

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน
บริษัท อินทสั้แมน (ประเทศไทย) จำกัด



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบั้ณทิติ
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2560

ลิขสิทธิของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน

บริษัท ฮันท์แมน (ประเทศไทย) จำกัด

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2560



นางสาวรัศมี ยังวิริยะกุล

ผู้วิจัย

สุภรักษ์ สุริยพันธ์เกียรติแก้ว,

Ph.Ds.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พลิศารุ่งเรือง,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

ดวงพร อากาศศิลป์, Ph.D.

คณบดี

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กั้นตามระ,

Ed.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

ในการศึกษาวิจัยและจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ สามารถสำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ด้วยความอนุเคราะห์เป็นอย่างยิ่งจาก ดร.สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ โดยการให้คำแนะนำ ปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนติดตามผลการดำเนินการอย่างใกล้ชิด ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ธุรการวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ให้ความช่วยเหลือ ประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอกราบขอบคุณบิดา มารดา และทุกคนในครอบครัวทุกท่านที่ให้การสนับสนุนให้กำลังใจและที่เป็นแรงบันดาลใจให้แก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา ส่งผลให้การศึกษาการวิจัยและจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและพนักงานบริษัทอันท์แมน(ประเทศไทย) จำกัด ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการให้ข้อมูลและการตอบแบบสอบถามในทุกข้ออย่างสมบูรณ์ รวมไปถึงให้ข้อเสนอแนะต่างๆตลอดระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

สุดท้ายขอขอบคุณเพื่อนการจัดการธุรกิจรุ่น 18B ที่ให้ความช่วยเหลือแนะนำและให้กำลังใจตลอดการทำสารนิพนธ์นี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแก่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

รัชมี ยังวิริยะกุล

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท ฮันท์สแมน (ประเทศไทย) จำกัด
 FACTORS AFFECTING EMPLOYEE ENGAGEMENT OF HUNTSMAN CO., (THAILAND)
 LTD.,

รัศมี ยังวิริยะกุล 5850181

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : สุภรัถย์ สุริยันเกียรติแก้ว, Ph.Ds., ผู้ช่วยศาสตราจารย์พลิศารุ่งเรือง, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ, Ed.D.

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน และหาแนวทางสร้างให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร เพื่อลดต้นทุนด้านทรัพยากรบุคคล รวมถึงนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและออกแบบนโยบายสำหรับแผนกทรัพยากรบุคคล โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ การใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาค้นครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ฮันท์สแมน (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 194 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป SPSS

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน โดยปัจจัยด้านบุคคลไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงานในระดับดีมาก ปัจจัยทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันกับความผูกพันของพนักงานในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ต่อแผนกทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้ปรับปรุงแผนในการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร สร้างความพึงพอใจการทำงาน ซึ่งเป็นการรักษาให้พนักงานอยู่กับองค์กรจนเกษียณอายุ

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร / ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ / ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน / ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 คำถามการวิจัย	2
1.4 ขอบเขตการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีความต้องการ	10
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร	12
2.4 แนวคิดและทฤษฎี X และทฤษฎี Y	13
2.5 แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน	13
2.6 ความเป็นมาและการดำเนินงานบริษัท ฮันทส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด	15
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	20
3.1 วิธีการศึกษาและกรอบแนวคิดการวิจัย	20
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	22
3.3 เครื่องมือเก็บข้อมูล	23
3.4 วิธีการเก็บข้อมูล	24
3.5 เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล	25

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	31
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	32
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน	46
4.3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร	68
บทที่ 5 สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	70
5.1 สรุปผลการวิจัย	71
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	75
5.3 ข้อเสนอแนะ	78
5.4 ข้อจำกัดงานวิจัย	79
บรรณานุกรม	81
ภาคผนวก	82
ภาคผนวก ก	83
ภาคผนวก ข	96
ภาคผนวก ค	103
ประวัติผู้วิจัย	105

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท อินทส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด	23
4.1	แสดงจำนวน ความถี่ และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา แผนก/หน่วยงานที่สังกัด เงินเดือนและค่าตอบแทนรวมต่อเดือน และอายุการทำงาน	32
4.2	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	35
4.3	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	39
4.4	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน	42
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อบริษัท อินทส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด	45
4.6	การทดสอบความแปรปรวนระหว่างเพศกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยใช้ Homogeneity of Variances และการทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติ welch	47
4.7	การทดสอบความแปรปรวนระหว่างกลุ่มอายุกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยใช้ Homogeneity of Variances	47
4.8	การทดสอบแตกต่างกลุ่มอายุกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยใช้สถิติ Anova	47
4.9	การทดสอบความแปรปรวนระหว่างสถานะกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยใช้ Homogeneity of Variances และการทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติ welch	48
4.10	การทดสอบความแปรปรวนระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยใช้ Homogeneity of Variances	49

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.11 การทดสอบแตกต่างระดับการศึกษากับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยใช้สถิติ Anova	49
4.12 การทดสอบความแปรปรวนระหว่างแผนกที่สังกัดกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยใช้ Homogeneity of Variances	50
4.13 การทดสอบแตกต่างแผนกที่สังกัดกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยใช้สถิติ Anova	50
4.14 การทดสอบความแปรปรวนระหว่างระดับเงินเดือนกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยใช้ Homogeneity of Variances	51
4.15 การทดสอบแตกต่างระดับเงินเดือนกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยใช้สถิติ Anova	51
4.16 การทดสอบความแปรปรวนระหว่างอายุการทำงานกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยใช้ Homogeneity of Variances	52
4.17 การทดสอบแตกต่างอายุการทำงานกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยใช้สถิติ Anova	52
4.18 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	53
4.19 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	60
4.20 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงานกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	65
4.21 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณแบบ stepwise ของปัจจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร	69
5.1 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัทของพนักงาน บริษัท ฮันท์ส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด	74

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมในการดำเนินการทางธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากและรวดเร็ว มีการแข่งขันที่รุนแรงขึ้น องค์กรต้องพยายามพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา โดยการพัฒนาองค์ประกอบหลักที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน (4M) ได้แก่ Man (บุคลากร), Money (เงิน), Method (วิธีการ), Material / Machine (อุปกรณ์ / เครื่องมือ) ให้มีความเหมาะสม โดยทรัพยากรด้านบุคลากรขององค์กรนับเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งของทุกองค์กรที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินงานของธุรกิจ เป็นตัวแปรสำคัญของการทำงานทุกระบบ ดังนั้นหากองค์กรเห็นความสำคัญ เข้าใจความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง ย่อมทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันและอยู่กับองค์กร เพื่อเติบโตไปพร้อมกับองค์กร

ด้วยสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูง ส่งผลให้ผู้ประกอบการธุรกิจต่างๆ เริ่มมุ่งเน้นด้านการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร รวมถึงสร้างความผูกพันของพนักงานกับองค์กร เพื่อป้องกันปัญหาการขาดหายของบุคลากร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายการเข้า – ออกจากงานได้ สามารถเป็นแรงผลักดันให้พนักงานตั้งใจปฏิบัติงานได้ดีขึ้น รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พยายามพัฒนากระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กร มองเป้าหมายขององค์กรเป็นเป้าหมายหลัก ดังนั้นหากองค์กรใดพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ย่อมทำให้ องค์กรนั้นมีการเติบโตอย่างยั่งยืน มีความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง

ภาคอุตสาหกรรมเคมีเป็นธุรกิจที่มีการแข่งขันสูง และมีความต้องการทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในการผลิต เพื่อสร้างข้อได้เปรียบเหนือคู่แข่ง โดยอุตสาหกรรมเคมีเป็นธุรกิจที่มีความสำคัญต่อประเทศไทย มีผู้ประกอบการเป็นจำนวนมากและมีความหลากหลายของประเภทผลิตภัณฑ์ และมีบทบาทสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศเนื่องจากอุตสาหกรรมเหล่านี้เป็นอุตสาหกรรมพื้นฐานสำหรับอุตสาหกรรมต่อเนื่องอื่นๆ รัฐบาลต้องการสนับสนุนอุตสาหกรรมเคมีในประเทศ เพื่อลดการนำเข้า ขณะเดียวกันก็เป็นการเพิ่มการส่งออก อุตสาหกรรมลักษณะนี้เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีในการผลิตค่อนข้างสูง เนื่องจากวัตถุดิบเคมีมีโครงสร้างทางเคมีที่ซับซ้อน การผลิตมีความซับซ้อน ผลิตผลได้ง่าย จึงจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีประสบการณ์และ

ความรู้ความสามารถ ดังนั้นบุคลากรที่มีประสบการณ์ ความรู้จึงเป็นต้นทุนการผลิตที่สำคัญที่สุดที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ฮันท์แมน คอร์ปอเรชั่น เป็นบริษัทข้ามชาติ สัญชาติอเมริกันที่ประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมเคมี ประกอบไปด้วย 5 กลุ่มธุรกิจ ได้แก่ Polyurethanes, Performance Products, Advanced Material, Pigments และ Textile Effects ซึ่งบริษัทฮันท์แมน(ประเทศไทย) จำกัด จัดอยู่ในกลุ่มธุรกิจสีย้อมผ้าและเคมีสิ่งทอ (Textile Effects) ซึ่งเป็นผู้ผลิตและจำหน่ายสีย้อมผ้าและเคมีสิ่งทอไปทั่วโลก มีความต้องการเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมนี้ด้วยการสร้างผลกำไรและเติบโตอย่างยั่งยืนท่ามกลางโลกธุรกิจซึ่งนับวันการแข่งขันจะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น บริษัทจึงต้องมีแผนในการรักษาบุคลากรที่มีประสบการณ์ มีความรู้ในการผลิตสี ซึ่งเป็นความรู้เฉพาะทางขององค์กร เพื่อที่องค์กรจะสามารถดำเนินงานได้ตามความเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อบริษัท ฮันท์แมน (ประเทศไทย) จำกัด โดยเป็นการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานของบริษัทฮันท์แมน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ขึ้นไป เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร และนำผลจากงานวิจัยในครั้งนี้มาใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการปรับปรุงแก้ไขปัญหาของแผนการสร้าง ความผูกพันของพนักงานให้เหมาะสม และเป็นข้อมูลที่เป็นแนวทางให้กับโรงงานอื่นๆ ในเครือฮันท์แมน คอร์ปอเรชั่น หรือบริษัทในอุตสาหกรรมเคมีไปใช้ในการแผนการสร้าง ความผูกพันของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท ฮันท์แมน (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ บริษัท ฮันท์แมน(ประเทศไทย) จำกัด

1.3 คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท ฮันท์แมน (ประเทศไทย) จำกัด
2. พนักงาน บริษัท ฮันท์แมน (ประเทศไทย) จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรระดับใด

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านระยะเวลา ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในเดือนมีนาคม พ.ศ.2560 เป็นระยะเวลา 1 เดือน
2. ขอบเขตด้านเครื่องมือ เลือกใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนทั้งหมด 200 ชุด
3. ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง เลือกแจกแบบสอบถามให้กับพนักงาน บริษัท อินทส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป
4. ขอบเขตด้านการศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน เงินเดือน ค่าตอบแทนอื่นๆ และแผนกที่สังกัด

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ประกอบด้วย ลักษณะของงานที่ทำ ความหลากหลายของงานที่ทำ ความรับผิดชอบของงานที่ทำ อิสรภาพในการปฏิบัติงาน สภาพของการทำงาน เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน ประกอบด้วย การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความผูกพันต่อบริษัทของพนักงาน ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เป้าหมาย และค่านิยมของบริษัท ความเต็มใจและทุ่มเทพยายามในการทำงานเพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จ ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท

1.4.2 สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงาน บริษัท อินทส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา แผนก/หน่วยงานที่สังกัด เงินเดือนและค่าตอบแทนรวมต่อเดือน และอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทของพนักงาน บริษัท อินทส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ประกอบด้วย ลักษณะของงานที่ทำ ความหลากหลายของงานที่ทำ ความรับผิดชอบของงานที่ทำ อิสรภาพในการปฏิบัติงาน สภาพของการทำงาน

เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทของพนักงาน บริษัท สันทส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด

3. ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทของพนักงาน บริษัท สันทส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด

4. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน ประกอบด้วย การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทของพนักงาน บริษัท สันทส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท สันทส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด

2. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันของพนักงาน บริษัท สันทส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด

3. บริษัทนำผลที่ได้จากการศึกษามาใช้ในการสร้างระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และกำหนด นโยบาย ตลอดจนทิศทางขององค์กรในด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร

4. บริษัทลดต้นทุนในการหาพนักงานใหม่ การอบรมพนักงาน และองค์กรสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5. บริษัทในอุตสาหกรรมเคมี สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษามาใช้ปรับปรุงการระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และกำหนดนโยบาย ภายในองค์กรของตน เพื่อรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความผูกพันต่อองค์กร (สมพร ศิลป์สุวรรณ 2550: 39) หมายถึง ความเป็นพวกเดียวกัน เป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของบริษัท สันทส์แมน (ประเทศไทย) จำกัดและพร้อมที่จะปฏิบัติตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายค่านิยมของบริษัท สันทส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด ยังรวมถึงการเต็มใจที่จะใช้พลังและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

2. บุคลากร หมายถึง พนักงานของ บริษัท สันทส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด

3. อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานปฏิบัติงานที่ บริษัท ฮันท์ส์แมน (ประเทศไทย) จำกัดนับตั้งแต่วันเริ่มงานจนถึงปัจจุบัน
4. เงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง เงินที่ให้แก่พนักงานของ บริษัท ฮันท์ส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ซึ่งเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
6. สภาพการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน การมีเครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอ และบรรยากาศหรือสภาพการทำงานที่ราบรื่น
7. ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
8. เงินเดือนค่าตอบแทนอื่นๆและสวัสดิการ หมายถึง รายได้ ค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ได้รับจากการทำงาน รวมถึงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นนอกเหนือจากเงินเดือน
9. อิศรภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การมีโอกาสในการกำหนดเป้าหมายวิธีการการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาในงานที่ตนรับผิดชอบ และมีโอกาสเสนอแนะวิธีการหรือสิ่งใหม่ๆ (มติชนาตุลยนิษกะ 2552: 6)
10. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ทำในปัจจุบันและ มีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร
11. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชยจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการที่หัวหน้างานเห็นความสำคัญในงานที่ทำ
12. ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ความคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่สำคัญด้วยความรู้ความสามารถ
13. ความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ หมายถึง การได้รับการสนับสนุนในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของสายอาชีพของตนเอง
14. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความแน่นอนของตำแหน่งงาน ความรู้สึกอบอุ่นมั่นใจในการทำงานว่าจะไม่ถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม
15. การบังคับบัญชา หมายถึง รูปแบบหรือวิธีการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาที่ใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและหรือแผนก

16. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการปฏิบัติตนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาซึ่งมีหน้าที่ในการควบคุม ตรวจสอบ คอยดูแลเอาใจใส่ สั่งการ มอบหมายงาน ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน

17. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปฏิบัติตัวระหว่างเพื่อนร่วมงานในการแสดงความคิดเห็น การปรึกษาหารือร่วมกัน การประสานงานในการทำงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในเรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท อินทส์แมน (ประเทศไทย จำกัด)” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ มาเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีความต้องการ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร
4. แนวคิดและทฤษฎี X และทฤษฎี Y
5. แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน
6. ความเป็นมาและการดำเนินงานบริษัท อินทส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

เชลดอน (Sheldon 1971) กล่าวว่า ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร เป็นการประเมินองค์กรในทางบวก ทำให้บุคคลนั้น ๆ เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และเกิดเป็นความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

ฮรีบิเน็คและออลูโต (Hrebiniak and Alotto 1972) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในรูปของการลงทุนทางกายและสติปัญญาในช่วงเวลาหนึ่ง ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกเต็มใจที่จะช่วยองค์กร ในการเพิ่มรายได้ สถานภาพ ความเป็นอิสระทางอาชีพ หรือการมีเพื่อนร่วมงานมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่

บุชนัน (Buchana II 1974) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร คือความเป็นพวกเดียวกัน (partisan) เป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาท

ของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วย องค์กรประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กรซึ่งถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) คือความรู้สึกความผูกพันต่อองค์กร
สตีเยอร์ส และพอร์เตอร์(Steers and Porter 1983) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าและการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรนั้นต่อไป

อลเลน และเมเยอร์ (Allen & Mayer 1990, อ้างถึงใน วัชรชัย ทิวากรกฎ 2552: 16) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลจากบรรทัดฐานทางสังคม โดยที่บุคคลรู้สึกว่าการเข้ามามีส่วนร่วมขององค์กร บุคคลนั้นต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
2. ความผูกพันต่อเนื่อง (continuance commitment) หมายถึง การที่พนักงานอยู่กับองค์กร โดยยึดถือเรื่องต้นทุนเป็นพื้นฐาน
3. ความผูกพันที่ในบรรทัดฐาน (normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกหนีบุญคุณต่อองค์กร

2.1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

สตีเยอร์ส(Steers 1997) กล่าวว่า ความผูกพันในองค์กรสามารถควบคุมอัตราการเข้า – ออก จากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดี กล่าวคือความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะ

ครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนร่วม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนร่วม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานนั้น ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง และเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงประสิทธิภาพขององค์กร

วัตินี ลากะสิทธิธินุกูล (2548: 6) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรจะมีผลทำให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความพึงพอใจในการทำงาน ต้องการคงความเป็นสมาชิกในองค์กรอีกต่อไป

2.1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่านมีความสนใจในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่ทำได้ ทั้งนี้มีตัวแปรต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันของบุคลากรซึ่งแต่ละคนมองปัจจัยต่อความผูกพันต่อองค์กรต่างกันไป ดังนี้

เบคเกอร์(Becker, 1976) ได้เสนอทฤษฎี Side-bet ที่พัฒนามาจากกรอบการศึกษาของแนวคิดเชิงแลกเปลี่ยน หรือที่เรียกว่า Reward-cost Notation ซึ่งสาระสำคัญที่เสนอไว้ คือ แนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (side-bet) ต่อสิ่งนั้นๆ ไว้ เพราะฉะนั้นถ้าหากบุคคลไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นก็ทำให้บุคคลนั้นสูญเสียมากกว่า การผูกพันไว้จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือก ระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลา คือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้นๆ เช่น ตัวแปรอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรนานเท่าใดก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้นในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และ อำนาจหน้าที่ หรือสิ่งที่อุทิศในรูปของกำลังกายและกำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานอยู่กับองค์กรมานานย่อมตัดสินใจลาออกจากองค์กรได้ลำบากกว่าคนที่ทำงานกับองค์กรมาน้อยก็เท่ากับการลงทุนของเขาที่ได้สะสมไว้ย่อมสูญเสียตามไปด้วย ซึ่งอาจจะไม่เท่ากับผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรใหม่ ฮริบิเนียค และ อลูตโต (Hrebiniak and Alutto 1972) พบว่าตัวแปรที่มีที่ใช้ในการทำนายความผูกพันขององค์กรได้ดีที่สุด คือ

1. ความตึงเครียดในบทบาท
2. ระยะเวลาของประสบการณ์ของการทำงานในองค์กร
3. ความไม่พึงพอใจอันเนื่องมาความรู้สึกไม่ก้าวหน้าในการทำงาน

ลี (Lee 1971) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นผลมาจาก

1. ความต้องการประสบความสำเร็จในการทำงาน
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Steers and Porter 1994) ได้สรุปว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อ องค์กรนั้นมี 4 องค์ประกอบ คือ

1. โครงสร้างขององค์กร ซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ สิ่งเหล่านี้มีมากกว่ามีความสัมพันธ์ในทางกับความผูกพันต่อองค์กร

2. คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน เช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด มีความสำคัญ สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร และระดับการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

4. ประสบการณ์ในงาน เป็นเหตุการณ์ต่างๆ ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน ความสามารถในการพึ่งพาได้และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา การที่รู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญที่สนทนากับผู้ร่วมงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จากทฤษฎีและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สามารถนำมาสร้างเป็นแรงจูงใจในการทำงาน สร้างความผูกพันให้กับบุคลากรภายในองค์กรได้ ผู้วิจัยนำทฤษฎีมาทำเป็นกรอบแนวคิดและออกแบบสอบถาม

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

มาสโลว์ (Maslow, อาราม หะยีปีเยาะ, 2553, หน้า 9-12) กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้ก็จะมียู่ตลอดเวลา เมื่อความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้นไปอีกไม่มีที่สิ้นสุด โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ตามลำดับขั้น ดังนี้

อนิซวัง แก้วจาง (2552:66-68)กล่าวว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุดไปยัง ระดับสูงสุด

1. ความต้องการขั้นพื้นฐานทางกายภาพและชีวภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับที่จะให้มีชีวิตรอด ซึ่งเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนจะต้อง

ได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองชีวิตจะดำรงอยู่ไม่ได้ เช่น อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่ปราศจากภัยอันตรายทั้งปวงต่อชีวิต จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัย หมายถึง ความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ มีความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่จะมีต่อร่างกาย

3. ความต้องการทางด้านสังคม ความรัก และความเป็นเจ้าของ (Social or Love and Belonging Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นที่ 1-2 แล้ว ก็มีความต้องการในระดับที่สูงขึ้น คือ การเข้าร่วมหรือเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ อยากคบหากับบุคคลอื่นตลอดจนได้รับมิตรภาพจากจากเพื่อน เพื่อนร่วมงาน รวมถึงการยอมรับและให้ความสำคัญ ซึ่งเป็นความต้องการด้านจิตใจ

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม มีเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) มีความต้องการให้ได้รับการยกย่องในสังคม ความสำเร็จ มีความสามารถ การยอมรับนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และอยากดำรงตำแหน่งสำคัญ

5. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self - Actualization Need) เป็นความปรารถนาในการประสบความสำเร็จ เพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับที่สูงที่สุด

การศึกษาทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow) เป็นการศึกษาให้ทราบถึงความต้องการของมนุษย์นั้นมีลำดับขั้นตอนที่แน่นอนจากขั้นต่ำสุดไปขั้นสูงสุด ซึ่งความปรารถนาขั้นสูงสุดของมนุษย์ทุกคน คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตตามดังที่ตนเองมุ่งหวัง แต่การที่มนุษย์จะเกิดความต้องการในแต่ละระดับได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่มนุษย์ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าเสียก่อน เพื่อที่จะทำให้เกิดความต้องการในระดับต่อไป ซึ่งถ้าบุคลากรที่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการแล้วก็จะเกิดความพึงพอใจ มีขวัญกำลังใจในการทำงาน รวมถึงสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร

2.3.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร

ความภักดีต่อองค์กร หมายถึง การยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

คุน (Kuhn, พจนีย์ ยีนสุข, 2550, หน้า 15) กล่าวว่า “ความจงรักภักดีเป็นข้อผูกมัดทั่วไปที่เกิดจากฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดหรือทั้งสองฝ่ายได้ตกลงใจอย่างแน่วแน่ ที่จะช่วยให้อีกฝ่ายหนึ่งบรรลุตามเป้าหมายที่หรือแม้กระทั่งในขณะที่ไม่มีเรื่องผลประโยชน์ส่วนตัวมาเกี่ยวข้องก็ตาม ความจงรักภักดี ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ในแง่ของความร่วมมือที่จะนำไปสู่การรวมกันเป็นหนึ่งเดียว ความจงรักภักดีในแง่ที่สะท้อนให้เห็นถึงข้อผูกมัดสองฝ่าย ได้แก่ การที่ฝ่ายหนึ่งยินดีที่จะให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าแก่อีกฝ่ายหนึ่ง ในขณะที่อีกฝ่ายหนึ่งก็พร้อมที่จะรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่” จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ที่ได้กล่าวมาข้างต้นพอจะสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ ความภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ขอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร และเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร

2.3.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กรในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถให้ทำนายอัตราการเข้าออก ลาออกและการเปลี่ยนงานมากกว่า กล่าวคือความผูกพันต่อองค์กรสามารถสะท้อนถึงความรู้สึกลงของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะที่ยาวนานกว่าความพึงพอใจ

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญอย่างหนึ่งในการทำนายแรงจูงใจในการเข้าทำงานของพนักงาน และเป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกลงในความเป็นเจ้าของร่วมภายในองค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความ ต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากเมื่อพนักงานเกิดความผูกพันกับงานทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

4. ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่วนช่วยสร้างความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร

2.4 แนวคิดและ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ศาสตราจารย์ **McGregor** ได้สรุปข้อสมมติฐานที่เกี่ยวกับตัวคนในหนังสือ ชื่อ “The Human Side of Enterprise” ข้อสมมติฐานทั้งสอง คือ Theory X และ Theory Y ซึ่งแสดงเปรียบเทียบลักษณะของคนให้เห็นในสองทฤษฎีที่แตกต่างกันดังนี้

Theory X: McGregor ได้ตั้งสมมติฐานที่เกี่ยวกับตัวคนว่าจะมีลักษณะดังนี้ คือ ลักษณะของคนโดยทั่วไปจะไม่ชอบการทำงานและจะพยายามหลีกเลี่ยงหรือบิดพลิ้วเมื่อมีโอกาส ด้วยเหตุที่คนไม่ชอบงานดังกล่าว ดังนั้น เพื่อที่จะให้คนปฏิบัติงานให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ จึงต้องใช้วิธีการบังคับ (Coerced) ควบคุม (Controlled) กำกับ (Directed) หรือ ข่มขู่ (Threatened) ด้วยวิธีการลงโทษต่างๆคนทั่วไปมักจะชอบวิธีการดังกล่าวและอยากที่จะให้มีการบังคับสั่งการ โดยตัวผู้บริหารเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อจะได้หลีกเลี่ยงการรับผิดชอบต่างๆ คนทั่วไปจะไม่มี ความกระตือรือร้นหรือใฝ่สูง และมีความต้องการในเรื่องความมั่นคงเป็นสำคัญเท่านั้น

Theory Y: ภายหลังจากที่วิชาการความรู้ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ได้รับการศึกษา และค้นคว้าอย่างกว้างขวางมีผลให้เกิดข้อสมมติฐานที่เกี่ยวกับคนขึ้นมาใหม่ McGregor ได้สรุปไว้ ดังนี้ ขณะที่คนกำลังปฏิบัติงานโดยใช้แรงกำลังความคิดในหน้าที่ต่างๆนั้น คนงานอาจถือว่างานเป็นเรื่องที่สนุกสนานและเป็นสิ่งที่ให้ความเพลิดเพลินได้ด้วย แต่งานต่างๆจะดีหรือไม่ดีสำหรับคนงานย่อมขึ้นอยู่กับสภาพของความควบคุม ถ้าหากงานนั้นได้รับการจัดอย่างเหมาะสม ก็อาจเป็นสิ่งที่ตอบสนองสิ่งจูงใจของคนงานได้ ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากงานนั้นเป็นไปลักษณะบังคับจะทำให้คนไม่ชอบที่จะทำงาน ดังนั้น การควบคุมและข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษต่างๆ จึงไม่ใช่วิธีที่จะช่วยให้ องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ แต่ที่ถูกต้องควรจะเป็นเปิดโอกาสให้คนมีโอกาสใช้ดุลพินิจของตนเอง (Self-direction) และสามารถรับผิดชอบควบคุมตนเอง (Self-control) ในขณะที่กำลังปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

เฮอริเบอร์ก (Herzberg, พัชยา เพียรจริง, 2550, หน้า 4-6) อธิบายว่าความพึงพอใจในงานที่ทำและไม่พึงพอใจในงานที่ทำ เกิดขึ้นจากกลุ่มของปัจจัยที่แยกจากกัน 2 กลุ่ม ที่เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ซึ่งเป็นสิ่งที่ให้ความพึงพอใจ และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นสิ่งที่ให้ความไม่พึงพอใจ

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ปัจจัยเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับความรู้สึทางบวกกับงานที่ปฏิบัติ และเกี่ยวพันกับลักษณะของงานหรือเนื้อหาของงาน เป็นผลที่เกิดขึ้นโดยตรงจากผลการ

ปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจเป็นตัวทำให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfies) เป็นตัวสนับสนุนให้บุคคลทำงานสูงขึ้น เนื่องจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อรู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จ สิ่งที่สำคัญ คือ งานนั้นควรเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ประกอบด้วย 2 สิ่ง คือ ระดับแรงจูงใจในด้านความสำเร็จ และความสามารถที่จะทำงานนั้น

2. ความก้าวหน้า (Advancement) แต่ละบุคคลจะได้รับ ความก้าวหน้า ก็โดยการพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ ๆ มีความสามารถและเต็มใจที่เพิ่มเติมความรู้

3. การยอมรับนับถือ (Recognition) เป็นผลมาจากความสำเร็จ การยอมรับนับถือ มีหลายรูปแบบ เช่น จากคำพูดหรือการเขียน การให้การเสริมแรงบ่อย ๆ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจต่อเนื่องไป

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบของการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน จะช่วยให้บุคคลรู้สึกผูกพัน บุคคลต้องการโอกาสที่จะได้มีความรับผิดชอบ เมื่อเกิดความรับผิดชอบขึ้นแล้ว การถูกควบคุมจากภายนอกก็จะลดลง

5. ลักษณะของงาน (The Work Itself) ความรู้สึกต่องานของบุคคลนั้น ขึ้นอยู่กับการได้ปฏิบัติในสิ่งที่พึงพอใจด้วย

ปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์ความรู้สึกในทางลบกับงานที่ปฏิบัติ และเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของการทำงาน ได้แก่

1. ค่าตอบแทน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากนายจ้าง เช่น ค่าจ้าง หรือสิ่งอื่นที่ได้จากการปฏิบัติงาน

2. โอกาสก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งในหน่วยงาน หรือการมีทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal Relationship) หมายถึง การติดต่อกับบุคคลอื่น ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ

4. สถานภาพ (Status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสายตาคนอื่น เป็นการรับรู้จากบุคคลอื่น

5. การควบคุมการบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้บังคับบัญชาสามารถวิเคราะห์ความสามารถของพนักงานได้ ไม่ว่าจะเป็นสภาพการณ์ที่มีลักษณะอยู่ในขอบเขตหรือเป็นการทำงานอิสระ

6. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง ความสามารถในการ จัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน รวมถึงความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับ นโยบายนั้น ๆ

7. สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Condition) สภาพที่เหมาะสมในการทำงาน หรือ ความสะดวกสบายในการทำงาน

8. สภาพความเป็นอยู่ (Personal Life) หมายถึง สถานการณ์ของบุคคลที่ทำให้มี ความสุขในช่วงเวลาที่ไม่ทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานของเขา

9. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยว่าจะ ได้ทำงานในตำแหน่งและสถานที่นั้นนานคงทน

สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัย ค้ำจุนจะเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายหรือรู้สึกไม่พอใจในการทำงานซึ่งทฤษฎี สององค์ประกอบของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg 1959) นี้เชื่อว่าการสนองความต้องการของมนุษย์ แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 หรือปัจจัยจูงใจที่สร้างความพึงพอใจ เป็นความ ต้องการขั้นสูงประกอบด้วยลักษณะงาน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ การได้รับการยก ย่องและสถานภาพ ส่วนองค์ประกอบที่ 2 หรือปัจจัยค้ำจุน หรือองค์ประกอบที่สร้างความไม่พึง พพอใจ เป็นความต้องการขั้นต่ำ ประกอบด้วยสภาพการทำงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงานและเงินเดือน ไม่เป็นการสร้างเสริม บุคคลให้ปฏิบัติดีขึ้น แต่ต้องดำรงรักษาไว้เพื่อความพึงพอใจในขั้นสูงต่อไป

2.6 ความเป็นมาและการดำเนินงานบริษัท อันทัสแมน (ประเทศไทย) จำกัด

2.6.1 ประวัติความเป็นมาของบริษัท

บริษัทมาทังกี ถูกก่อตั้งขึ้นโดยชาวอินเดียและสร้างโรงงานผลิตสีย้อมผ้า ณ โรงงาน มหาชัย หมู่ 4 ถนนเศรษฐกิจ-บางปลา ต.บ้านเกาะ อ.เมืองฯ จ.สมุทรสาคร เมื่อ พ.ศ. 2540 บริษัทซี บา สเปนเซียลตี้ เคมิคอลส์ บริษัทเคมีข้ามชาติสัญชาติสวีเดนได้เข้าซื้อกิจการ และในปี พ.ศ. 2549 อันทัสแมน คอร์ปอเรชั่น บริษัทเคมีข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน ได้เข้าซื้อกิจการและดำเนินธุรกิจ จนถึงปัจจุบันภายใต้การบริหารงานของกลุ่มธุรกิจเคมีสิ่งทอ (Textile Effects) ปัจจุบันสำนักงาน ใหญ่อยู่ที่ประเทศสิงคโปร์ ต่อมาบริษัทเปิดโครงการใหม่ 2 โครงการ เป็นโครงการก่อสร้างอาคาร สำหรับบำบัดน้ำเสียเพื่อรองรับการเพิ่มกำลังการผลิต และอาคารรวมสำหรับผลิตสีรีแอคทีฟ (แผนก

ผสมสี) และอาคารคลังสินค้า และบริษัทลงทุนใช้ระบบ SAP ทั้งองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการระบบการผลิต คลังสินค้า วัตถุดิบในการผลิต รวมถึงการส่งมอบสินค้าให้ลูกค้า

ในปี พ.ศ. 2551 บริษัทสร้างหน่วยผลิตสีย้อมสำหรับผ้าขนสัตว์ เพื่อใช้เป็นศูนย์กลางในการผลิตและกระจายสินค้าดังกล่าวของโลก ในปี พ.ศ. 2556 บริษัทสร้างหน่วยการผลิตสีสังเคราะห์ชนิดพิเศษ เพื่อเสริมกำลังความสามารถด้านการผลิต และเพิ่มการรับรู้องค์กรในตลาดสิ่งทอทั่วเอเชีย โดยใช้เคมีฟลูออโรไตรอาซีน (CF3) ที่เป็นกรรมสิทธิ์เฉพาะของฮันท์แมน และเมื่อ พ.ศ. 2559 บริษัทสร้างหน่วยการผลิตสีสำหรับเครื่องพิมพ์ผ้า ซึ่งเป็นนวัตกรรมการพิมพ์ของการพิมพ์ผ้า เพื่อเป็นเพิ่มกำลังการผลิต ตอบสนองความต้องการของตลาดได้ดียิ่งขึ้น

โรงงานผลิตที่มหาชัยเป็นโรงงานผลิตสีย้อมผ้า 1 ใน 7 ของโรงงานผลิตทั้งหมดของบริษัทที่มีอยู่ทั่วโลก ซึ่งบริหารงานโดยคนไทยและคนต่างชาติ และผลิตภัณฑ์ของบริษัทจะจำหน่ายทั้งภายในประเทศไทยและต่างประเทศ ปัจจุบันบริษัทมีสถานภาพ ดังนี้

1. กำลังการผลิต 16,920 ตันต่อปี
2. ผลิตสินค้าเพื่อส่งออกคิดเป็นประมาณร้อยละ 95 ของปริมาณการผลิตทั้งหมด
3. พื้นที่โรงงานประมาณ 45 ไร่
4. พนักงาน 349 คน

วิสัยทัศน์ เป็นผู้นำในอุตสาหกรรมนี้ โดยการเป็นผู้จัดหาทางเลือกที่เหมาะสมสำหรับงานสิ่งทอที่ยั่งยืน และเป็นนวัตกรรมใหม่ที่ได้รับการยกย่องและน่าเชื่อถือมากที่สุด

พันธกิจ เพื่อเพิ่มความสามารถในการสร้างประสิทธิภาพผลผลิตของลูกค้าและสร้างความแตกต่างด้วยผลิตภัณฑ์และความรู้ความชำนาญที่สร้างสรรค์และไว้ใจได้

ค่านิยม

1. สุขภาพ ความปลอดภัย และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ หมายถึง เราใส่ใจต่อเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัย และการปฏิบัติตามกฎระเบียบโดยไม่มีข้อยกเว้นใดๆ
2. ความซื่อสัตย์สุจริตและความถูกต้องเที่ยงธรรม หมายถึง เราประพฤติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและถูกต้องเที่ยงธรรมในการดำเนินการทางธุรกิจทั้งหมด ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
3. ความเคารพและเป็นธรรม หมายถึง เราปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนด้วยความเคารพและเป็นธรรม โดยมุ่งมั่นพัฒนาขีดความสามารถภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง และเห็นคุณค่าความร่วมมือร่วมใจของพนักงานเป็นรายบุคคล
4. ความยั่งยืน หมายถึง เรานำวิธีการที่ยั่งยืนมาใช้กับธุรกิจผ่านการผลิตสินค้าให้มีมาตรฐานสูงสุด และโดยการตอบแทนชุมชนที่เราดำเนินธุรกิจอยู่

5. รวดเร็วและยืดหยุ่นได้ หมายถึง เรามุ่งมั่นสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความรวดเร็วและการสร้างผลงานควบคู่ไปกับการทำงานร่วมกันกับลูกค้าเพื่อบรรลุความสำเร็จร่วมกัน

2.6.2 นโยบายด้านคุณภาพ

พนักงานบริษัททุกคนมุ่งมั่นที่จะส่งมอบผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพและการบริการที่เป็นเลิศแก่ลูกค้าของเราทั่วโลก ด้วยความกระตือรือร้น และเต็มกำลังความสามารถ โดยอาศัยการสนับสนุนทรัพยากรต่างๆจากกลุ่มบริษัททั่วโลก พนักงานของบริษัทจะทำงานอย่างใกล้ชิดกับลูกค้าเพื่อทำความเข้าใจและสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของคำมั่นสัญญาถาวรของเราต่อธุรกิจการค้าที่เราให้บริหาร บริษัทยึดถือว่า สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของพนักงานแต่ละคน เช่นเดียวกับ ผู้ส่งมอบ ผู้ใช้ผลิตภัณฑ์ และชุมชนที่เราเกี่ยวข้อง เป็นสิ่งสำคัญอันดับแรกในการดำเนินธุรกิจ เรากำหนดให้เรื่อง “การดูแลด้วยความรับผิดชอบ (Responsible Care)” เป็นรากฐานที่สำคัญต่อการบรรลุถึงความเป็นเลิศในงานด้านความปลอดภัย สุขภาพอนามัย และสิ่งแวดล้อมสำหรับการดำเนินธุรกิจของเรา และเรามุ่งมั่นที่จะพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยอาศัยการปฏิบัติให้เป็นไปตามกระบวนการของ Responsible Care เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย การไม่เกิดขึ้นของอุบัติเหตุ การบาดเจ็บใดๆ และความเสียหายต่อสิ่งแวดล้อม ระบบบริหารคุณภาพของเราจะเป็นกรอบการทำงานสำหรับการจัดตั้งเป้าหมาย การตรวจประเมินผลการดำเนินการ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของเรา

2.6.3 ผลิตภัณฑ์

ผลิตภัณฑ์ที่ผลิตโดยโรงงานผลิตที่มหาชัย มีดังนี้

1. สีย้อมผ้าประเภทรีแอคทีฟ (Reactive Dyes) สำหรับผ้าฝ้าย
2. สีย้อมประเภทแอซิด (Acid Dyes) สำหรับผ้าขนสัตว์และผ้าไนลอน
3. สีที่ใช้สำหรับเครื่องพิมพ์ผ้า (Digital Ink)

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า การผลงานการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันกับองค์กรมีการศึกษาในหลากหลายประเภทธุรกิจ คือ สถาบันการศึกษา โรงแรม หน่วยงานราชการ อุตสาหกรรมอาหาร บริษัทเอกชนด้านอิเล็กทรอนิกส์ แต่ยังไม่พบว่ามีการศึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ โรงงานอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์นับว่าเป็นอุตสาหกรรมที่สำคัญของประเทศ

ไทย เนื่องจากอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ของประเทศไทยมีผู้ประกอบการเป็นจำนวนมาก มีความหลากหลายของประเภทผลิตภัณฑ์ และโดยอุตสาหกรรมเหล่านี้เป็นอุตสาหกรรมพื้นฐานสำหรับอุตสาหกรรมต่อเนื่องอื่นๆ และผลิตสินค้าที่ใช้ในชีวิตประจำวันมีรัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนอุตสาหกรรมการผลิตเคมีภัณฑ์เพื่อทดแทนการนำเข้า และเพื่อเพิ่มมูลค่าการส่งออก ในปี พ.ศ. 2559 มีมูลค่าการส่งออกประมาณ 6,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐ (อ้างอิง: รายงานสรุปภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมปี 2559 และแนวโน้มปี 2560 จัดทำโดยกระทรวงอุตสาหกรรม)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าการศึกษาด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรมีการศึกษาแบ่งเป็น 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะทางด้านบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส สถานภาพการปฏิบัติงาน อายุการทำงาน เงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ประกอบด้วย ความสำคัญของงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงานที่ทำ เสรีภาพในการปฏิบัติงาน สภาพการทำงาน และความท้าทายในการทำงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน ประกอบด้วย การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยด้านลักษณะทางด้านบุคคลพบว่า ปัจจัยด้านบุคคลมีผลต่อความผูกพันของบุคลากร (เอี่ยมพร ม่วงแก้ว, 2555) เมื่อพิจารณาที่องค์ประกอบย่อยของปัจจัยด้านลักษณะทางด้านบุคคลพบว่า รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ (พิรินทร์ชา สมานสินธุ์, 2554; ธัญกิตติ์ จันทรัมย์, 2557; ฐิติมา หลักทอง, 2557) ปัจจัยด้านบุคคลในด้านอายุ สถานภาพสมรส สถานภาพการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน (พงศกร เผ่าไพโรจนกร, 2546; ขนิษฐา นิ่มแก้ว, 2554; พรินทร์ชา สมานสินธุ์, 2554; ธัญกิตติ์ จันทรัมย์, 2557; ฐิติมา หลักทอง, 2557)

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ พบว่า ลักษณะงานในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง (พิรินทร์ชา สมานสินธุ์, 2554; เอี่ยมพร ม่วงแก้ว, 2555; ฐิติมา หลักทอง, 2557) เมื่อพิจารณาที่องค์ประกอบย่อยของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำพบว่า ความรับผิดชอบในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การเห็นความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก (พงศกร เผ่าไพโรจนกร, 2546) และเมื่อพิจารณาเฉพาะพนักงานในกลุ่มเจเนอเรชั่นวายพบว่า ลักษณะงานที่ทำมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ (ธัญกิตติ์ จันทรัมย์, 2557)

ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน พบว่า ประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง (เอี่ยมพร ม่วงแก้ว, 2555) โดยพนักงานที่มี

ประสบการณ์แตกต่างกัน มีปัจจัยที่จะส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ (พรีนทร์ชา สมานสินธุ์, 2554) เมื่อพิจารณาที่องค์ประกอบย่อยของปัจจัยด้าน ประสบการณ์ทำงาน พบว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสำเร็จในการทำงาน และความ มั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก (พงศกร เฝ้าไพโรจนกร, 2546) และปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรอันดับ 2 และ 3 จากปัจจัยทั้งหมด คือ การมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และนโยบายการเลื่อนตำแหน่งงานที่ชัดเจน รวมถึง ความคาดหวังที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้นเมื่อ ผลงานที่ทำแสดงถึงประสิทธิภาพ ของพนักงาน (ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย, 2557)

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน พบว่า ความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (จนิษฐา นิ่มแก้ว, 2554) แต่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ (เอี่ยมพร ม่วงแก้ว, 2555) และการสร้างสัมพันธ์ภาพ ในหน่วยงาน และการสื่อสารภายในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน พนักงานกลุ่มเจนเออร์แซ่นวายเป็นนัยสำคัญ (ชัยกิตต์ จันทร์ศมี, 2557)



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท ฮันท์สแมน (ประเทศไทย) จำกัด” เป็นการศึกษาวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ ให้ได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เป็นวิธีค้นหาความรู้และความจริง โดยเน้นที่ข้อมูลเชิงตัวเลข โดยพยายามออกแบบวิธีการวิจัยให้มีการควบคุมตัวแปรที่ศึกษา และใช้วิธีการทางสถิติช่วยวิเคราะห์และประมวลข้อสรุปเพื่อให้เกิดความคลาดเคลื่อน (Error) น้อยที่สุด (ศ. เกียรติคุณ บุญธรรม กิจปริดาภิวัตน์ : 2549) เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการสร้างระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กำหนดนโยบาย ตลอดจนทิศทางการขององค์กรในด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร และส่งผลให้พนักงานอยู่กับองค์กร อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรสำหรับบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมเคมี ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. วิธีการศึกษาและกรอบแนวคิดการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือเก็บข้อมูล
4. วิธีการเก็บข้อมูล
5. เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิธีการศึกษาและกรอบแนวคิดการวิจัย

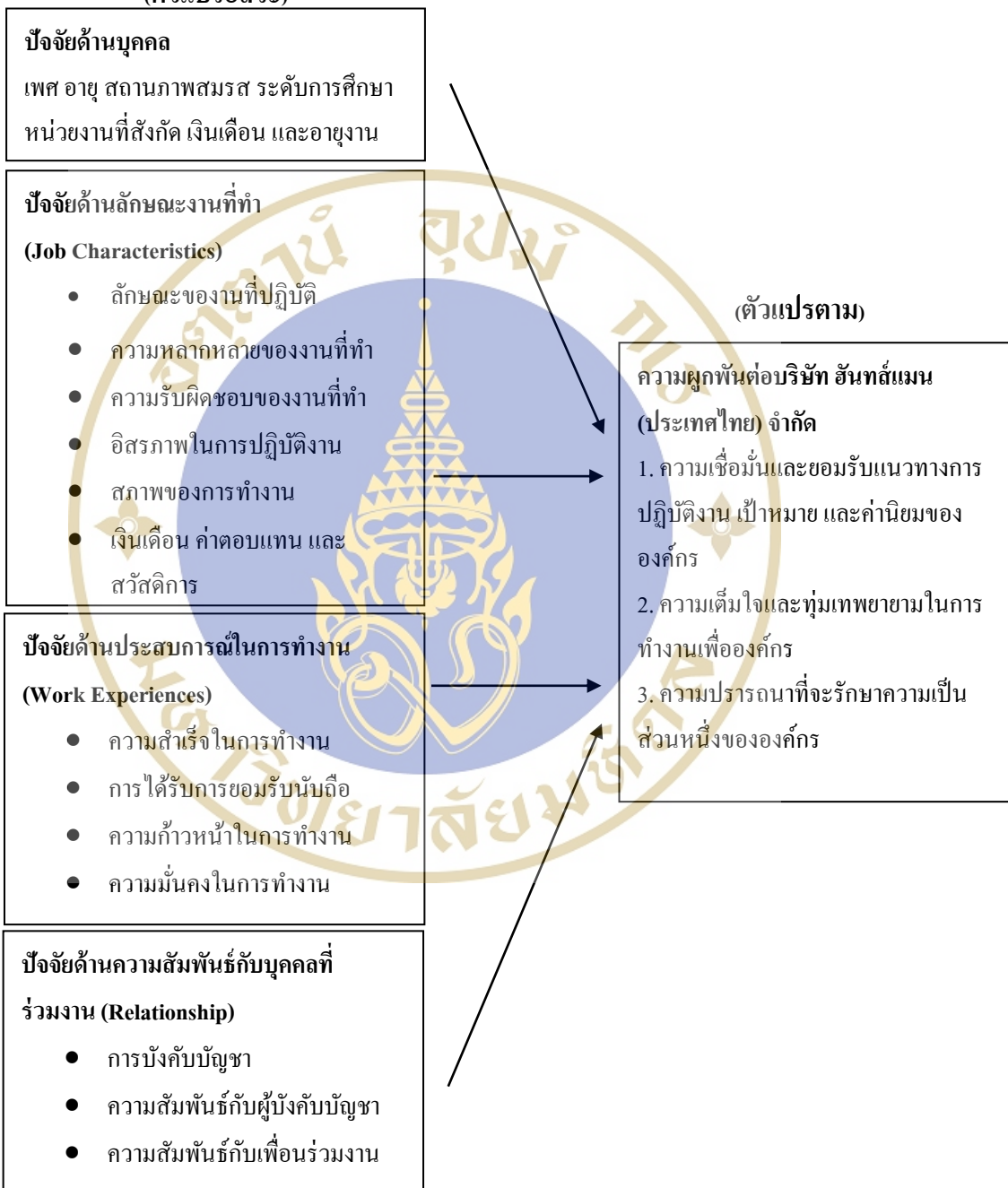
3.1.1 วิธีการศึกษา

วิธีการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เป็นการศึกษาวิจัยทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ เพื่อรวบรวมข้อมูล สารสนเทศเกี่ยวกับความคิดความรู้สึก แผนการ ความเชื่อ ภูมิหลัง โดยการเก็บข้อมูลและนำผลการวิเคราะห์ตีความไปใช้กำหนดนโยบาย วางแผนโครงการ ประเมินผล หรือวิจัยต่อยอด (ศาสตราจารย์ ดร.อนรรักษ์ ปัญญาวัฒน์)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท ฮันท์แมน (ประเทศไทย) จำกัด

3.1.2 กรอบแนวคิดการวิจัย

(ตัวแปรอิสระ)



รูปภาพ 3.1 กรอบแนวคิดการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท ฮันท์แมน (ประเทศไทย) จำกัด (พัฒนาจากทฤษฎีของ Steers and Porter 1994 และ Theory X & Theory Y)

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ พนักงานบริษัท ฮันท์สแมน (ประเทศไทย) จำกัด มีทั้งสิ้น 354 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล ณ.วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2560) โดยมีรายละเอียด ดังตารางที่ 3.1

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คำนวณตามหลักการแปรผันระหว่างขนาดของกลุ่มตัวอย่างกับความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่าง โดยขนาดของความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543) ดังนี้

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

เมื่อ n คือ ขนาดตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากร

e คือ ขนาดของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ในที่นี้คือ 5% หรือ 0.05

แทนค่าในสูตร $n = \frac{354}{(1+(354 \times 0.05^2))}$
 $= 187.80$ คน

ดังนั้น $n = 188$ คน

จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างของพนักงาน บริษัท ฮันท์สแมน (ประเทศไทย) จำกัด เท่ากับ 188 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เกินไว้ 5% สำหรับกรณีที่แบบสอบถามได้รับกลับคืนมาไม่ครบถ้วน จึงได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 200 คน

โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random) จากจำนวนประชากรทั้งหมด การสุ่มตัวอย่างแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท ฮันท์ส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด

แผนก	จำนวนประชากร
พนักงานฝ่ายผลิต (Production)	160
พนักงานห้องปฏิบัติการ (QC/PD/TRC Lab)	49
พนักงานฝ่ายบำรุงรักษาและงานสาธารณูปโภค (Maintenance & Utilities)	32
พนักงานฝ่ายบำบัดน้ำเสีย (Waste water treatment)	9
พนักงานฝ่ายความปลอดภัย (Safety)	6
พนักงานฝ่ายคลังสินค้า (Warehouse)	19
พนักงานออฟฟิศและอื่นๆ	79
รวม	354

ที่มา : ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล ณ.วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2560

3.3 เครื่องมือเก็บข้อมูล

3.3.1 แหล่งข้อมูลที่รวบรวมเพื่อการศึกษา

1. ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าเอกสารและบทความที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ทฤษฎีเรื่องความต้องการ ทฤษฎีและแนวคิดเรื่องความภักดีต่อองค์กร และทฤษฎีเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน

2. ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้มาจากการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างในบริษัท ฮันท์ส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 200 ชุด

3.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบการทำแบบสอบถามที่ แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 : สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 7 ข้อ

ตอนที่ 2 : สอบถามเกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำ จำนวน 26 ข้อ

ตอนที่ 3 : สอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 17 ข้อ

ตอนที่ 4 : สอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 5 : สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อบริษัทของพนักงานจำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 2 ถึง ตอนที่ 5 แบบสอบถามเป็นลักษณะแบบมาตรวัด Likert Scale จำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งลักษณะแบบมาตรวัด Likert Scale (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543) ดังนี้

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

3.4 วิธีการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระยะเวลา 2 สัปดาห์ คือ เดือนมีนาคม 2560 โดยเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยใช้ คือ แบบสอบถาม มีรายละเอียดเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถามเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษารวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ทฤษฎีเรื่องความต้องการ ทฤษฎีและแนวคิดเรื่องความภักดีต่อองค์กร และทฤษฎีเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามจากกรอบแนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับ 1) ลักษณะด้านบุคคล 2) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ 3) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน 4) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน และ 5) ความผูกพันต่อบริษัทของพนักงาน โดยออกแบบสอบถามตามแนวคิดของ สเตียร์สและพอร์ตเตอร์ (Steers and Porter) และ ผู้นำตามทฤษฎี X และ ผู้นำตามทฤษฎี Y

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability of the Test) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Alpha Cronbach Coefficient) ซึ่งค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของคำถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง ผลการทดสอบแบบสอบถามได้ค่า Alpha ดังนี้

	Alpha
ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	0.849
ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	0.817
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน	0.872
ความผูกพันต่อบริษัท	0.726
4. ทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้ตรงตามจุดประสงค์แล้วนำไปเก็บข้อมูลจริง	
5. แจกแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 ชุด ไปยังแผนกต่างๆ	

3.5 เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS: Statistical Packet for The Social Sciences) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม
2. บันทึกข้อมูลที่บันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์
3. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่บันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์
4. ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลทำภายหลังจากที่ได้ทำการเก็บข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 ตัวอย่าง มาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์และวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS: Statistical Packet for The Social Sciences) โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Reliability) โดยวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยค่า Reliability ของปัจจัยด้านต่างๆดังนี้

- ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ
- ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน
- ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน
- ความผูกพันต่อบริษัทของพนักงาน

3.5.2 วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

วิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545 : 36) เพื่อให้เห็นภาพรวมของลักษณะกลุ่ม ซึ่งสามารถแบ่งได้ดังนี้

3.5.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage)

3.5.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านด้านลักษณะงานที่ทำด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดค่าคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับคะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากนั้นนำมาวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านด้านลักษณะงานที่ทำของกลุ่มตัวอย่างด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) โดยมีการหาอันตรภาคชั้นเพื่อกำหนดเกณฑ์การแปลผลดังนี้

$$\text{สูตรการหาอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำของพนักงาน บริษัท ฮันทส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด คะแนนเฉลี่ย ระดับความคิดเห็น (Best 1978,169-175)

- 1.00 - 2.33 มีความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงานอยู่ในระดับไม่ดี
- 2.34 – 3.67 มีความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงานอยู่ในระดับดี
- 3.68 – 5.00 มีความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงานอยู่ในระดับดีมาก

3.5.2.3 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดค่าคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 ระดับคะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย
 ระดับคะแนน 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
 ระดับคะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
 ระดับคะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากนั้นนำมาวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) โดยมีการหาอันตรายภาคขึ้นเพื่อกำหนดเกณฑ์การแปลผลดังนี้

$$\text{สูตรการหาอันตรายภาคขึ้น} = \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท อินทส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด คะแนนเฉลี่ย ระดับความคิดเห็น (Best, 1981 : 179-187 อ้างในปาริชาติ บัวเป็ง ,2554: 38)

- 1.00 - 2.33 มีความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงานอยู่ในระดับไม่ดี
- 2.34 - 3.67 มีความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงานอยู่ในระดับดี
- 3.68 - 5.00 มีความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงานอยู่ในระดับดีมาก

3.5.2.4 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงานด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดค่าคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 ระดับคะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย
 ระดับคะแนน 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
 ระดับคะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
 ระดับคะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากนั้นนำมาวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านด้านลักษณะงานที่ท่าของกลุ่มตัวอย่างด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) โดยมีการหาอันตรายภาคขึ้นเพื่อกำหนดเกณฑ์การแปลผลดังนี้

$$\text{สูตรการหาอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงานของพนักงาน บริษัท ฮันท์ส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด คะแนนเฉลี่ย ระดับความคิดเห็น (Best, 1981 : 179-187 อ้างในปาริชาติ บัวเป็ง ,2554: 38)

- 1.00 - 2.33 มีความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงานอยู่ในระดับไม่ดี
- 2.34 – 3.67 มีความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงานอยู่ในระดับดี
- 3.68 – 5.00 มีความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงานอยู่ในระดับดีมาก

3.5.2.5 วิเคราะห์ความผูกพันต่อบริษัทของพนักงานด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดค่าคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- ระดับคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- ระดับคะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย
- ระดับคะแนน 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- ระดับคะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- ระดับคะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากนั้นนำมาวิเคราะห์ระดับความสำคัญของความผูกพันต่อบริษัทของพนักงานของกลุ่มตัวอย่างด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) โดยมีการหาอันตรภาคชั้นเพื่อกำหนดเกณฑ์การแปลผล ดังนี้

$$\text{สูตรการหาอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อบริษัทของพนักงาน บริษัท ฮันท์ส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด คะแนนเฉลี่ย ระดับความคิดเห็น (Best, 1981 : 179-187 อ้างในปาริชาติ บัวเป็ง ,2554: 38)

- 1.00 - 2.33 มีความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงานอยู่ในระดับไม่ดี
- 2.34 – 3.67 มีความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงานอยู่ในระดับดี

3.68 – 5.00 มีความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงานอยู่ในระดับดีมาก

3.5.3 วิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

3.5.3.1 วิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคคลที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท ฮันทส์แมน (ประเทศไทย) ที่แตกต่างกันหรือไม่ โดยสถิติที่ทดสอบ คือ One-Way ANOVA และ T-Test

3.5.3.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ความหมายของค่า r (กลายวานิชย์ บัญชา.2544: 437) คือ

r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางทิศทางเดียวกัน

การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ หรือไม่สัมพันธ์กัน สำหรับการพิจารณา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะใช้เกณฑ์ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2543: 72)

$|r| = 0.71-1.00$ หมายถึง มีความสัมพันธ์กันระดับสูง

$|r| = 0.31-0.70$ หมายถึง มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง

$|r| = 0.01-0.30$ หมายถึง มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ

3.5.3.3. วิเคราะห์เพื่อพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามที่ได้รับผลมาจากตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไป ซึ่งจะทำให้การพยากรณ์เข้าใกล้ความจริงและถูกต้องยิ่งขึ้น ต้องมีปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆเข้ามาเกี่ยวข้องกับมากกว่า 1 ตัวแปร เพื่อนำมาอธิบายหรือพยากรณ์ตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ใช้การวิเคราะห์โดยสมการเพื่อพยากรณ์มีลักษณะ ดังนี้

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki} + \varepsilon_i$$

- เมื่อ
- Y_i = ค่าสังเกตที่ i ของตัวแปรประชากร
 - X_{1i} = ค่าที่สังเกตที่ i ของตัวแปรอิสระที่ j เมื่อ $j = 1, 2, \dots, k$
 - β_0 = ค่าที่ตัดแกน Y ของสมการเส้นตรง (เมื่อ X_i ทุกค่าเป็น 0)
 - β_k = ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (Partial regression coefficient) ของตัวแปรอิสระที่ k
 - ε_i = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ i
ข้อสมมติ (Assumption) ของการวิเคราะห์ความถดถอย
 1. ε_i มีการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) โดยมีค่าคาดหวัง (Expected Value) เป็นศูนย์และมีความแปรปรวนคงที่
 2. ε_i และ ε_j สำหรับ $i \neq j$ เป็นอิสระต่อกัน
 3. X_{ij} แต่ละค่าเป็นอิสระต่อกัน
- โดยทั่วไปการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นพหุคูณจะใช้เมตริกซ์เป็นเครื่องมือโดยกำหนดค่าต่างๆดังนี้
- การแปลความหมาย**
- เมื่อ b_j มีนัยสำคัญ แปลความหมายได้ว่าเมื่อผลของตัวแปรอิสระที่ j เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ค่าของตัวแปรตามจะเปลี่ยนแปลงไป b_j หน่วย เมื่อผลของตัวแปรอิสระอื่นๆคงที่ โดยการศึกษาครั้งนี้มีการกำหนดสมการและตัวแปรต่างๆดังนี้

$$\hat{Y}_i = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

เมื่อ $k = 3$

\hat{Y}_i = ความผูกพันต่อองค์กร

X_1 = ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ

X_2 = ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

X_3 = ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงานกับความผูกพันต่อองค์กร

b_j = ค่าประมาณของสัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงเส้นของตัวแปรอิสระที่ j ; $j = 1, 2, 3$

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท ฮันท์ส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 6 ตอนตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา แผนก/หน่วยงานที่สังกัด เงินเดือนและค่าตอบแทนรวมต่อเดือน และอายุการทำงาน (เพิ่มเติมรายละเอียดใน 4.1.1)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านอิสรภาพในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ (เพิ่มเติมรายละเอียดใน 4.1.2)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน (เพิ่มเติมรายละเอียดใน 4.1.3)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน ประกอบด้วย ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (เพิ่มเติมรายละเอียดใน 4.1.4)

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อความผูกพันต่อบริษัท ฮันท์ส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด (เพิ่มเติมรายละเอียดใน 4.1.5)

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน (เพิ่มเติมรายละเอียดใน 4.2)

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (เพิ่มเติมรายละเอียดใน 4.3)

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา แผนก/หน่วยงานที่สังกัด เงินเดือนและค่าตอบแทนต่อเดือน และอายุการทำงาน

ตาราง 4.1 แสดงจำนวน ความถี่ และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา แผนก/หน่วยงานที่สังกัด เงินเดือนและค่าตอบแทนรวมต่อเดือน และอายุการทำงาน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	140	72.2
หญิง	54	27.8
รวม	194	100.0
อายุ		
20 – 30 ปี	65	33.5
31 – 40 ปี	99	51.0
41 – 50 ปี	22	11.3
51 – 60 ปี	8	4.1
รวม	194	100.0
สถานภาพการสมรส		
โสด	105	54.1
สมรส	84	43.3
หย่าร้าง/ม่าย	2	1.0
แยกกันอยู่	3	1.5
รวม	194	100.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	12	6.2

ตาราง 4.1 แสดงจำนวน ความถี่ และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา แผนก/หน่วยงานที่สังกัด เงินเดือนและค่าตอบแทน รวมต่อเดือน และอายุการทำงาน (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า (ปวช.)	60	30.9
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวส.)	50	25.8
ปริญญาตรี	61	31.4
สูงกว่าปริญญาตรี	11	5.7
รวม	194	100.0
แผนก / หน่วยงานที่สังกัด		
แผนก Production	111	57.2
แผนก QC/PD/TRC	35	18.0
แผนก WWT	5	2.6
แผนก Safety	4	2.1
แผนก Warehouse	8	4.1
แผนก Office	24	12.4
อื่นๆ	7	3.6
รวม	194	100.0
เงินเดือนและค่าตอบแทนรวมต่อเดือน		
ต่ำกว่า 20,000 บาท	49	25.3
20,001 – 30,000 บาท	86	44.3
30,001 – 40,000 บาท	39	20.1
40,001 – 50,000 บาท	6	3.1
สูงกว่า 50,000	14	7.2
รวม	194	100.0
อายุงานการทำงาน		
1 – 5 ปี	76	39.1
6 – 10 ปี	51	26.3

ตาราง 4.1 แสดงจำนวน ความถี่ และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา แผนก/หน่วยงานที่สังกัด เงินเดือนและค่าตอบแทน รวมต่อเดือน และอายุการทำงาน (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
11 – 15 ปี	41	21.1
16 – 20 ปี	7	3.6
มากกว่า 20 ปี	19	9.8
รวม	194	100.0

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชาย 140 คน คิดเป็นร้อยละ 72.2 และเป็นเพศหญิง จำนวน 54 คนคิดเป็นร้อยละ 27.8

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0 รองลงมาคืออายุ 20-30 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 มีอายุ 51-60 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

สถานภาพการสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 105 คนคิดเป็นร้อยละ 54.1 รองลงมาคือมีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 สถานภาพหย่าร้าง/ม่าย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 และมีสถานภาพแยกกันอยู่ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 รองลงมาคือมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า (ปวช.) จำนวน 60 คน คิดเป็น ร้อยละ 30.9 มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวส.) จำนวน 50 คน คิดเป็น ร้อยละ 25.8 มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7

แผนก / หน่วยงานที่สังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต (Production) จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 57.2 รองมาคือฝ่ายห้องปฏิบัติการ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 มีแผนกสำนักงาน (Office) จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 มีแผนกคลังสินค้า (Warehouse) จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 มีแผนกอื่นๆ (Other) จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 มีแผนกบำบัดน้ำเสีย (Waste water treatment) จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 และมีแผนกความปลอดภัย (Safety) จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1

เงินเดือนและค่าตอบแทนรวมต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 รองลงมา มีรายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 มีรายได้ 30,001-40,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 มีรายได้ตั้งแต่ 50,000 บาทขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 และมีรายได้ 40,001-50,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1

อายุการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 รองลงมา มีอายุการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 มีอายุการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 และมีอายุการทำงาน 16-20 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6

4.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ประกอบด้วย วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำประกอบด้วย ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านอิสรภาพในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ตาราง 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ			
งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	3.96	0.482	ดีมาก
ท่านมักได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความสามารถแต่ท่านก็สามารถปฏิบัติงานออกมาประสบความสำเร็จ	3.73	0.646	ดีมาก
ท่านทราบภาระหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน	4.18	0.597	ดีมาก
ท่านไม่มีปัญหาเกี่ยวกับวิธีการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย	3.92	0.743	ดีมาก
ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงตรงต่อเวลา	3.99	0.557	ดีมาก
รวม	3.96	0.354	ดีมาก

ตาราง 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความหลากหลายของงานที่ทำ			
งานของท่านต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถหลายด้าน ประกอบกัน	4.18	0.625	ดีมาก
งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ทำทนาย ความสามารถ การทำงานไม่ซ้ำซาก	3.87	0.807	ดีมาก
ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานใน รูปแบบใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัยต่อ เหตุการณ์	3.89	0.639	ดีมาก
งานของท่านที่ทำเป็นงานที่ใช้ความคิดริเริ่ม ในการปฏิบัติ หน้าที่ตลอดเวลา	3.68	0.749	ดีมาก
งานในความรับผิดชอบของท่านน่าสนใจ และท้าทาย ความสามารถของท่าน	3.90	0.690	ดีมาก
รวม	3.89	0.546	ดีมาก
ความรับผิดชอบ			
องค์กรมีให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่อยู่ใน ความรับผิดชอบของท่าน	3.88	0.728	ดีมาก
งานที่ท่านรับผิดชอบนั้น มีขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบที่ ชัดเจน	3.97	0.733	ดีมาก
องค์กรมอบหมายงานที่เหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถ ของท่าน	3.91	0.586	ดีมาก
รวม	3.92	0.566	ดีมาก
อิสรภาพในการปฏิบัติงาน			
องค์กรยอมรับความคิดเห็นของส่วนรวมและนำมาเป็นแนว ทางการปฏิบัติร่วมกัน	3.78	0.688	ดีมาก
ท่านรู้สึกว่ามีอิสระและมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน ทำให้ท่าน อยู่กับองค์กรนี้	3.92	0.708	ดีมาก

ตาราง 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ท่านมีอิสระในการตัดสินใจงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ	3.77	0.769	ดีมาก
ท่านกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของท่านได้เอง	3.77	0.790	ดีมาก
รวม	3.81	0.589	ดีมาก
สภาพการทำงาน			
สภาพแวดล้อมภายในที่ท่านทำงานของท่าน ทำให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวกสบาย	3.73	0.790	ดีมาก
สภาพแวดล้อมภายในที่ท่านทำงานของท่าน มีความปลอดภัย	3.97	0.826	ดีมาก
วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานของท่านมีครบถ้วนกับลักษณะงานของท่าน	3.84	0.823	ดีมาก
วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเพื่อความปลอดภัยในการทำงานของท่านมีครบถ้วน และเหมาะสมกับลักษณะงานของท่าน	3.95	0.777	ดีมาก
รวม	3.87	0.668	ดีมาก
เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ			
เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระงานของท่าน	3.73	0.784	ดีมาก
ท่านมีความพอใจกับเงินเดือนประจำที่ได้รับ	3.68	0.841	ดีมาก
ท่านมีความพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรมอบให้ท่าน	3.89	0.784	ดีมาก
องค์กรมีประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับพนักงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในการจ่ายค่าตอบแทน	3.76	0.818	ดีมาก
องค์กรของท่านมีการจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม	3.79	0.820	ดีมาก
รวม	3.78	0.681	ดีมาก
รวมปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	3.87	0.380	ดีมาก

จากตาราง 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ โดยรวมในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ทำ โดยรวมในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นระดับดีมาก คือท่านทราบภาระหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมา คือ ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จจุดมุ่งตรงต่อเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถของท่าน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ท่านไม่มีปัญหาเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการกับงานที่ได้รับมอบหมาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และท่านมักได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความสามารถแต่ท่านก็สามารถปฏิบัติงานออกมาประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

ความหลากหลายของงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความหลากหลายของงานที่ทำ โดยรวมในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นระดับดีมาก คืองานของท่านต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ หลายด้านประกอบกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รองลงมา คือ ท่านทำงานที่ได้รับงานในความรับผิดชอบของท่านน่าสนใจ และท้าทายความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ท่านทำด้วยความสามารถการทำงานไม่ซ้ำซาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และงานของท่านที่ท่านทำเป็นงานที่ใช้ความคิดริเริ่ม ในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

ความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความรับผิดชอบ โดยรวมในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นระดับดีมาก คืองานที่ท่านรับผิดชอบนั้น มีขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รองลงมา คือ องค์กรมอบหมายงานที่เหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และองค์กรมีให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

อิสรภาพในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่ออิสรภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นระดับดีมาก คือท่านรู้สึกว่ามีอิสระและมีหน้าที่รับผิดชอบในงานทำให้ท่านอยู่กับองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองลงมา คือ องค์กรยอมรับความคิดเห็นของส่วนรวมและนำมาเป็นแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ท่านมีอิสระในการตัดสินใจ

งานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และท่านกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของท่านได้เอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

สภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพการทำงาน โดยรวมในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นระดับดีมาก คือสภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานของท่าน มีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รองลงมา คือ วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเพื่อความปลอดภัยในการทำงานของท่านมีครบถ้วน และเหมาะสมกับลักษณะงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานของท่านมีครบถ้วนกับลักษณะงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และสภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานของท่าน ทำให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวกสบาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพการทำงาน โดยรวมในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นระดับดีมาก คือท่านมีความพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรมอบให้ท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมา คือ องค์กรของท่านมีการจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 องค์กรมีประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับพนักงานแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในการจ่ายค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และ ท่านมีความพอใจกับเงินเดือนประจำที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

4.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ตาราง 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความสำเร็จในการทำงาน			
ท่านทำงานกับบริษัทนี้ทำให้ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพ	3.85	0.641	ดีมาก

ตาราง 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ตามที่ได้ คาดหวังไว้			
ท่านมักได้รับการยกย่องหรือชมเชยในผลงานที่ออกมาดี	3.66	0.665	ดี
ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำยังเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.84	0.488	ดีมาก
ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานตรงกับความรู้ ความสามารถ และความต้องการของท่าน	3.80	0.569	ดีมาก
รวม	3.79	0.425	ดีมาก
การได้รับการยอมรับนับถือ			
ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์และทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ	3.88	0.577	ดีมาก
ท่านมักได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ	3.67	0.655	ดี
ท่านได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานภายในหน่วยงานของท่าน	3.75	0.576	ดีมาก
องค์กรให้ความสำคัญแก่ท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่า	3.91	0.739	ดีมาก
รวม	3.80	1.102	ดีมาก
ความก้าวหน้าในการทำงาน			
องค์กรสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาในทุกด้าน	3.81	0.683	ดีมาก
ท่านคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรเป็นเรื่องที่ยาก	3.37	0.811	ดี
องค์กรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากร	3.60	0.722	ดี
องค์กรมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มความสามารถของท่าน	3.75	0.722	ดีมาก
ถ้าท่านมีความรู้ ความชำนาญและประสิทธิภาพ ท่านจะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.64	0.751	ดี
รวม	3.63	0.437	ดี
ความมั่นคงในการทำงาน			
การทำงานที่องค์กรนี้ ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงในชีวิต	3.85	0.696	ดีมาก

ตาราง 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ท่านสามารถพึ่งพาหน่วยงานภายในองค์กรได้ ในกรณีที่ท่านมีความเดือดร้อนเรื่องการเงิน เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, สหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น	3.75	0.764	ดีมาก
ท่านได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.79	0.645	ดีมาก
ท่านคิดว่าบริษัทสามารถจ้างท่านได้จนท่านเกษียณอายุ	3.68	0.757	ดีมาก
รวม	3.72	0.457	ดีมาก
รวมปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	3.74	0.474	ดีมาก

จากตาราง 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

ความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อ ความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นระดับดีมาก คือ ท่านทำงานกับบริษัทนี้ทำให้ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพตามที่ได้ คาดหวังไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 รองมา คือ ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำยังเป็นที่ไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถและความต้องการของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 มีระดับความคิดเห็นระดับดี คือ ท่านมักได้รับการยกย่องหรือชมเชยในผลงานที่ออกมาดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

การได้รับการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อ การได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นระดับดีมาก คือ องค์กรให้ความสำคัญแก่ท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองมา คือ ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์และทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ท่านได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานภายในหน่วยงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 มีระดับความคิดเห็นระดับดี คือ ท่านมักได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

ความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นระดับดีมาก คือ องค์กรสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาในทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 รองมา คือ องค์กรมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 มีระดับความคิดเห็นระดับดี คือ ถ้าท่านมีความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ ท่านจะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 องค์กรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ท่านคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรเป็นเรื่องที่ยาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37

ความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อ การได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นระดับดีมาก คือ การทำงานที่องค์กรนี้ ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 รองมา คือ ท่านได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ท่านสามารถพึ่งพาหน่วยงานภายในองค์กรได้ ในกรณีที่ท่านมีความเดือดร้อนเรื่องการเงิน เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, สหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และท่านคิดว่าบริษัทสามารถจ้างท่าน ได้จนท่านเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

4.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน ประกอบด้วย ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตาราง 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การบังคับบัญชา			
ผู้บังคับบัญชาแจ้งนโยบายการทำงานให้ท่านทราบอย่างชัดเจน	3.88	0.728	ดีมาก
ท่านสามารถขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ	4.01	0.720	ดีมาก
ผู้บังคับบัญชาปกครองท่านด้วยความยุติธรรม	3.80	0.835	ดีมาก
ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.72	0.701	ดีมาก

ตาราง 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่หรือให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน	3.82	0.734	ดีมาก
รวม	3.85	0.519	ดีมาก
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา			
เมื่อมีปัญหาเรื่องงานท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา	3.88	0.694	ดีมาก
เมื่อมีปัญหาเรื่องส่วนตัว ท่านสามารถขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้	3.50	0.835	ดี
ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและการแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของท่านได้	3.94	0.699	ดีมาก
ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.68	0.654	ดีมาก
ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างเป็นธรรม	3.90	0.731	ดีมาก
รวม	3.78	0.495	ดีมาก
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน			
ท่านแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้	4.10	0.672	ดีมาก
เพื่อนร่วมงานมีไม่ตรีจิตเอื้ออาทรต่อกัน ทำให้ท่านอยากอยู่ในองค์กรนี้	4.06	0.641	ดีมาก
เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านประสบปัญหาการทำงานภายในหน่วยงานของท่าน มีการทำงานเป็นทีม	3.94	0.721	ดีมาก
4.11	0.597	ดีมาก	
เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ทุกคนในองค์กรจะช่วยกันแก้ไขปัญหานั้นเป็นอย่างดี	4.00	0.683	ดีมาก
รวม	4.04	0.509	ดีมาก
รวมปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน	3.89	0.417	ดีมาก

จากตาราง 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน โดยรวมในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

การบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อ การบังคับบัญชาโดยรวม ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับ ความคิดเห็นระดับดีมาก คือ ท่านสามารถขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 รองมา คือ ผู้บังคับบัญชาแจ้งนโยบายการทำงานให้ท่านทราบอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่หรือให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ผู้บังคับบัญชา ปกครองท่านด้วยความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของ ท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวมในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นระดับดีมาก คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ ท่านเสนอแนวทางและการแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของท่านได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองมา คือ ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อมีปัญหาเรื่องงาน ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และความคิดเห็นของท่าน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 มีระดับความคิดเห็นระดับดี คือ เมื่อมี ปัญหาเรื่องส่วนตัว ท่านสามารถขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นระดับดีมาก คือ การทำงานภายในหน่วยงานของท่าน มีการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองมา คือ ท่านแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เพื่อนร่วมงานมีไมตรีจิตเอื้ออาทรต่อกัน ทำให้ท่านอยากอยู่ในองค์กรนี้ มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ทุกคนในองค์กรจะช่วยกันแก้ไขปัญหาเป็น อย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านประสบปัญหา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.94

4.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความผูกพันต่อ บริษัท ฮันท์แมน (ประเทศไทย) จำกัด

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อบริษัทประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และ ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ตาราง 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อบริษัท สันท์สแมน (ประเทศไทย) จำกัด

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความผูกพัน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร			
ท่านเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	3.92	0.532	ดีมาก
ท่านภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นพนักงานในบริษัทนี้	4.11	0.600	ดีมาก
ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานและบริษัท	4.08	0.610	ดีมาก
ความเต็มใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร			
ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนัก เพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	4.05	0.541	ดีมาก
ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงาน เพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จ	4.01	0.589	ดีมาก
ท่านคิดว่าการรักษาผลประโยชน์ของบริษัทเป็นเรื่องสำคัญ	4.11	0.583	ดีมาก
ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร			
ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กร เป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข	4.31	0.626	ดีมาก
ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในบริษัทนี้ จนเกษียณ	3.55	0.815	ดี
ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าท่านยังเลือกทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป	3.36	0.848	ดี
รวมความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความผูกพัน	3.94	0.438	ดีมาก

จากตาราง 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อบริษัท สันท์สแมน (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อ ความผูกพันต่อ องค์กรโดยรวมในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบ แบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นระดับดีมาก คือ ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กร เป็นเรื่องที่พนักงาน ทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 รองมา คือ ท่านภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่า ท่านเป็นพนักงานในบริษัทนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ท่านคิดว่าการรักษาผลประโยชน์ของบริษัทเป็น เรื่องสำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานและ บริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนัก เพื่อทำให้บริษัทประสบความสำเร็จตาม เป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงาน เพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ท่านเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เป้าหมาย และ ค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 มีระดับความคิดเห็นระดับดี คือ ท่านมีความตั้งใจที่จะ ทำงานในบริษัทนี้ จนเกษียณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทน สูงกว่าท่านยังเลือกทำงานกับบริษัทนี้ต่อไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัท ฮันท์สแมน (ประเทศไทย) จำกัดที่มีปัจจัยด้าน บุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา แผนก/หน่วยงานที่สังกัด เงินเดือนและ ค่าตอบแทนรวมต่อเดือน และอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อบริษัทแตกต่างกัน

ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F-Test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : One-Way ANOVA) โดยพิจารณาจากตาราง Test of Homogeneity of Variances ก่อน ถ้าค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติทดสอบ *F-test* ในตาราง ANOVA ในการทดสอบ ค่าเฉลี่ย แต่ถ้าพบว่าค่าความแปรปรวนแตกต่างกัน จะใช้สถิติทดสอบ Welch ในการ ทดสอบค่าเฉลี่ย โดยทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อ 1.1 เพศแตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานบริษัท ฮันท์สแมน (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานได้ ดังนี้

H_0 : เพศที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 4.6 การทดสอบความแปรปรวนระหว่างเพศกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยใช้ Homogeneity of Variances และการทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติ welch

ความผูกพันต่อองค์กร	Test of Homogeneity of Variances				Welch			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.	Statistic	df1	df2	Sig.
เพศที่แตกต่างกัน	5.113	1	192	.025	0.117	1	134.203	0.733

จากตาราง 4.6 การทดสอบค่าความแปรปรวนของเพศพบว่า ค่าความแปรปรวนของเพศพนักงาน ต่อความผูกพันมีค่า Sig. เท่ากับ 0.025 แสดงว่ามีความแปรปรวนแตกต่างกัน ดังนั้นจึงใช้ค่าสถิติจาก Welch พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.733 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อ 1.2 กลุ่มอายุแตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานบริษัท อินทส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานได้ ดังนี้

H_0 : กลุ่มอายุที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : กลุ่มอายุที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 4.7 การทดสอบความแปรปรวนระหว่างกลุ่มอายุกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยใช้ Homogeneity of Variances

ความผูกพันต่อองค์กร	Test of Homogeneity of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
กลุ่มอายุที่แตกต่างกัน	5.113	1	192	0.734

ตาราง 4.8 การทดสอบแตกต่างกลุ่มอายุกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยใช้สถิติ Anova

ความผูกพันต่อองค์กร	ANOVA				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.472	3	0.157	0.817	0.486
Within Groups	36.600	190	0.193		
Total	37.073	193			

จากตาราง 4.7 การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุพบว่า ค่าความแปรปรวนของเพศพนักงาน ต่อความผูกพันมีค่า Sig. เท่ากับ 0.734 แสดงว่ามีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงใช้ค่าสถิติจากตาราง 4.8 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.486 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อ 1.3 สถานะแตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานบริษัท อินท์สแมน (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานได้ ดังนี้

H_0 : สถานะที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานะที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 4.9 การทดสอบความแปรปรวนระหว่างสถานะกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยใช้ Homogeneity of Variances และการทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติ welch

ความผูกพันต่อองค์กร	Test of Homogeneity of Variances				Welch			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.	Statistic	df1	df2	Sig.
สถานะที่แตกต่าง	3.571	3	190	0.015	1.432	3	4.511	0.347

จากตาราง 4.9 การทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานะพบว่า ค่าความแปรปรวนของสถานะพนักงาน ต่อความผูกพันมีค่า Sig. เท่ากับ 0.015 แสดงว่ามีความแปรปรวนแตกต่างกัน ดังนั้นจึงใช้ค่าสถิติจาก Welch พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.347 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานะที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อ 1.4 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานบริษัท อินท์สแมน (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานได้ ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 4.10 การทดสอบความแปรปรวนระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยใช้ Homogeneity of Variances

ความผูกพันต่อองค์กร	Test of Homogeneity of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน	1.108	4	189	0.354

ตาราง 4.11 การทดสอบแตกต่างระดับการศึกษากับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยใช้สถิติ Anova

ความผูกพันต่อองค์กร	ANOVA				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.822	4	0.205	1.071	0.372
Within Groups	36.251	189	0.192		
Total	37.073	193			

จากตาราง 4.10 การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับการศึกษาพบว่า ค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษานักงาน ต่อความผูกพันมีค่า Sig. เท่ากับ 0.354 แสดงว่ามีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงใช้ค่าสถิติจากตาราง 4.11 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.372 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อ 1.5 แผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานบริษัท ฮันทส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานได้ ดังนี้

H_0 : แผนกที่สังกัดที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : แผนกที่สังกัดที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 4.12 การทดสอบความแปรปรวนระหว่างแผนกที่สังกัดกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยใช้ Homogeneity of Variances

ความผูกพันต่อองค์กร	Test of Homogeneity of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
แผนกที่สังกัดที่แตกต่าง	0.731	7	186	0.646

ตาราง 4.13 การทดสอบแตกต่างแผนกที่สังกัดกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยใช้สถิติ Anova

ความผูกพันต่อองค์กร	ANOVA				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.934	7	0.133	0.687	0.683
Within Groups	36.138	186	0.194		
Total	37.073	193			

จากตาราง 4.12 การทดสอบค่าความแปรปรวนของแผนกที่สังกัดพบว่า ค่าความแปรปรวนของแผนกที่สังกัดพนักงาน ต่อความผูกพันมีค่า Sig. เท่ากับ 0.646 แสดงว่ามีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงใช้ค่าสถิติจากตาราง 4.13 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.683 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าแผนกที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อ 1.6 ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานบริษัท สันทลส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกันได้ ดังนี้

- H_0 : ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
 H_1 : ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 4.14 การทดสอบความแปรปรวนระหว่างระดับเงินเดือนกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยใช้ Homogeneity of Variances

ความผูกพันต่อองค์กร	Test of Homogeneity of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน	1.698	5	188	0.137

ตาราง 4.15 การทดสอบแตกต่างระดับเงินเดือนกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยใช้สถิติ Anova

ความผูกพันต่อองค์กร	ANOVA				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.260	5	0.252	1.323	0.256
Within Groups	35.813	188	0.190		
Total	37.073	193			

จากตาราง 4.14 การทดสอบค่าความแปรปรวนของแผนกที่สังกัดพบว่า ค่าความแปรปรวนของแผนกที่สังกัดพนักงาน ต่อความผูกพันมีค่า Sig. เท่ากับ 0.137 แสดงว่ามีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงใช้ค่าสถิติจากตาราง 4.15 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.256 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อ 1.7 อายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานบริษัท สันทส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานได้ ดังนี้

H_0 : อายุการทำงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุการทำงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 4.16 การทดสอบความแปรปรวนระหว่างอายุการทำงานกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยใช้ Homogeneity of Variances

ความผูกพันต่อองค์กร	Test of Homogeneity of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
อายุการทำงานที่แตกต่าง	0.976	5	188	0.433

ตาราง 4.17 การทดสอบแตกต่างอายุการทำงานกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรโดยใช้สถิติ Anova

ความผูกพันต่อองค์กร	ANOVA				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.974	5	0.395	2.115	0.065
Within Groups	35.099	188	0.187		
Total	37.073	193			

จากตาราง 4.16 การทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุการทำงานพบว่า ค่าความแปรปรวนของแผนกที่อายุการทำงานต่อความผูกพันมีค่า Sig. เท่ากับ 0.433 แสดงว่ามีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงใช้ค่าสถิติจากตาราง 4.17 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.065 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำของพนักงาน บริษัท อินทส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วย ลักษณะของงานที่ทำ ความหลากหลายของงานที่ทำ ความรับผิดชอบของงานที่ทำ เสรีภาพในการปฏิบัติงาน ความท้าทายของงานที่ทำ สภาพของการทำงาน เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทของพนักงาน บริษัท อินทส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด

H_0 : ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน

H_1 : ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน หรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 4.18 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	ความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร			
	r	Sig (2 tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ				
งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันเหมาะสม กับความสามารถของท่าน	0.176*	0.014	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านมักได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับ ความถนัดแต่ท่านก็สามารถปฏิบัติงาน ออกมาประสบความสำเร็จ	0.095	0.190	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
ท่านทราบภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ชัดเจน	0.207**	0.004	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านไม่มีปัญหาเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการ กับงานที่ได้รับมอบหมาย	0.149*	0.039	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง ตรงต่อเวลา	0.147*	0.040	ต่ำ	เดียวกัน
รวม	0.261**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ความหลากหลายของงานที่ทำ				
งานของท่านต้องใช้ทักษะ ความสามารถ หลายด้านประกอบกัน	ความรู้ 0.105	0.145	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ทำ หาย	0.221**	0.002	ต่ำ	เดียวกัน
ความสามารถ การทำงานไม่ซ้ำซาก				

ตาราง 4.18 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	ความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร			
	r	Sig (2 tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์	0.206**	0.004	ต่ำ	เดียวกัน
งานของท่านที่ทำเป็นงานที่ใช้ความคิดริเริ่ม ในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา	0.187**	0.009	ต่ำ	เดียวกัน
งานในความรับผิดชอบของท่านน่าสนใจ และท้าทายความสามารถของท่าน	0.239**	0.001	ต่ำ	เดียวกัน
รวม	0.270**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ความรับผิดชอบ				
องค์กรมีให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่	0.374**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน				
งานที่ท่านรับผิดชอบนั้น มีขอบข่ายหน้าที่	0.296**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ความรับผิดชอบที่ชัดเจน				
องค์กรมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	0.320**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	0.399**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
อิสรภาพในการปฏิบัติงาน				
องค์กรยอมรับความคิดเห็นของส่วนรวม และนำมาเป็นแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน	0.298**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านรู้สึกว่ามีอิสระและมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน ทำให้ท่านอยู่กับองค์กรนี้	0.237**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านมีอิสระในการตัดสินใจงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน	0.314**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

ตาราง 4.18 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	ความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร			
	R	Sig (2 tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ท่านกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน ของท่านได้เอง	0.300**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
รวม	0.362**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
สภาพการทำงาน				
สภาพแวดล้อมภายในที่ท่านทำงาน ทำให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวกสบาย	0.259**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
สภาพแวดล้อมภายในที่ท่านทำงาน มี ความปลอดภัย	0.309**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ใน การทำงานของท่านมีครบถ้วนกับลักษณะ งานของท่าน	0.272**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเพื่อความ ปลอดภัยในการทำงานของท่านมีครบถ้วน และเหมาะสมกับลักษณะงานของท่าน	0.182*	0.011	ต่ำ	เดียวกัน
รวม	0.309**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ				
เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับภาระงานของท่าน	0.241**	0.001	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านมีความพอใจกับเงินเดือนประจำที่ ได้รับ	0.211**	0.003	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านมีความพอใจกับสวัสดิการที่องค์กร มอบให้ท่าน	0.295**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน

ตาราง 4.18 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	ความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร			
	R	Sig (2 tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
องค์กรมีประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับพนักงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในการจ่ายค่าตอบแทน	0.250**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
องค์กรของท่านมีการจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม	0.269**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
รวม	0.306**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
รวมปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	0.463**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำโดยรวม กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ลักษณะงานที่ทำโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.463 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำเพิ่มขึ้นจะทำให้ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ลักษณะของงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.261 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

การทราบภาระหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมี

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.207 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันระดับต่ำ

งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถ การไม่มีปัญหาเกี่ยวกับวิธีการดำเนินงานกับงานที่ได้รับมอบหมาย และการทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงตรงต่อเวลา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.176 0.149 และ 0.147 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรไปทิศทางเดียวกันระดับต่ำ

การได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความสามารถแต่สามารถปฏิบัติงานออกมาประสบความสำเร็จ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความหลากหลายของงานที่ทำ พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความหลากหลายของงานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.270 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

งานที่ทำทลายความสามารถ และไม่ซ้ำซาก การได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์ งานที่ใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา และงานในความรับผิดชอบที่น่าสนใจ และทำทลายความสามารถของท่านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.221 0.206 0.187 และ 0.239 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรไปทิศทางเดียวกันระดับต่ำ

งานที่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ หลายด้านประกอบกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความรับผิดชอบ พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.399 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ และองค์กรมอบหมายงานที่เหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.374 และ 0.320 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรไปทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง

งานที่พนักงานรับผิดชอบนั้น มีขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.296 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรไปทิศทางเดียวกันระดับต่ำ

อิสรภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อิสรภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.362 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.314 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรไปทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง

องค์กรยอมรับความคิดเห็นของส่วนรวมและนำมาเป็นแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน พนักงานรู้สึกว่ามีอิสระและมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน ทำให้พนักงานอยู่กับองค์กรนี้ และพนักงานกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของตนเอง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.298 0.237 และ 0.300 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรไปทิศทางเดียวกันระดับต่ำ

สภาพการทำงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.309 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานของท่าน มีความปลอดภัย รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.309 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรไปทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง

สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงาน ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างสะดวกสบาย วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานของท่านมีครบถ้วนกับลักษณะงานของพนักงาน และวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเพื่อความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานมีครบถ้วน และเหมาะสมกับลักษณะงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.259 0.272 และ 0.182 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ไปทิศทางเดียวกันระดับต่ำ

เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการพบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.306 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระงานของพนักงาน พนักงานมีความพอใจกับเงินเดือนประจำที่ได้รับ พนักงานมีความพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรมอบให้ท่าน องค์กรมีประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับพนักงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในการจ่ายค่าตอบแทน และองค์กรมีการจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.241 0.211 0.295 0.250 และ 0.269 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรไปทิศทางเดียวกันระดับต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฮันทส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทของพนักงาน บริษัท ฮันทส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด

H_0 : ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน

H_1 : ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน หรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 4.19 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	ความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร			
	r	Sig (2 tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความสำเร็จในการทำงาน				
ท่านทำงานกับบริษัทนี้ทำให้ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพตามที่ได้คาดหวังไว้	0.357**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านมักได้รับการยกย่องหรือชมเชยในผลงานที่ออกมาดี	0.264**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำยังเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	0.269**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานตรงกับความรู้ ความสามารถและความต้องการของท่าน	0.412**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	0.453**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
การได้รับการยอมรับนับถือ				
ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์และทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ	0.311**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านมักได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ	0.261**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานภายในหน่วยงานของท่าน	0.374**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

ตาราง 4.19 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (ต่อ)

องค์กรให้ความสำคัญแก่ท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่า	0.027	0.713	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวม	0.151*	0.036	ต่ำ	เดียวกัน
ความก้าวหน้าในการทำงาน				
องค์กรสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาในทุกด้าน	0.248**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรเป็นเรื่องที่ยาก	-0.075	0.300	ไม่มีความสัมพันธ์	-
องค์กรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากร	0.407**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
องค์กรมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มความสามารถของท่าน	0.357**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ถ้าท่านมีความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ ท่านจะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	0.325**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	0.414**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ความมั่นคงในการทำงาน				
การทำงานที่องค์กรนี้ ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงในชีวิต	0.433**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านสามารถพึ่งพาหน่วยงานภายในองค์กรได้ ในกรณีที่ท่านมีความเดือดร้อนเรื่องการเงิน เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ , สหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น	0.302**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	0.421**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านคิดว่าบริษัทสามารถจ้างท่านได้จนท่านเกษียณอายุ	0.467**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

ตาราง 4.19 (ต่อ) แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

รวม	0.577**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
รวมปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	0.443**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ลักษณะงานที่ทำโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.443 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจะทำให้ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ความสำเร็จในการทำงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.453 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

พนักงานทำงานกับบริษัทนี้ทำให้ พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพตามที่ได้ คาดหวังไว้ และพนักงานได้รับมอบหมายให้ทำงานตรงกับความรู้ ความสามารถและความต้องการของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.357 และ 0.412 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรไปทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง

พนักงานมักได้รับการยกย่องหรือชมเชยในผลงานที่ออกมาดี และพนักงานรู้สึกว่าการที่พนักงานทำเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.264 และ 0.269

ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ไปทิศทางเดียวกันระดับต่ำ

การได้รับการยอมรับนับถือ พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.036 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.151 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายได้พบว่า

พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์และทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ และพนักงานได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานภายในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.311 และ 0.374 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรไปทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง

พนักงานมักได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.261 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรไปทิศทางเดียวกันระดับต่ำ

องค์กรให้ความสำคัญแก่พนักงานทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.414 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

องค์กรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากร องค์กรมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มความสามารถของพนักงาน และถ้าพนักงานมีความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ พนักงานจะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.407 0.357 และ 0.325 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรไปทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง

องค์กรสนับสนุนให้พนักงาน ได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาในทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.248 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรไปในทิศทางเดียวกันระดับต่ำ

พนักงานคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรเป็นเรื่องที่ยาก ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความมั่นคงในการทำงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.443 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

การทำงานที่องค์กรนี้ ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงในชีวิต พนักงานสามารถพึ่งพาหน่วยงานภายในองค์กรได้ ในกรณีที่พนักงานมีความเดือดร้อนเรื่องการเงิน เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ , สหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น พนักงานได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และพนักงานคิดว่าบริษัทสามารถจ้างพนักงานได้จนท่านเกษียณอายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.433 0.302 0.421 และ 0.467 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน ของพนักงาน บริษัท ฮันท์สแมน (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วย การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทของพนักงาน บริษัท ฮันท์สแมน (ประเทศไทย) จำกัด

H_0 : ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน

H_1 : ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน หรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 4.20 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงานกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ ร่วมงาน	ความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร			
	r	Sig (2 tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
การบังคับบัญชา				
ผู้บังคับบัญชาแจ้งนโยบายการทำงานให้ ท่านทราบอย่างชัดเจน	0.359**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านสามารถขอคำแนะนำจาก ผู้บังคับบัญชาได้เสมอ	0.375**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ผู้บังคับบัญชาปกครองท่านด้วยความ ยุติธรรม	0.278**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟังความคิดเห็น ของท่าน	0.191**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ผู้บังคับบัญชาไม่เอาใจใส่หรือให้ คำแนะนำในการปฏิบัติงาน	0.185**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
รวม	0.398**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา				
เมื่อมีปัญหาเรื่องงานท่านมักจะได้รับ ความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา	0.373**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
เมื่อมีปัญหาเรื่องส่วนตัว ท่านสามารถขอ คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้	0.347**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ ท่านเสนอแนวทางและการแก้ไขเพื่อ ปรับปรุงการทำงานของท่านได้	0.500**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

ตาราง 4.20 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงานกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (ต่อ)

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ ร่วมงาน	ความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร			
	r	Sig (2 tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชา	0.185**	0.010	ต่ำ	เดียวกัน
บ่อยครั้งที่ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติ ต่อท่านอย่างมีอคติ	0.291**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
รวม	0.498**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				
ท่านแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อน ร่วมงานได้	0.435**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
เพื่อนร่วมงานมีไม่ตรีจิตเอื้ออาทรต่อกัน ทำให้ท่านอยากอยู่ในองค์กรนี้	0.439**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อท่าน ประสบปัญหา	0.407**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
การทำงานภายในหน่วยงานของท่าน มี การทำงานเป็นทีม	0.310**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ทุกคน ในองค์กรจะช่วยกันแก้ไขปัญหาเป็น อย่างดี	0.379**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	0.515**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
รวมปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	0.573**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงานโดยรวม กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ

0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ลักษณะงานที่ทำโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.573 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงานเพิ่มขึ้นจะทำให้ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

การบังคับบัญชาพบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การบังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.398 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ผู้บังคับบัญชาแจ้งนโยบายการทำงานให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน และพนักงานสามารถขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.359 และ 0.375 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรไปทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง

ผู้บังคับบัญชาปกครองพนักงานด้วยความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และผู้บังคับบัญชาไม่เอาใจใส่หรือให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.278 0.191 และ 0.185 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ไปทิศทางเดียวกันระดับต่ำ

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.498 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อได้ว่า

เมื่อมีปัญหาเรื่องงานพนักงานมักจะได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาเรื่องส่วนตัว พนักงานสามารถขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้ และผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอแนวทางและการแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของท่านได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมี

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.373 0.347 และ 0.500 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรไปทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง

ความคิดเห็นของพนักงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และบ่อยครั้งที่พนักงานคิดว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างมีอคติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.185 และ 0.291 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรไปทิศทางเดียวกันระดับต่ำ

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.515 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

พนักงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ เพื่อนร่วมงานมีไมตรีจิตเอื้ออาทรต่อกัน ทำให้พนักงานอยากอยู่ในองค์กรนี้ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อพนักงานประสบปัญหา การทำงานภายในหน่วยงานของพนักงาน มีการทำงานเป็นทีม และเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ทุกคนในองค์กรจะช่วยเหลือกันแก้ไขปัญหาเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.435 0.439 0.407 0.310 และ 0.379 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรไปทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง

4.3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีดังต่อไปนี้

X_1 = ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ

X_2 = ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

X_3 = ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 4.21 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณแบบ stepwise ของปัจจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	1.286	4.647	0.000
ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	0.068	0.666	0.506
ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	0.149	2.000	0.047
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน	0.469	5.572	0.000
R = 0.594 ; R ² = 0.353 ; Adjusted R ² = 0.343; F = 34.557 ; p-value = 0.000			

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ค่า F = 34.557 ค่า p-value = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยค่า Adjusted R² เท่ากับ 0.343 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้งสองตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 34.3 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงานกับความผูกพันต่อองค์กร ($b_3 = 0.469$, p-value = 0.000) รองลงมาคือ ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ($b_2 = 0.149$, p-value = 0.047) ซึ่งสามารถแสดงเป็นสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณดังนี้

$$Y = 1.286 + 0.149X_2 + 0.469X_3$$

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท ฮันทส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท ฮันทส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ บริษัท ฮันทส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด

จำกัด

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ฮันทส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด มีจำนวนทั้งสิ้น 349 คน ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากพนักงานทั้งหมด 194 คน (จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณด้วย Taro Yamane คือ 188 คน) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงอนุมาน คือ สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t-test) สถิติค่าเอฟโนว่า (Anova) สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัย ได้สรุปอภิปรายและเสนอข้อเสนอแนะจากการวิเคราะห์ผลการวิจัยโดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะ
- 5.4 ข้อจำกัดงานวิจัย

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาประกอบด้วยความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ยและ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.1.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา แผนก/หน่วยงานที่สังกัด เงินเดือนและ ค่าตอบแทนรวมต่อเดือน และอายุการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 194 คนพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 72.2 มีอายุ 31-40 ปีจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0 มีสถานภาพโสดจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 54.1 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกการผลิต (Production) จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 57.2 มีเงินเดือนและค่าตอบแทนรวม 20,001 – 30,000 บาทจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3

5.1.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ประกอบด้วย ลักษณะของงานที่ทำ ความหลากหลายของงานที่ทำ ความรับผิดชอบของงานที่ทำ เสรีภาพในการปฏิบัติงาน ความท้าทายของงานที่ทำ สภาพของการทำงาน เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ โดยรวมระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ด้านความหลากหลายของงานที่ทำ มีความเห็น โดยรวมในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 ด้านความรับผิดชอบ มีความเห็นโดยรวมในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านอิสรภาพในการปฏิบัติงาน มีความเห็นโดยรวมในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 ด้านสภาพการทำงาน มีความเห็นโดยรวมในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 3.87 และด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการมีความเห็นโดยรวมในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78

5.1.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ โดยรวมระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความเห็น โดยรวมในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความเห็น โดยรวมใน ระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.63 และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความเห็น โดยรวมในระดับดีมาก มี ค่าเฉลี่ย 3.72

5.1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ ร่วมงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน ประกอบด้วย ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน โดยรวมระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการบังคับบัญชา โดยรวมในระดับ ดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความเห็น โดยรวมในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความเห็น โดยรวมในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 4.04

5.1.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อ ความผูกพันต่อบริษัท ฮันทส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน ประกอบด้วย ความผูกพันต่อบริษัท ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายของ องค์กร ความเต็มใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความ เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยรวมระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

พนักงานเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เป้าหมาย และ ค่านิยมขององค์กร พนักงานภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าเป็นพนักงานในบริษัทนี้ พนักงานยินดี และเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานและบริษัท พนักงานเต็มใจที่จะทำงานหนัก เพื่อทำ ให้บริษัทประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย พนักงานเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงาน เพื่อให้ บริษัทประสบความสำเร็จ พนักงานคิดว่าการรักษาผลประโยชน์ของบริษัทเป็นเรื่องสำคัญ และ พนักงานคิดว่าปัญหาขององค์กร เป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข ในระดับดีมาก

พนักงานมีความตั้งใจที่จะทำงานในบริษัทนี้ จนเกษียณ และถ้าพนักงาน มีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าพนักงานยังเลือกทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป ในระดับดี

5.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงาน บริษัท ฮันท์แมน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา แผนก/หน่วยงานที่สังกัด เงินเดือนและค่าตอบแทนรวมต่อเดือน และอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทของพนักงาน บริษัท ฮันท์แมน (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

เพศที่แตกต่างกัน กลุ่มอายุที่แตกต่างกัน สถานะที่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน แผนกที่สังกัดที่แตกต่างกัน ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน อายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ประกอบด้วย ลักษณะของงานที่ทำให้ความหลากหลายของงาน ความรับผิดชอบ เสรีภาพในการปฏิบัติงาน สภาพของการทำงาน เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทของพนักงาน บริษัท ฮันท์แมน (ประเทศไทย) จำกัด

ลักษณะงานที่ทำโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความรับผิดชอบ อิสรภาพในการปฏิบัติงาน สภาพการทำงาน และเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความหลากหลายของงานที่ทำความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันระดับต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทของพนักงาน บริษัท ฮันท์แมน (ประเทศไทย) จำกัด

ประสบการณ์ในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง การได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันระดับต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน ประกอบด้วย การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทของพนักงาน บริษัท ฮันท์แมน (ประเทศไทย) จำกัด

ประสบการณ์ในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์

ไปทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง

ตารางที่ 5.1 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัทของพนักงานบริษัท สันทสัแมน (ประเทศไทย) จำกัด

สมมติฐานข้อที่ 1	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ปัจจัยส่วนบุคคล	
- เพศ (t-test)	ปฏิเสธสมมติฐาน
- อายุ (Anova)	ปฏิเสธสมมติฐาน
- สถานภาพการสมรส (Anova)	ปฏิเสธสมมติฐาน
- ระดับการศึกษา (Anova)	ปฏิเสธสมมติฐาน
- แผนก/หน่วยงานที่สังกัด (Anova)	ปฏิเสธสมมติฐาน
- เงินเดือนและค่าตอบแทนรวมต่อเดือน (Anova)	ปฏิเสธสมมติฐาน
- อายุการทำงาน (Anova)	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 2	
ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	ยอมรับสมมติฐาน, $r = 0.463$
- ลักษณะของงานที่ทำ	ยอมรับสมมติฐาน, $r = 0.261$
- ความหลากหลายของงาน	ยอมรับสมมติฐาน, $r = 0.270$
- ความรับผิดชอบ	ยอมรับสมมติฐาน, $r = 0.399$
- เสรีภาพในการปฏิบัติงาน	ยอมรับสมมติฐาน, $r = 0.362$
- สภาพของการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน, $r = 0.309$
- เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ยอมรับสมมติฐาน, $r = 0.306$
สมมติฐานข้อที่ 3	
ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน, $r = 0.443$
- ความสำเร็จในการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน, $r = 0.453$
- การได้การยอมรับนับถือ	ปฏิเสธสมมติฐาน
- ความก้าวหน้าในการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน, $r = 0.414$
- ความมั่นคงในการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน, $r = 0.577$

ตารางที่ 5.1 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัทของพนักงานบริษัท สันทสัแมน (ประเทศไทย) จำกัด (ต่อ)

สมมติฐานข้อที่ 4	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน	ยอมรับสมมติฐาน, $r = 0.573$
- การบังคับบัญชา	ยอมรับสมมติฐาน, $r = 0.398$
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ยอมรับสมมติฐาน, $r = 0.498$
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ยอมรับสมมติฐาน, $r = 0.515$

5.1.3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อบริษัทของพนักงาน บริษัท ฮันท์แมน (ประเทศไทย) จำกัด ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน รองลงมาคือ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยตัวแปรอิสระทั้งสองตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อบริษัทของพนักงานได้ร้อยละ 34.3

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท ฮันท์แมน (ประเทศไทย) จำกัด สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงาน บริษัท ฮันท์แมน (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา แผนก/หน่วยงานที่สังกัด เงินเดือนและค่าตอบแทนรวมต่อเดือน และอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทของพนักงาน บริษัท ฮันท์แมน (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา แผนก/หน่วยงานที่สังกัด เงินเดือนและค่าตอบแทนรวมต่อเดือน และอายุการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ ขนิษฐา นิ่มแก้ว ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรมรคการ: กรณีศึกษา สำนักบริหาร โครงการ กลมชลประทาน สามเสน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้านเพศ,ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งงาน และด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กร

ที่ไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน แผนก/หน่วยงานที่สังกัด เงินเดือน และค่าตอบแทนรวมต่อเดือน และอายุการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ไม่มีมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยคิดว่าผลวิจัยเป็นเช่นนี้ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กร คือ พนักงานทุกคนมีความเท่าเทียมกัน พนักงานทุกเพศทุกวัยและทุกตำแหน่งมีความเท่าเทียมกัน ไม่มีพนักงานคนใดมีอภิสิทธิ์เหนือกว่าเนื่องจากปัจจัยเหล่านี้ ส่งผลให้ปัจจัยนี้ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ประกอบด้วย ลักษณะของงานที่ทำให้ความหลากหลายของงานที่ทำ ความรับผิดชอบของงานที่ทำ เสรีภาพในการปฏิบัติงาน สภาพของการทำงาน เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทของพนักงาน บริษัท ฮันทส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด

ลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ ขนิษฐา นิ่มแก้ว ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และ พิรินทร์ชา สมานสินธุ์ การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายชื่อพบว่าความรับผิดชอบของงานที่ทำ เสรีภาพในการปฏิบัติงาน สภาพของการทำงาน เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในระดับปานกลาง ลักษณะของงานที่ทำและความหลากหลายของงานที่ทำให้ความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในระดับต่ำ เนื่องจากลักษณะของงานในโรงงานเป็นลักษณะของงานที่มีรูปแบบและขั้นตอนชัดเจน ดังนั้นงานของพนักงานระดับปฏิบัติการจึงไม่มีความหลากหลาย และความท้าทายในการทำงาน แต่องค์กรมีการสนับสนุนให้พนักงานเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นพนักงานจึงรู้สึกว่ามีเสรีภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งหัวหน้าเน้นการมอบหมายงาน กระจายอำนาจให้พนักงานรับผิดชอบหน้าที่ของตนเอง โดยให้เกียรติพนักงานในการติดตามงานของตน พนักงานจึงมีส่วนในการรับผิดชอบสิ่งที่ตนได้รับมอบหมาย และรู้สึกว่าเป็นเจ้าของของงานดังกล่าว

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ประสบการณ์ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทของพนักงาน บริษัท ฮันทส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ ขนิษฐา นิ่มแก้ว ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และ พงศกร เผ่าไพโรจนกร ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน บริษัท ซีเมนส์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสำเร็จในการทำงานความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในระดับปานกลาง ในขณะที่การได้การยอมรับนับถือ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน ผู้วิจัยคิดว่าผลวิจัยเป็นเช่นนี้ เนื่องจากองค์กรมีนโยบายที่จะสร้างบุคลากรภายในให้มีคุณภาพ มีการอบรมพนักงานอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงนโยบายการเลื่อนตำแหน่งให้คนภายในองค์กรมากกว่าการรับบุคคลจากภายนอก ส่งผลให้ความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับปานกลาง แต่องค์กรยังขาด career path ที่ชัดเจน พนักงานขาดความมั่นใจในการเติบโตในองค์กร และในส่วนของความมั่นคง องค์กรมีฐานะการเงินที่มั่นคง มีนโยบายการทำธุรกิจมุ่งเน้นการเติบโตความยั่งยืน ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงกับองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน ประกอบด้วย การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบริษัทของพนักงาน บริษัท ฮันทส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับขนิษฐา นิ่มแก้ว ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรมรองค์กร: กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กลมชลประทาน สามเสน และ ธัญกิตติ์ จันทร์ศรี ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชั่นวาย : กรณีศึกษาพนักงานภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศไทย บริษัท ซีพีเอฟ เทรดิง จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันในองค์กรทั้งความผูกพันเชิงต่อเนื้อและ ความผูกพันเชิงค่านิยม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และการสร้างสัมพันธ์ภาพในหน่วยงาน และการสื่อสารภายในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชั่นวาย โดยทุกหัวข้อย่อยมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์ของพนักงานในองค์กร เนื่องจากองค์กรมีวัฒนธรรมของความเท่าเทียม ทำให้ช่องว่างระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้องอยู่ในระดับต่ำ พนักงานสามารถพูดคุยกับหัวหน้างานได้อย่างเสรี เป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้องให้เป็นไปได้ไปในทางที่ดี และองค์กรมีวัฒนธรรมของการทำงานเป็นทีม คือ เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้น จะหาทางแก้ปัญหาโดยหาต้นเหตุของปัญหา

ข้อบกพร่องของกระบวนการทำงาน ไม่เน้นหาคนที่ทำผิด ส่งผลให้พนักงานมีลักษณะการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันทั้งภายใน และภายนอกแผนกของตน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. จากการศึกษาพบว่า ลักษณะงานที่ทำให้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ดังนั้นองค์กร โดยความรับผิดชอบของงานที่ทำ เสรีภาพในการปฏิบัติงาน สภาพของการทำงาน เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ดังนั้นองค์กรสามารถเพิ่มความผูกพันของพนักงานได้โดย เพิ่มงานที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้นให้แก่พนักงาน พนักงานมีเสรีภาพในการปฏิบัติการ ส่งเสริมให้หัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นใหม่ๆจากผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่ากับองค์กร ซึ่งเป็นการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรในทางอ้อม ในด้านสภาพการทำงาน บริษัทควมจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลายในการทำงาน สภาพแวดล้อมในสายการผลิตและสำนักงานสะอาด ปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นครบถ้วน และในส่วนของเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ องค์กรควรให้ความสำคัญกับพนักงานทุกระดับเท่าเทียมกัน พนักงานทุกระดับควรมีสวัสดิการที่เหมือนกัน เพื่อลดความรู้สึกไม่เท่าเทียมของพนักงาน นอกจากนี้ควรมีการเปรียบเทียบมาตรฐานของเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ กับอุตสาหกรรมประเภทเดียว และปรับให้มีมาตรฐานที่เหนือกว่าบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อเพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

จากการศึกษาพบว่าประสพการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง โดยความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในระดับปานกลาง องค์กรสามารถเพิ่มความผูกพันของพนักงานได้โดยการมี career path ที่ชัดเจนให้กับพนักงานทุกระดับ เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าองค์กรใส่ใจพนักงาน พนักงานมีการเติบโตที่ชัดเจนหากสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ พนักงานจะรู้สึกโปร่งใส และเชื่อว่าทุกคนสามารถก้าวไปในตำแหน่งที่สูงขึ้นหากตั้งใจปฏิบัติงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงาน องค์กรควรส่งเสริมนโยบายการรักษาพนักงานไว้จนพนักงานเกษียณ ไม่มีนโยบายไล่พนักงานที่สูงอายุออก เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานในแง่ความมั่นคงในชีวิต เมื่อพนักงานมีความมั่นใจว่าจะเติบโตในองค์กรได้ และองค์กรจะดูแลพนักงานไปจนเกษียณพนักงานย่อมรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และตั้งใจทำงานเพื่อองค์กร

จากการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง โดยความสัมพันธ์ประกอบไปด้วย การบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน โดยปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูงสุด แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์เป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร เช่น การจัดกีฬา การจัด Team Building เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้จะช่วยให้พนักงานรักกันมากขึ้น เมื่อมีปัญหาจะช่วยกัน เป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และในส่วนการบังคับบัญชา องค์กรต้องมีการจัดอบรมหัวหน้า เพิ่มความเข้าใจลูกน้อง ให้เป็นหัวหน้างานที่ลูกน้องต้องการ เมื่อหัวหน้าเป็นที่รักของลูกน้อง ประสิทธิภาพในการทำงานจะสูงขึ้น และความสัมพันธ์กับหัวหน้าก็ดีขึ้น ซึ่งในระยะยาวก็เป็นความผูกพันที่มีต่อหัวหน้าและองค์กร

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. ในการทำการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษา แยกกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับหัวหน้างาน และระดับปฏิบัติการ เนื่องจาก 2 กลุ่มตัวแบบนี้อาจมีความคิดเห็น และความต้องการที่แตกต่างกัน
2. ควรเพิ่มเติมในการใช้เครื่องมือให้การเก็บข้อมูล เช่นการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล การสัมภาษณ์กลุ่ม หรือการสังเกตพฤติกรรม เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน รอบด้านมากขึ้น
3. ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในเชิงเส้นตรง ควรทำการวิจัยแต่ละปัจจัยย่อย เพื่อรู้อย่างชัดเจนว่าปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง

5.4 ข้อจำกัดงานวิจัย

1. ขนาดตัวอย่างเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 194 คน ซึ่งเป็นเพียงส่วนของพนักงานบริษัท ฮันทส์แมน (ประเทศไทย) จำกัด ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จึงอาจยังไม่ใช่ตัวแทนที่ดีของประชากรทั้งหมด
2. การสุ่มตัวอย่างเป็นการอย่างสุ่มแบบอาศัยความสะดวก ผู้วิจัยมิได้กำหนดจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามของแต่ละแผนก ดังนั้นจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจึงไม่เป็นสัดส่วนกับพนักงานที่มีแต่ละแผนก ความคิดเห็นที่ได้จึงไม่สามารถเป็นตัวแทนที่ดีของกลุ่มประชากรทั้งหมด

ทั้งนี้ผู้วิจัยพยายามสุ่มเก็บข้อมูลให้ครอบคลุมทุกแผนกให้ได้มากที่สุด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและใกล้เคียงกับประชากรมากที่สุด



บรรณานุกรม

- ขนิษฐา นิ่มแก้ว. (2554). ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร: กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน.
- ฐิติมา หลักทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2550). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ . พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์รัตนไตร.
- ธัญกิตติ์ จันทรัมย์. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชั่นวาย: กรณีศึกษาพนักงานภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศ บริษัท ซีพีเอฟ เทอร์คิง จำกัด.
- ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย. (2557). ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรมบริการ โรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร.
- พงศกร เผ่าไพโรจนกร. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน บริษัท ซีเมนต์ จำกัด.
- พรินทร์ชา สมานสินธุ์. (2554). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542) . พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา อังกฤษ- ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ .ราชบัณฑิตยสถาน.
- รายงานสรุปภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมปี 2559 และแนวโน้มปี 2560. (2560). [Online]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.oie.go.th/academic/industryoverview>
- เอี่ยมพร ม่วงแก้ว. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.







แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท อันท์แมน (ประเทศไทย) จำกัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นการสอบถามในการเก็บข้อมูลของการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท อันท์แมน (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีจุดประสงค์เพื่อนำผลการศึกษานำผลที่ได้จากการศึกษามาใช้ในการสร้างระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และกำหนดนโยบายตลอดจนทิศทางขององค์กรในด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร

ดังนั้นจึงขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนตามความเป็นจริง คำตอบทุกคำตอบถือเป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรการจัดการธุรกิจ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล และถือเป็นความลับ ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

แบบสอบถามชุดนี้มีคำถาม แบ่งเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อบริษัทของพนักงาน

ในการตอบแบบสอบถามนี้ ขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ เนื่องจากถ้าตอบไม่ครบเพียงข้อใดข้อหนึ่งจะทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามไม่สมบูรณ์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของตัวท่านให้มากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ (เกิน 6 เดือนให้ปัดเศษขึ้น)

20-30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

50-60 ปี

3. สถานภาพการสมรส

โสด

สมรส

หย่าร้าง / ม่าย

แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า (ปวช.)

มัธยมศึกษาตอนปลาย

หรือเทียบเท่า (ปวช.)

อนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวส.)

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

5. แผนก / หน่วยงานที่สังกัด

แผนก Production

แผนก QC/PD/TRC

แผนก Maintenance &

Utility

แผนก WWT

แผนก Safety

แผนก

Warehouse

แผนก Office

อื่นๆ ระบุ.....

6. เงินเดือนและค่าตอบแทนรวมต่อเดือน

- ต่ำกว่า 20,000 บาท
 20,001 – 30,000 บาท
 30,001 – 40,000 บาท
 40,001 – 50,000 บาท
 สูงกว่า 50,000

7. อายุงานการทำงานของท่าน (เกิน 6 เดือน ให้ปัดเศษขึ้น)

- ต่ำกว่า 1 ปี
 1 – 5 ปี
 6- 10 ปี
 11 – 15 ปี
 15 – 20 ปี
 มากกว่า 20 ปี

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อ	ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
1.	งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถของท่าน					
2.	ท่านมักได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความถนัดแต่ท่านก็สามารถปฏิบัติงานออกมาประสบความสำเร็จ					
3.	ท่านทราบภาระหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน					
4.	ท่านไม่มีปัญหาเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการกับงานที่ได้รับมอบหมาย					

ข้อ	ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
5.	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงตรงต่อเวลา					
ความหลากหลายของงานที่ทำ						
6.	งานของท่านต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ หลายด้านประกอบกัน					
7.	งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ท้าทาย ความสามารถ การทำงานไม่ซ้ำซาก					
8.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์					
9.	งานของท่านที่ทำเป็นงานที่ใช้ความคิดริเริ่ม ในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา					
10.	งานในความรับผิดชอบของท่านน่าสนใจ และท้าทายความสามารถของท่าน					
ความรับผิดชอบ						
11.	องค์กรมีให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน					
12.	งานที่ท่านรับผิดชอบนั้น มีขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน					
13.	องค์กรมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
อิสรภาพในการปฏิบัติงาน						

ข้อ	ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
14.	องค์กรยอมรับความคิดเห็นของส่วนรวม และนำมาเป็นแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน					
15.	ท่านรู้สึกว่ามีอิสระและมีหน้าที่รับผิดชอบ ในงาน ทำให้ท่านอยู่กับองค์กรนี้					
16.	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจงานที่อยู่ใน ความรับผิดชอบของท่าน					
17.	ท่านกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน ของท่านได้เอง					
สภาพการทำงาน						
18.	สภาพแวดล้อมภายในที่ท่านทำงานของท่าน ทำให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวกสบาย					
19.	สภาพแวดล้อมภายในที่ท่านทำงานของท่าน มี ความปลอดภัย					
20.	วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ใน การทำงานของท่านมีครบถ้วนกับลักษณะ งานของท่าน					
21.	วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเพื่อความ ปลอดภัยในการทำงานของท่านมีครบถ้วน และเหมาะสมกับลักษณะงานของท่าน					
	เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ					
22.	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับภาระงานของท่าน					
23.	ท่านมีความพอใจกับเงินเดือนประจำที่ ได้รับ					

ข้อ	ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
24.	ท่านมีความพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรมอบให้ท่าน					
25.	องค์กรมีประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับพนักงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในการจ่ายค่าตอบแทน					
26.	องค์กรของท่านมีการจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อ	ปัจจัยด้านลักษณะประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
ความสำเร็จในการทำงาน						
1.	ท่านทำงานกับบริษัทนี้ทำให้ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพตามที่ได้คาดหวังไว้					
2.	ท่านมักได้รับการยกย่องหรือชมเชยในผลงานที่ออกมาดี					

ข้อ	ปัจจัยด้านลักษณะประสบการณ์ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
3.	ท่านรู้สึกว่าจะงานที่ท่านทำยังเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
4.	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานตรงกับความรู้ ความสามารถและความต้องการของท่าน					
การได้รับการยอมรับนับถือ						
5.	ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์และทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ					
6.	ท่านมักได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ					
7.	ท่านได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานภายในหน่วยงานของท่าน					
8.	องค์กรให้ความสำคัญแก่ท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า					
ความก้าวหน้าในการทำงาน						
9.	องค์กรสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาในทุกด้าน					
10.	ท่านคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรเป็นเรื่องที่ยาก					
11.	องค์กรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากร					
12.	องค์กรมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่ม					

ข้อ	ปัจจัยด้านลักษณะประสบการณ์ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
	ความสามารถของท่าน					
13.	ถ้าท่านมีความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ ท่านจะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					
ความมั่นคงในการทำงาน						
14.	การทำงานที่องค์กรนี้ ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงในชีวิต					
15.	ท่านสามารถพึ่งพาหน่วยงานภายในองค์กรได้ ในกรณีที่ท่านมีความเดือดร้อนเรื่องการเงิน เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, สหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น					
16.	ท่านได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
17.	ท่านคิดว่าบริษัทสามารถจ้างท่านได้จนท่านเกษียณอายุ					

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อ	ปัจจัยด้านลักษณะความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
การบังคับบัญชา						
1.	ผู้บังคับบัญชาแจ้งนโยบายการทำงานให้ท่านทราบอย่างชัดเจน					
2.	ท่านสามารถขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ					
3.	ผู้บังคับบัญชาปกครองท่านด้วยความยุติธรรม					
4.	ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
5.	ผู้บังคับบัญชาไม่เอาใจใส่หรือให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน					
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา						
6.	เมื่อมีปัญหาเรื่องงานท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา					
7.	เมื่อมีปัญหาเรื่องส่วนตัว ท่านสามารถขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้					
8.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและการแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของ ท่านได้					
9.	ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					

ข้อ	ปัจจัยด้านลักษณะความสัมพันธ์กับบุคคล ที่ร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
10.	บ่อยครั้งที่ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติ ต่อท่านอย่างมีอคติ					
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
11.	ท่านแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อน ร่วมงานได้					
12.	เพื่อนร่วมงานมีไม่ตรีจิตเอื้ออาทรต่อกัน ทำให้ท่านอยากอยู่ในองค์กรนี้					
13.	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อท่าน ประสบปัญหา					
14.	การทำงานภายในหน่วยงานของท่าน มี การทำงานเป็นทีม					
15.	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ทุกคนใน องค์กรจะช่วยเหลือกันแก้ไขปัญหาเป็นอย่างดี					

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความผูกพันต่อบริษัท อันทัสแมน (ประเทศไทย) จำกัด
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุดเพียงคำตอบ
เดียว

ข้อ	ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
ความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร						
1.	ท่านเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร					
2.	ท่านภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นพนักงานในบริษัทนี้					
3.	ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานและบริษัท					
ความเต็มใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร						
4.	ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนัก เพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย					
5.	ท่านเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงาน เพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จ					
6.	ท่านคิดว่าการรักษาผลประโยชน์ของบริษัทเป็นเรื่องสำคัญ					
ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร						
7.	ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กร เป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข					
8.	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในบริษัทนี้จนเกษียณ					
9.	ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้					

ข้อ	ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
	ค่าตอบแทนสูงกว่าท่านยังเลือกทำงานกับ บริษัทนี้ต่อไป					

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

*** ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ***





ปัจจัย	นักวิจัย	รายละเอียด	Research method	บทสรุป
ลักษณะทางด้านบุคคล <ul style="list-style-type: none"> ● อายุ ● สถานภาพสมรส ● สถานภาพการปฏิบัติงาน ● อายุการทำงาน ● เงินเดือน ● ค่าตอบแทนอื่นๆ 	นางสาวเอี่ยมพร ม่วงแก้ว (2555)	กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA) ทั้งข้าราชการและพนักงานสถาบัน จำนวน 227 คน	แบบสอบถาม	มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อสถาบันฯ โดยรวมแตกต่างกัน
	พรินทร์ชา สมานสินธุ์ (2554)	พนักงานบริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด 185 คน	แบบสอบถาม	ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้านเพศ ด้านหน่วยงาน ด้านตำแหน่งงาน และด้านรายได้ จะมีระดับความผูกพัน ต่อองค์การที่แตกต่างกัน พนักงานที่มีปัจจัยด้านบุคคลแตกต่างกันใน ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานภาพสมรส และด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์การที่ไม่แตกต่างกัน
	ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย (2557)	พนักงานในโรงแรมระดับ 5 ดาว ในกรุงเทพมหานครจำนวน 216 คน	แบบสอบถาม	พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีปัจจัยที่จะส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ปัจจัย	นักวิจัย	รายละเอียด	Research method	บทสรุป
	ขนิษฐา นิ่มแก้ว (2554)	บุคคลากรสำนักงานบริหาร โครงการ กรมชลประทานสาม เสน 158 คน	แบบสอบถาม	ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้านเพศ,ด้าน อายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งงาน และ ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน จะมีระดับความ ผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน
	พงศกร เผ่าไพโรจนกร (2546)	พนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด จำนวน 325 คน	แบบสอบถาม	พนักงานที่มีเพศต่างกัน อายุต่างกัน สถานภาพ สมรสต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน อายุงาน ต่างกัน เงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อ องค์กรไม่แตกต่างกัน
	ธัญกิตติ์ จันทรัมย์ (2557)	พนักงานกลุ่ม เจเนอเรชั่นวาย ภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหาร ในประเทศ บริษัท ซีพีเอฟ เทรด ดิง จำกัด 260คน	แบบสอบถาม	เพศ อายุ ระดับ ระดับการศึกษา สถานภาพการ สมรส ที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่ แตกต่างกัน มีเพียงระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ ต่างกัน ถึงจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน
	จิตติมา หลักทอง (2557)	พนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วน อุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 368 คน	แบบสอบถาม	เพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพ ระดับ การศึกษาของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายได้ต่อ เดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์

ปัจจัย	นักวิจัย	รายละเอียด	Research method	บทสรุป
				ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่ระดับ นัยสำคัญ
<p>ด้านลักษณะงานที่ทำ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ความสำคัญของงานที่ทำ ● ความรับผิดชอบ ● เสรีภาพในการปฏิบัติงาน ● ลักษณะงาน – สภาพของงานที่ทำ ● ความท้าทายในงานที่ทำ 	นางสาวเอี่ยมพร ม่วงแก้ว (2555)	กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA) ทั้งข้าราชการและพนักงานสถาบัน จำนวน 227 คน	แบบสอบถาม	มีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง
	พรินทร์ชา สมานสินธุ์ (2554)	พนักงานบริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด 185 คน	แบบสอบถาม	มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง
	พงศกร เผ่าไพโรจนกร (2546)	พนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด จำนวน 325 คน	แบบสอบถาม	ความรับผิดชอบในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การเห็นความสำคัญของงาน สภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก

ปัจจัย	นักวิจัย	รายละเอียด	Research method	บทสรุป
	ชัญญิตติ์ จันทรัมย์ (2557)	พนักงานกลุ่ม เจเนอเรชั่นวาย ภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศ บริษัท ซีพีเอฟ เทรค ดิง จำกัด 260คน	แบบสอบถาม	มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชั่นวายอย่างมีนัยสำคัญ
	ฐิติมา หลักทอง (2557)	พนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 368 คน	แบบสอบถาม	ลักษณะงานในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
ด้านประสพการณ์ในการทำงาน <ul style="list-style-type: none"> ● ความสำเร็จในการทำงาน ● การได้รับการยอมรับนับถือ ● ความก้าวหน้าใน 	นางสาวเอี่ยมพร ม่วงแก้ว (2555)	กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA) ทั้งข้าราชการและพนักงานสถาบัน จำนวน 227 คน	แบบสอบถาม	ความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง
	พรินทร์ชา สมานสินธุ์ (2554)	พนักงานบริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด 185 คน	แบบสอบถาม	พนักงานที่มีประสพการณ์แตกต่างกันมีปัจจัยที่จะส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ปัจจัย	นักวิจัย	รายละเอียด	Research method	บทสรุป
การทำงาน <ul style="list-style-type: none"> ● ความมั่นคงในการทำงาน 	พงศกร เฝ้าไฟโรจนกร (2546)	พนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด จำนวน 325 คน	แบบสอบถาม	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสำเร็จในการทำงานความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก
	ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย (2557)	พนักงานในโรงแรมระดับ 5 ดาว ในกรุงเทพมหานครจำนวน 216 คน	แบบสอบถาม	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรอันดับ 2 และ 3 คือ การมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและนโยบายการเลื่อนตำแหน่งงานที่ชัดเจน และความหวังที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้นเมื่อผลงานที่ทำแสดงออกถึงประสิทธิภาพ
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน <ul style="list-style-type: none"> ● การบังคับบัญชา ● ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ● ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 	นางสาวเอี่ยมพร ม่วงแก้ว (2555)	กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA) ทั้งข้าราชการและพนักงานสถาบัน จำนวน 227 คน	แบบสอบถาม	ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับต่ำ

ปัจจัย	นักวิจัย	รายละเอียด	Research method	บทสรุป
	ขนิษฐา นิ่มแก้ว (2554)	บุคคลากรสำนักงานบริหาร โครงการ กรมชลประทานสาม เสน 158 คน	แบบสอบถาม	ปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันในองค์กร ทั้งความผูกพันเชิงต่อเนื่องและความผูกพันเชิง ค่านิยม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
	ธัญกิตติ์ จันทร์สมมี (2557)	พนักงานกลุ่ม เจเนอเรชั่นวาย ภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหาร ในประเทศ บริษัท ซีพีเอฟ เทรค คิง จำกัด 260คน	แบบสอบถาม	การสร้างสัมพันธ์ภาพในหน่วยงาน และการ สื่อสารภายในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความ ผูกพันองค์กรของพนักงานพนักงานกลุ่ม เจเนอ เรชั่นวาย



ภาคผนวก ค
จดหมายขออนุญาตเก็บข้อมูล