอดทิ้งและต้องให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาเกิดปัญหา เมื่อบุคลากรรู้สึกมั่นคงในการทำงาน มีความยั่งยืนของอาชีพ และองค์กรมีความมั่นคง ก็จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันและปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับองค์กรตลอดไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรนนท์ ดวงคำ (2551) ได้วิจัยเรื่อง ความภักดีต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ : กรณีศึกษาบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ที่พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ผลวิจัยสรุปว่าความมั่นคงในงานมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรเป็นอย่างมาก

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยข้างต้น ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาและวางแผนระบบการบริหารงานภายในองค์กรให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานในองค์กร และเพื่อช่วยในการกระตุ้นบุคลากรให้เกิดพฤติกรรมการทำงานตามที่องค์กรต้องการ และนำมาซึ่งการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุ 52 ปีขึ้นไป สถานภาพ หย่าร้าง/แยกกันอยู่ อัตราเงินเดือนปัจจุบัน ตั้งแต่ 60,000 บาท ขึ้นไป และมีระยะเวลาในการทำงาน 16 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด โดยองค์กรและผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีอายุ 52 ปีขึ้นไปมากขึ้น เพราะพนักงานกลุ่มนี้เป็นพนักงานที่มีความรู้ ความชำนาญในงานมาก รวมถึงการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับพนักงานกลุ่มอายุดังกล่าว เช่น สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล เนื่องจากผลจากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

อีกทั้งองค์กรและผู้บริหารควรทำการสำรวจความต้องการของพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ถึงความต้องการที่พนักงานอยากได้รับเพิ่มเติมจากองค์กร รวมถึงการส่งเสริมการเพิ่มการฝึกอบรม และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร เนื่องจากผลจากการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

นอกจากนี้องค์กรยังไม่ควรมองข้ามพนักงานที่ได้รับเงินเดือนปัจจุบันตั้งแต่ 60,000 บาทขึ้นไป เพราะพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันสูง คือ พนักงานที่องค์กรเล็งเห็นแล้วว่า เป็นพนักงานที่มีศักยภาพสูง ไม่ว่าจะเป็นความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการงาน หรือประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมาจึงได้จ่ายผลตอบแทนให้กับพนักงานกลุ่มนี้สูง ดังนั้นองค์กรจึงควรสร้างแรงจูงใจอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็น โอกาสก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น ควรมีการจัดสวัสดิการต่างๆและกิจกรรมที่ดีให้กับพนักงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรต่อไป เนื่องจากพบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ทั้งนี้องค์กรควรมีการจัดให้มีรางวัลสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานกับองค์กรมานาน อาทิเช่น โบนัสประกาศเกียรติคุณพร้อมของรางวัล เช่น เหรียญทองคำหนัก 1 บาท สำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานครบ 5 ปี 10 ปี 15 ปี หรือ 20 ปี เพื่อให้พนักงานกลุ่มนี้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เพราะหากพนักงานปฏิบัติงานกับองค์กรมาเป็นระยะเวลานาน จะส่งผลให้องค์กรประหยัดค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกพนักงานใหม่ เนื่องจากผลจากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

2. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านการได้รับความ

ยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในทิศทางเดียวกันในระดับมาก ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยหวังว่าจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์กรในการเพิ่มปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานเกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กรในอนาคตต่อไป โดยมีข้อเสนอแนะเป็นรายด้านดังต่อไปนี้

องค์กรควรจัดสถานที่ทำงานให้มีบรรยากาศโปร่ง สบาย สะอาด เป็นระเบียบ มีอุณหภูมิที่เหมาะสม และมีแสงสว่างที่พอเพียง เนื่องจากองค์กรอยู่ในธุรกิจภาคอุตสาหกรรมที่จำเป็นจะต้องมีสถานที่ทำงานสะอาด มีระเบียบ และรักษาสีสิ่งแวดล้อม ตามเกณฑ์มาตรฐาน ISO 9002 และ ISO 14000 เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด และผู้บริหารควรให้การสนับสนุนการให้อำนาจกับพนักงานที่มีความสำเร็จ ความพร้อมหรือการเปิดโอกาสให้เป็นผู้นำกลุ่ม ก็เป็นอีกหนึ่งแนวทางเพื่อส่งเสริมการยอมรับของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้บริหารควรกล่าวชมเชยพนักงานหากผลงานของพนักงานมีคุณภาพจะก่อให้เกิดพนักงานเกิดความภาคภูมิใจในตัวเองและทำให้พนักงานรู้สึกรักในตัวเองค์กรมมากขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านการได้รับความยอมรับนับถือ มีระดับความสัมพันธ์สูงและอยู่ในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

3. ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการฝึกอบรม การดูงาน นอกสถานที่ เพื่อให้พนักงานได้นำความรู้กลับมาใช้ในการพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ และเพิ่มโอกาสในความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมถึงการกำหนดนโยบายเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานก่อให้เกิดความรักและความผูกพันในองค์กรมากขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ทางด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน มีระดับความสัมพันธ์ปานกลางและอยู่ในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลางทุกเรื่อง

4. องค์กรหรือผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานสำคัญบางอย่างให้กับพนักงานได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน อาทิเช่น ให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือการนำเสนอโครงการใหม่ๆ หรือการร่วมเสนอแผนงานประจำปีที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในงานที่สำคัญจากองค์กร และเมื่อพนักงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี ผู้บริหารควรกล่าวชมเชยอย่างเปิดเผย อีกทั้งองค์กรหรือผู้บริหารควรมีการอบรมเกี่ยวกับงานที่ทำทุก 6 เดือนต่อครั้ง เพื่อให้พนักงานได้เกิดเข้าใจในงานที่ทำมากขึ้น รวมถึงแนวทางแก้ไขปัญหาคือปัญหาต่างๆที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการทำงานจริง จากข้อเสนอแนะดังกล่าวจะส่งผลให้พนักงานรู้สึกถึงความพึงพอใจในการทำงานและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ทางด้านความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมายมีระดับความสัมพันธ์สูงที่สุดและอยู่ในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากทุกเรื่อง

5. องค์กรหรือผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและหัวหน้างาน เช่น การจัดกิจกรรมกีฬากายในประจำปี จัดกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี หรือการจัดกิจกรรมสาธารณประโยชน์ในการช่วยเหลือสังคม เช่น การจัดโครงการช่วยเหลือผู้ประสบภัยทางธรรมชาติ

โครงการปลูกป่าเฉลิมพระเกียรติ โครงการเพื่อน้องผู้ยากไร้ โครงการเพื่อนช่วยเพื่อน (โครงการที่ให้พนักงานสมทบเงินเพื่อช่วยเหลือเพื่อนที่ประสบภัยหรือเสียชีวิตโดยให้พนักงานที่สนใจสมัครเข้าร่วมโครงการ และสมาชิกของโครงการจะถูกหักเงินเข้าสมทบโครงการเดือนละ 10 บาท) กิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้องค์กรควรจัดกิจกรรมเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง จะช่วยทำให้พนักงานและหัวหน้างานมีความใกล้ชิดกันมากขึ้น ลดช่องว่างระหว่างหัวหน้ากับพนักงาน และพนักงานก็จะเกิดความสามัคคีมากขึ้นจะส่งผลให้พนักงานเกิดความรักต่อองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางและอยู่ในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดทุกเรื่อง

6. ผู้บริหารควรพิจารณาปรับปรุงแก้ไข สถานที่พักผ่อนและได้มีการจัดเตรียมสถานที่ในช่วงเวลาพักผ่อนให้มีความเหมาะสมมากขึ้น เช่น การจัดสนามกีฬาในร่ม และกลางแจ้ง ในบริเวณบริษัท การรณรงค์ปลูกต้นไม้และการปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในบริษัทให้สวยงามอยู่เสมอ รวมถึงการส่งเสริมจัดทำโครงการกิจกรรม 5ส. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานรักษาความสะอาดและจัดเก็บสิ่งของให้เรียบร้อยเพื่อสุขอนามัยที่ดีของพนักงาน เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำและอยู่ในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดทุกเรื่อง

7. องค์กรหรือผู้บริหารควรส่งเสริมและสร้างความเชื่อมั่นให้พนักงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน และสามารถทำงานกับองค์กรได้จนกระทั่งเกษียณเพิ่มมากขึ้น ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร องค์กรควรประกาศนโยบายที่ชัดเจน เช่น องค์กรจะไม่มีมีการปลดพนักงานออก แต่อาจจะมีการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานกัน เพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจว่ายังมั่นคงในหน้าที่การงาน รวมถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในด้านต่างๆ เพิ่มขึ้น ส่งผลให้พนักงานเชื่อมั่นได้ว่าสามารถปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปในอนาคตได้เพราะไม่ว่าสถานการณ์จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรองค์กรก็จะไม่ไล่พนักงานออก เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางและอยู่ในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

8. ผู้บริหารควรมีนโยบายหรือส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมสันทนาการ หรือการประชุมสัมมนา ระหว่างผู้บริหารและพนักงานมากขึ้น โดยจัดให้มีการประชุมเดือนละครั้งเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นต่างๆ ในการพัฒนางาน หรือแจ้งปัญหาในการทำงานของเดือนที่ผ่านมาให้ผู้บริหารได้ทราบทำให้เกิดข้อผิดพลาดหรือมีจุดที่ต้องแก้ไขอะไรบ้าง ส่งผลให้ผู้บังคับบัญชาได้ใกล้ชิดกับพนักงานมากขึ้น และเป็นการลดช่องว่างระหว่างพนักงานและผู้บังคับบัญชา อันจะเป็นผลทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และเต็มใจปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผล พร้อมทั้งจะนำพาให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จต่อไป เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานในด้าน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางและอยู่ในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

9. องค์กรหรือผู้บริหารควรมีการพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนใหม่ หรือประกาศนโยบายของโครงสร้างเงินเดือนที่มีความชัดเจน ยุติธรรมและแน่นอน รวมถึงการเพิ่มผลตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินให้กับพนักงานเพิ่มขึ้น เช่น สวัสดิการให้การรักษาพยาบาลโดยกำหนดอัตราตามระดับตำแหน่งงาน การจัดรถรับ – ส่งพนักงาน ชุดพนักงานทุนการศึกษาบุตรพนักงานที่เรียนดีแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ เป็นต้น หรือ สวัสดิการช่วยเหลือค่าครองชีพ เช่น คุปองรับประทานอาหารกลางวัน เบี้ยขยัน เงินช่วยเหลือต่าง ๆ เช่น งานศพ งานแต่ง งานบวช ฯลฯ เป็นต้น ผลตอบแทนที่อยู่ในรูปของตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงินที่องค์กรมอบให้พนักงานจะส่งผลให้พนักงานเกิดความรักและผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานในด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำและอยู่ในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

4. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก

บริษัทควรจะรักษาระดับความผูกพันต่อองค์กรให้อยู่ในระดับมากและสูงขึ้นไป โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน และให้อิสระเต็มที่ในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาควรมีนโยบายที่ชัดเจนและควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ทำเพื่อพัฒนาองค์กรในระดับต้น ควรให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องงาน รวมทั้งให้ร่วมแสดงความสามารถ เพื่อนำความคิดเห็นมาช่วยพัฒนาการปฏิบัติงานต่อไป ให้โอกาสให้พนักงานได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานหรือรับผิดชอบงานสำคัญในบางโอกาสบ้าง รวมทั้งการได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม หรือโครงการต่างๆขององค์กร อีกทั้งในเรื่องที่องค์กรควรจะปลูกจิตสำนึกให้พนักงานรู้สึกว่างค์กรเป็นเหมือนกับครอบครัวของพนักงานเอง ก่อให้พนักงานเกิดความรัก ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ มีความเต็มใจที่จะใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จและเกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในทันท่วงทีโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรที่ทันท่วงทีอยู่เสมอ ข้อท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้องค์กรแห่งนี้ประสบความสำเร็จ และในข้อท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เพื่อให้งานขององค์กรประสบผลสำเร็จ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ในข้อท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้หน่วยงานของท่านประสบความสำเร็จ และท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านทำงานอยู่บริษัทแห่งนี้มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

รวมถึงองค์กรหรือผู้บริหารควรจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน และสามารถทำงานกับองค์กรได้จนกระทั่งเกษียณเพิ่มมากขึ้น ในสภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง

โครงสร้างองค์กร องค์กรควรประกาศนโยบายที่ชัดเจน เช่น องค์กรจะไม่มีการปลดพนักงานออก แต่ อาจจะมีการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานกัน เพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจว่ายังมั่นคงในหน้าที่ การงาน หรือเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมหรือรับฟังจุดประสงค์ของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง องค์กรครั้งนี้ หากมีความจำเป็นต้องปลดพนักงานออก มีการแจ้งล่วงหน้าเพื่อให้พนักงานสามารถหา งานใหม่ทัน และผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับงานที่พนักงานปฏิบัติอยู่ ไม่ว่าผลงานที่ออกมาจะดี หรือไม่ดีอย่างไรก็ตาม ก็ควรมีการตอบรับจากผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นการติหรือชมเชย หรือให้ ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป เพื่อให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการ ทำงานมากขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในข้อหากสภาพการ ทำงานของท่านเปลี่ยนแปลงไปก็จะไม่เป็นสาเหตุให้ท่านลาออกจากงาน และในข้อท่านไม่สนใจคำ ชักชวนของเพื่อนที่บอกให้ไปทำงานที่อื่นด้วยกัน มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีจะมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของ พนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู
2. ควรมีการเพิ่มตัวแปรบางตัวที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงองค์กรให้เจริญก้าวหน้า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งยังสนับสนุนให้เกิดการ พัฒนาที่สอดคล้องกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร
3. ควรมีการสำรวจข้อมูลจากคู่แข่ง หรือองค์กรที่มีลักษณะธุรกิจคล้ายกัน หรือใกล้เคียงกัน เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อจะได้นำมาเปรียบเทียบ เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เนื่องจากการรับสมัครบุคลากรใหม่ ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายจำนวนมากในการฝึกอบรม
4. ควรมีการศึกษาในเรื่องเดียวกันนี้อีก เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน บริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ จึงควรที่จะได้มี การศึกษาเพื่อจะได้ทราบว่ามีความแตกต่างไปจากเดิมหรือไม่อย่างไร



บรรณานุกรม

- กฤษณ์ จิตนุยานนท์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงาน ร้านซีเมนต์ไทย
โฮมมาร์ท ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- กฤษกร ดวงสว่าง. (2540). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม. วิทยานิพนธ์
วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
ถ่ายเอกสาร.
- เกสรฯ สุขสว่าง. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะพฤติกรรมการบริหารของคณบดี กับ
ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การ
บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่าย
เอกสาร.
- เกียรติสุดา ศรีสุข. (2552). ระเบียบวิธีวิจัย. เชียงใหม่: โรงพิมพ์ครองช้าง.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2544). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ.
โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2546). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2549). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- _____. (2553). การใช้ SPSS For Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรนนท์ ดวงคำ. (2551). ความภักดีต่อองค์การของวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์: กรณีศึกษา
บริษัทเวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (พัฒนาการความสามารถ
ทางการแข่งขันเชิงอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระ
จอมเกล้าธนบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- จุฑามาศ โพธิ์ศรี. (2549). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา: บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์
เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ ศศ.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ:
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จันทร์ทิพย์ ว่องประเสริฐ. (2542). การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอน
วิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่างกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ชูศรี วงศ์รัตน. (2540). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- _____. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธานินทร์ สิทธิบุญชู. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทการบินไทย (มหาชน). ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นันทนา ผ่องแผ้ว. (2544). ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลกึ่งการุณย์. ภาคนิพนธ์ รป.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2548). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยายภาพสองครั้งกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บัญชา นิมประเสริฐ. (2542). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุษยาณี จันทรเจริญสุข. (2538). การรับรู้คุณภาพชีวิตกับความผูกพันองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการ สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ประมะ สตะเวทิน. (2533) ความหมายความสำคัญ วัตถุประสงค์และประเภทของการสื่อสาร.
- ปราโมทย์ บุญเลิศ. (2535). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2540). ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า. ปรินิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พินิจ พวงดอก. (2541). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ. สารนิพนธ์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พรทิพย์ วรกิจโกคาทร. (2529). การวิจัยประชาสัมพันธ์. คณะวารสารศาสตร์ และสื่อสารมวลชน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภรณ์ มหานนท์. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

- ระพีพร เบญจาทิกุล. (2540). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานบริการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รสริน สกุลโรจนประวัติ. (2541). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2553). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วีระวัฒน์ ยวงตระกูล. (2541). ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของผู้บริหารระดับกลาง ศึกษากรณีการเคหะแห่งชาติ. ภาคนิพนธ์ พณ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: วีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: บ้านเสรีรัตน์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2548). จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ศิริพงษ์ เจริญสุข. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายวิศวกรรม : ศึกษาเฉพาะองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุกานดา ศุภกิตสันต์. (2540). ลักษณะส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พณ.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529, กันยายน). ความผูกพันต่อองค์กร. จุลาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. 9(34): 34-41.
- อำนวย แสงสว่าง. (2544). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์
- อรนัทร สรณานธนาวุธ. (2545). ความผูกพันต่อองค์กรไม่หวังผลกำไรของพนักงาน : กรณีศึกษาสถาบันคีนันแห่งเอเชีย. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรอุมา ศรีสว่าง. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม. ถ่ายเอกสาร.
- ระพีพร เบญจาทิกุล. (2540). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานบริการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- รสริน สกุลโรจนประวัติ. (2541). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Bowditch, James J.; & Buono, Anthony F. (1997). *A primer on Organizational Behavior*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Bruening, Thomas H.; & Hoover, Tracy S. (1990, March). The Commitment of Pennsylvania Secondary Vocational Teachers to Student Organizations. *Journal of Vocational and Technical Education*. 2(3): 49 – 64.
- Bruce Buchanan Building Organizational Commitment (1974, March) "The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*. (19): 633
- Duance, P.S. (1982). *Psychology and Industrial Today*. 3rd ed. New York: Mcmillan Publish Co.Inc.
- DeCotis, T.A.; & Summer, T.P. (1987, February). A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment. *Human Relation*. 40(2): 445 - 470.
- Eisenberger R.; & other. (1991, February). Perceived organizational Support and Employee Diligence Commitment & Innovation. *Journal of Applied Psychology*. 75 (2): 51 – 59.
- Herzberg, F., Mausnerm B; & Snyderman, B. B. (1959). The motivation to work. New York: John Willey and Sons.
- Hrebiniak, L.C; & Alutto. J.A. (1972). Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*. 15: 555-572
- Hartung J.; et al. (2001). *Journal of Applied Statistics*. 28: 215-300.
- Glisson, C; & Durick, M. 1998. "Predictors of Job satisfaction and Organization commitment in Human Service Organization". *Administrative Science Quarterly*. 33(March): 488-503
- Marsh, R.; & Mannari, H. (1977, May). Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study. *Administrative Science Quarterly*. 22(4): 57.
- Meyer, J.P. (1989, March). Organizational Commitment and Job Performance: It's the Nature of the Commitment the Counts. *Journal of Applied Psychology*. 74: 152-156
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton, NJ: Van Nostrend.
- Schiffman, Leon G; & Kanuk, Leslie Lazer. (1994). *Consumer Behavior*. 7th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Sheldon, M. (1971, June.). Investments and Involvement as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*. P.16.

- Steers, R.M. (1977, March). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*. 22(1): 46– 58.
- Strees; & Porter. (1983). *Motivation and Work Behavior*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill
- Vroom, V. H. (1962). *Work and motivation*. New York: Wiley.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ชุดที่.....

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรม
บางปู

เรียน : ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้าพเจ้ากำลังศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู” คำตอบของท่านจะมีคุณค่าสำหรับงานวิจัยเป็นอย่างมาก ซึ่งในกรณีนี้ไม่มีคำตอบที่ถูกผิด เป็นเพียงการศึกษาความคิดเห็นของท่าน และต้องการคำตอบที่ตรงตามความเป็นจริงของท่านเท่านั้น

ทุกคำตอบของท่านจะเก็บรวบรวมไว้เป็นความลับโดยใช้ข้อมูลนำเสนอให้เห็นเป็นภาพรวมเท่านั้น ข้าพเจ้า ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับความกรุณาและความพยายามของท่านในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางอรรวรรณ สายจำปา รหัสนิสิต 53299130051

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1: ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2: ปัจจัยคำจูน และปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ส่วนที่ 3: ความผูกพันของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องวงเล็บ () ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() 22-31 ปี

() 32-41 ปี

() 42-51 ปี

() 52 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส () โสด () สมรส/อยู่ด้วยกัน () หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระดับตำแหน่งงาน

() พนักงานระดับปฏิบัติการ

() พนักงานระดับหัวหน้างาน

6. อัตราเงินเดือนปัจจุบัน

() 15,000 – 29,999 บาท

() 30,000 – 44,999 บาท

() 45,000 – 59,999 บาท

() 60,000 บาท ขึ้นไป

7. ระยะเวลาในการทำงาน

() 1 - 5 ปี

() 6 - 10 ปี

() 11 - 15 ปี

() 16 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ปัจจัยคำจูน และปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดตามความคิดเห็นของท่าน

โดยที่ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 = เห็นด้วย 3 = ไม่แน่ใจ 2 = ไม่เห็นด้วย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1) ในหน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้รวมทั้งคู่มือต่างๆ ในการทำงานอย่างครบถ้วน และเพียงพอ					
2) องค์การของท่าน มีสถานที่พักผ่อนและได้มีการจัดเตรียมสถานที่ในช่วงเวลาพักผ่อนได้อย่างเหมาะสม					
3) ห้องทำงาน สถานที่ปฏิบัติงานสะอาด เป็นระเบียบ อุดหนุนภูมิพื่อเหมาะ แสงสว่างพอเพียง มีบรรยากาศชวนให้ปฏิบัติงาน					
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน					
4) ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าสูงเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานอื่นๆ					
5) องค์การของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม ดูงานและพัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น					
6) ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ					
ด้านความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย					
7) งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน					
8) ท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย					
9) ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้สำเร็จทุกครั้ง					
ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ					
10) ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
11) ท่านได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ					
12) ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					

ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ด้านผลตอบแทน					
13) เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ					
14) การจ่ายเงินเดือนของบริษัทฯ มีความถูกต้อง ตรงตามกำหนด และครบถ้วน					
15) อัตราการขึ้นเงินเดือนให้กับพนักงานมีความยุติธรรมและเหมาะสม					
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
16) ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของท่านได้ตลอดเวลา					
17) ผู้บังคับบัญชาของท่านกล่าวชมเชยเสมอเมื่อท่านทุ่มเทให้กับการทำงาน					
18) ท่านมีโอกาเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
19) ท่านสามารถแลกเปลี่ยนหรือแสดงความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานเพื่อปรับปรุงคุณภาพงานได้อย่างเต็มที่					
20) ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายในหน่วยงานของท่านเช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานเข้าร่วมกีฬา งานพิธีการต่าง ๆ เป็นต้น					
21) ในเวลาที่มีปัญหาท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
ด้านสภาพการทำงาน					
22) สถานที่ทำงานของท่านถูกจัดแบ่งไว้อย่างเป็นสัดส่วน และเหมาะสมกับการทำงาน					
23) บรรยากาศในการทำงานและสภาพการทำงานมีความเหมาะสมเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน					
24) วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกมีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
25) ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ ท่านสามารถทำได้นานจนกระทั่งเกษียณ					
26) หากสถานการณ์ภายในบริษัทเปลี่ยนแปลงไปท่านก็จะไม่ถูกไล่ออกจากออก					
27) ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานในองค์กรแห่งนี้					

ส่วนที่ 3 ความผูกพันของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดตามความคิดเห็นของท่าน

โดยที่ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 = เห็นด้วย 3 = ไม่แน่ใจ 2 = ไม่เห็นด้วย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ความผูกพันของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
28) ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่เสมอ					
29) ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้หน่วยงานของท่านประสบความสำเร็จ					
30) ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้องค์กรแห่งนี้ประสบความสำเร็จ					
31) หากสภาพการทำงานของท่านเปลี่ยนแปลงไปก็จะเป็นสาเหตุให้ท่านลาออกจากงาน					
32) ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เพื่อให้งานขององค์กรประสบผลสำเร็จ					
33) ท่านไม่สนใจคำชักชวนของเพื่อนที่บอกให้ไปทำงานที่อื่นด้วยกัน					
34) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านทำงานอยู่บริษัทแห่งนี้					

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	อรรรรณ สายจำปา
วันเดือนปีเกิด	6 สิงหาคม 2512
สถานที่เกิด	เขตบางพลัด กรุงเทพฯ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	128 ซอยบุญช่วย ถนนเลียบคลองภาษีฯ ฝั่งเหนือ แขวงหนองแขม 2 เขตหนองแขม กรุงเทพฯ 10260
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้ช่วยผู้จัดการแผนกการเงิน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท อูเอโน ไฟน์ เคมีคัลส์ อินดัสตรี (ประเทศไทย) จำกัด
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2542	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) จาก มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ.2555	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

